



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO
– LIMA 2021**

TESIS

PRESENTADA POR:

ROMUALDO BRYAN SONCCO SALINAS

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:

GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

PUNO – PERÚ

2023



DEDICATORIA

Quiero dar las gracias a mi Dios todopoderoso Jehová por el presente trabajo, quien me ha dado las más bellas y grandes bendiciones que podría pedir, gracias por darme la fuerza, perseverancia y fortaleza que necesito señor, muchas gracias Dios mío por cada día.

Como también darle las gracias a mi bella madre la Mg. Paulina Salinas Sarazú, que es la mayor bendición que Dios me pudo brindar, gracias madre mía por tus ánimos, tu constante preocupación y perseverante lucha por hacer de mí una persona mejor, eres la mejor madre.

Romualdo



AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer especialmente en este apartado a la Universidad Nacional del Altiplano, por permitir integrarme a su plantel educativo, ya que desde que entré a las aulas noté la calidad y el gran esmero que le ponen los diversos profesionales que tuve el gusto de conocer.

También quiero darle las gracias a los doctores y magísteres que conformaron la plana docente de la segunda especialidad en Gestión y Administración Educativa, conjuntamente con los coordinadores y gestores, ya que a través de sus enseñanzas, talleres y charlas pude aprender mucho más de lo que pensé previsto, déjenme decirles que su trabajo es muy bien reconocido y valorado.

En este contexto también quiero darle las gracias a mi asesora la Dra. Sonia Bustinza Choquehuanca por el apoyo brindado y a mis jurados la Dra. Damiana Flores Mamani, el M.Sc. Rolando Cáceres Quenta y la Dra. Yanet Maquera Maquera por cumplir su labor cabalmente.

Finalmente quiero agradecer a mis colegas licenciados de la institución donde se realizó la presente investigación, por darse el tiempo de formar parte del estudio con sus valiosos aportes para con la recolección de información.

Romualdo



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

RESUMEN 15

ABSTRACT..... 16

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 18

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 21

1.2.1. Problema general 21

1.2.2. Problemas específicos 22

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... 22

1.3.1. Hipótesis general 22

1.3.2. Hipótesis específicas 22

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 24

1.5. OBJETIVOS..... 25

1.5.1. Objetivo general 25

1.5.2. Objetivos específicos..... 25

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES 26

2.2. MARCO TEÓRICO 33

2.3. MARCO CONCEPTUAL 54



CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	57
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	57
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	57
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	63
3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO	64
3.6. PROCEDIMIENTO	65
3.7. VARIABLES	67
3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	71

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	72
4.2. DISCUSIÓN	132
V. CONCLUSIONES.....	135
VI. RECOMENDACIONES	137
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	139
ANEXOS.....	145

ÁREA: Gestión y Administración de la educación

TEMA: Características del diseño y ejecución de políticas educativas

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 04 de enero de 2023



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Condiciones de amplitud y ordenamiento del ambiente.....	72
Figura 2. Mobiliario y equipamiento con que cuenta la institución	73
Figura 3. La institución cuenta con entornos determinados para el intercambio de experiencias	74
Figura 4. Predisposición de salones para la teoría y laboratorios	75
Figura 5. Percibes que tu rol es valioso dentro de la institución	76
Figura 6. La organización facilita su acceso al personal administrativo	77
Figura 7. La organización del personal impulsa la confianza y la coordinación efectiva	78
Figura 8. Oportunidades de encomendar funciones al personal	79
Figura 9. Aproximación y acceso a consultas entre los directivos, jerárquicos, administrativos, docentes y estudiantes.....	80
Figura 10. Directivos de la institución se esfuerzan por gestionar	81
Figura 11. Coordinación entre los estamentos.....	82
Figura 12. Trabajo en equipo que permite la solución de problemas.....	83
Figura 13. Información perteneciente a la conducción de los procedimientos y procesos	84
Figura 14. Procesos y procedimientos que empleas	85
Figura 15. Procesos aplicados en el crecimiento de la organización.....	86
Figura 16. Relaciones sociales entre los integrantes de su estamento	87
Figura 17. Conflictos entre los integrantes	88



Figura 18. Estilo de supervisión que se rige	89
Figura 19. Supervisión basada en mecanismos de control	90
Figura 20. Desarrollo del servicio.....	91
Figura 21. Sentimiento de bienestar social en el personal	92
Figura 22. Esfuerzos de la dirección y jerarquía por perfeccionar el servicio.....	93
Figura 23. Tratamiento al personal	94
Figura 24. Estabilidad laboral del personal	95
Figura 25. Oportunidades para desarrollar desempeños	96
Figura 26. Cooperación de representantes de cada uno de los estamentos.....	97
Figura 27. Objetivos y metas anuales de la institución.....	98
Figura 28. Planeamiento de las experiencias	99
Figura 29. Objetivos de aprendizaje claros y adecuados	100
Figura 30. Aplica estrategias y técnicas de enseñanza	101
Figura 31. Selecciona medios y recursos de enseñanza apropiados	102
Figura 32. Aplica métodos e instrumentos de evaluación coherentes con los objetivos	103
Figura 33. Domina el contenido y principios.....	104
Figura 34. Promueve un clima interpersonal afectivo con valores.....	105
Figura 35. Promociona normas de convivencia comprensibles y apropiadas	106
Figura 36. Aplica respuestas asertivas y efectivas.....	107
Figura 37. Fomenta situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas	108
Figura 38. Estructura un ambiente organizado y flexible	109



Figura 39. Utiliza software educativo.....	110
Figura 40. Comunica a los estudiantes el propósito, competencias y criterios de evaluación.....	111
Figura 41. Estructura situaciones de aprendizaje.....	112
Figura 42. Determina actividades que involucran de forma emocional y cognitiva a los estudiantes	113
Figura 43. Organiza el tiempo	114
Figura 44. Evita penar los errores de los aprendices, abordándolos como oportunidades de aprendizaje.....	115
Figura 45. Aplica estrategias de retroalimentación	116
Figura 46. Participa en diálogos con sus colegas en referencia a aspectos pedagógicos y metodológicos	117
Figura 47. Promueve y/o participa en la comunidad educativa	118
Figura 48. Informa a las familias periódicamente sobre el progreso de los aprendizajes de sus hijos	119
Figura 49. Conoce las políticas, objetivos y metas de la institución	120
Figura 50. Cumple con eficacia la normatividad.....	121
Figura 51. Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.....	123
Figura 52. Relación entre el clima organizacional con la planificación y el desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.	125
Figura 53. Relación entre el clima organizacional con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.	127



Figura 54. Relación entre el clima organizacional con la dirección del aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.	129
Figura 55. Relación entre el clima organizacional con la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.	131



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de validez del instrumento, según el juicio de los expertos	59
Tabla 2. Escala de niveles de validez	60
Tabla 3. Resumen del procesamiento de los casos	60
Tabla 4. Estadísticos de confiabilidad	61
Tabla 5. Análisis de confiabilidad	61
Tabla 6. Población de estudio	63
Tabla 7. Escala de valores.....	65
Tabla 8. Variable 1.....	67
Tabla 9. Variable 2.....	69
Tabla 10. Frecuencias de las condiciones de amplitud y ordenamiento del ambiente ...	72
Tabla 11. Frecuencias del mobiliario y equipamiento con que cuenta la institución	73
Tabla 12. Frecuencias sobre si la institución cuenta con entornos determinados para el intercambio de experiencias	74
Tabla 13. Frecuencias sobre si existe predisposición de salones para la teoría y laboratorios	75
Tabla 14. Frecuencias sobre si percibes que tu rol es valioso dentro de la institución...	76
Tabla 15. Frecuencias sobre si la organización facilita su acceso al personal administrativo	77
Tabla 16. Frecuencias sobre si la organización del personal impulsa la confianza y la coordinación efectiva.....	78



Tabla 17. Frecuencias sobre si se dan oportunidades de encomendar funciones al personal	79
Tabla 18. Frecuencias sobre si se da aproximación y acceso a consultas entre los directivos, jerárquicos, administrativos, docentes y estudiantes	80
Tabla 19. Frecuencias sobre si los directivos de la institución se esfuerzan por gestionar	81
Tabla 20. Frecuencias sobre si existe coordinación entre los estamentos	82
Tabla 21. Frecuencias sobre si existe un trabajo en equipo que permite la solución de problemas.....	83
Tabla 22. Frecuencias sobre si se recibe información perteneciente a la conducción de los procedimientos y procesos.....	84
Tabla 23. Frecuencias acerca de los procesos y procedimientos que empleas	85
Tabla 24. Frecuencias acerca de los procesos aplicados en el crecimiento de la organización.....	86
Tabla 25. Frecuencias acerca de las relaciones sociales entre los integrantes de su estamento	87
Tabla 26. Frecuencias acerca de los conflictos entre los integrantes.....	88
Tabla 27. Frecuencias acerca del estilo de supervisión que se rige	89
Tabla 28. Frecuencias acerca de la supervisión basada en mecanismos de control	90
Tabla 29. Frecuencias acerca del desarrollo del servicio.....	91
Tabla 30. Frecuencias sobre el sentimiento de bienestar social en el personal	92
Tabla 31. Frecuencias sobre los esfuerzos de la dirección y jerarquía por perfeccionar el servicio.....	93



Tabla 32. Frecuencias sobre el tratamiento al personal	94
Tabla 33. Frecuencias sobre la estabilidad laboral del personal	95
Tabla 34. Frecuencias sobre las oportunidades para desarrollar desempeños	96
Tabla 35. Frecuencias sobre la cooperación de representantes de cada uno de los estamentos	97
Tabla 36. Frecuencias sobre los objetivos y metas anuales de la institución	98
Tabla 37. Frecuencias sobre el planeamiento de las experiencias	99
Tabla 38. Frecuencias sobre los objetivos de aprendizaje claros y adecuados	100
Tabla 39. Frecuencias sobre si se aplican estrategias y técnicas de enseñanza	101
Tabla 40. Frecuencias sobre si se selecciona medios y recursos de enseñanza apropiados	102
Tabla 41. Frecuencias sobre si se aplica métodos e instrumentos de evaluación coherentes con los objetivos	103
Tabla 42. Frecuencias sobre si se domina el contenido y principios	104
Tabla 43. Frecuencias sobre si se promueve un clima interpersonal afectivo con valores	105
Tabla 44. Frecuencias sobre si se promociona normas de convivencia comprensibles y apropiadas	106
Tabla 45. Frecuencias sobre si se aplica respuestas asertivas y efectivas	107
Tabla 46. Frecuencias sobre si se fomenta situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas	108
Tabla 47. Frecuencias sobre si se estructura un ambiente organizado y flexible	109



Tabla 48. Frecuencias sobre si se utiliza software educativo	110
Tabla 49. Frecuencias sobre si se comunica a los estudiantes el propósito, competencias y criterios de evaluación	111
Tabla 50. Frecuencias sobre si se estructura situaciones de aprendizaje	112
Tabla 51. Frecuencias sobre si se determina actividades que involucran de forma emocional y cognitiva a los estudiantes.....	113
Tabla 52. Frecuencias sobre si se organiza el tiempo.....	114
Tabla 53. Frecuencias sobre si se evita penar los errores de los aprendices, abordándolos como oportunidades de aprendizaje.....	115
Tabla 54. Frecuencias sobre si se aplica estrategias de retroalimentación	116
Tabla 55. Frecuencias sobre si se participa en diálogos con sus colegas en referencia a aspectos pedagógicos y metodológicos	117
Tabla 56. Frecuencias sobre si se promueve y/o participa en la comunidad educativa.	118
Tabla 57. Frecuencias sobre si se informa a las familias periódicamente sobre el progreso de los aprendizajes de sus hijos	119
Tabla 58. Frecuencias sobre si se conoce las políticas, objetivos y metas de la institución	120
Tabla 59. Frecuencias sobre si se cumple con eficacia la normatividad	121
Tabla 60. Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.	122
Tabla 61. Relación entre el clima organizacional con la planificación y el desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.	124



Tabla 62. Relación entre el clima organizacional con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.....	126
Tabla 63. Relación entre el clima organizacional con la dirección del aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.....	128
Tabla 64. Relación entre el clima organizacional con la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.....	130



RESUMEN

La presente investigación titulada “Clima organizacional y desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021”, se planteó bajo el propósito de determinar la relación existente, entre el clima organizacional y desempeño docente; para poder alcanzar el propósito planteado, la investigación se desarrolló bajo una metodología de diseño no experimental, descriptivo – correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población la conformaron 30 profesores. En la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, y el instrumento aplicado tanto para la variable clima organizacional y desempeño docente fue el cuestionario, con una escala Likert. Se garantizaron los resultados por medio de la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, aplicándose el programa SPSS versión 25. Los resultados arrojaron que el clima organizacional se relaciona de manera positiva moderada con el desempeño docente ($r = 0,523$), mientras que el coeficiente de determinación obtenido fue $R^2 = 0.274 = 27.4\%$. Se concluyó que un clima organizacional pertinente obedece a la aplicación sistemática de cada dimensión que la conforma, ya que la atribución integral de los elementos que constituyen el clima se relaciona e influye en un desempeño docente favorable, acorde a los objetivos de la institución.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño docente, dirección institucional, estructura organizativa, comportamiento organizacional.



ABSTRACT

The present research entitled “Organizational climate and teaching performance in the I.E José A Encinas Franco – Lima 2021”, was proposed under the purpose of determining the existing relationship between the organizational climate and teaching performance; in order to achieve the proposed purpose, the research was developed under a non-experimental design, descriptive-correlational, with a quantitative approach. 30 teachers conformed the population. In data collection, the survey technique was used, and the instrument applied for both the variable organizational climate and teacher performance was the questionnaire, with a Likert scale. The results were guaranteed through the Person’s correlation coefficient test, applying the SPSS version 25 program. The results showed that the organizational climate is moderately related to teacher performance ($r = 0,523$), while the coefficient of determination obtained was $R^2 = 0.274 = 27.4\%$. It was concluded that a pertinent organizational climate obeys the systematic application of each dimension that conforms it, since the integral attribution of the elements that constitute the climate is related and influences a favorable teaching performance, according to the objectives of the institution.

Key words: organizational climate, teaching performance, institutional management, organizational structure, organizational behavior.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El actual estudio titulado “Clima organizacional y desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021” está orientada a determinar respuestas concretas con respecto al manejo del clima organizacional dentro de la I.E José A Encinas Franco en referencia con el desempeño docente, de esta forma se contribuye en el análisis y mejora del Clima Organizacional, en ese sentido se va tomando en cuenta la valiosa importancia que el clima organizacional aporta para con la gestión de los directivos como para con el desempeño de los docentes. Al examinarse la presente problemática es que se realizó la presente investigación científica, ya que también existen antecedentes científicos a nivel nacional e internacional que demuestran que cuando los agentes directivos y docentes practican un clima organizacional pertinente considerando la relevancia del medio ambiente institucional, el estilo de dirección y supervisión, la estructura organizativa, las variables personales, el trabajo en conjunto, la motivación, los procesos, como también los objetivos, mejoran gradualmente de manera efectiva el desempeño de los gestores de la I.E y el de los docentes.

El presente estudio está referido a establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021. Por tanto, el estudio se divide en siete capítulos:

I capítulo: Se analiza la problemática del desempeño docente en referencia al manejo del clima organizacional, para luego plantear el problema per se dentro del contexto propuesto, determinar las hipótesis, denotar la justificación práctica y teórica, como también el objetivo general y específico.



II capítulo: Se recaba y examina información pertinente sobre la relación referente al clima organizacional y desempeño docente por medio de los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas que abarcan el estudio de las variables desde lo general a lo particular, y el marco conceptual que abre camino a la comprensión de términos.

III capítulo: Se presenta el periodo de duración, ubicación y población del estudio, como también la metodología que se aplicó, como son los instrumentos y técnicas de recolección de datos, el tipo, enfoque y diseño del estudio, además del diseño y procedimiento estadístico aplicado.

IV capítulo: Se exponen los resultados obtenidos en base a cuadros, gráficos de barras y figuras estadísticas, para por consiguiente contrastarlo y/o corroborarlo en base a investigaciones aplicadas con anterioridad por medio de la discusión.

V capítulo: Se detallan las conclusiones a las que se arribaron a través de la presente investigación

VI capítulo: Se proponen a manera de recomendaciones vías de solución en referencia a los resultados y conclusiones obtenidas.

VII capítulo: Se exponen las referencias utilizadas durante la presente investigación científica.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante el tiempo actual de crisis mundial, los diversos ámbitos laborales han sido afectados, tanto de manera económica como colaborativa a razón de las cuarentenas, por causa de la pandemia de COVID-19. Al centrarnos en el sector educación, en donde



maestros y directivos tienen que luchar para adaptarse a nuevos cambios tecnológicos, ya que “entre las y los profesores de una misma institución educativa se hallaban marcadas diferencias en el ámbito de las habilidades digitales” (De Mendoza, 2021). Se denotó que estos cambios suscitados repentinamente generaron mucha controversia e inestabilidad, puesto que la enseñanza virtual se abrió paso, lo cual provocó gran incertidumbre en muchos docentes de diversos países. “Miles de docentes debieron comprender que desarrollar habilidades digitales ya no era una opción sino una obligación para seguirle el ritmo a las y los nativos digitales que aguardaban por sus enseñanzas” (De Mendoza, 2021). Añadido a esto, el confinamiento mermó la interrelación entre profesores, la cual se busca para realizar un trabajo colaborativo y de mayor calidad, además de la crisis social enquistada se sumó la crisis económica que obligó a muchas instituciones educativas a delimitar sus recursos humanos, además, de que según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021) casi la mitad de los educandos del mundo siguen afectados por el cierre parcial o total de las escuelas.

Otro de los grandes problemas dentro de la educación mundial en medio de esta crisis son las carencias de recursos tecnológicos en parte de la comunidad educativa en contextos descentralizados, ya que “mientras unos tenían internet y equipo de cómputo, otros debían compartir un celular con sus padres y hermanos, buscar un lugar que permita la conectividad o depender del presupuesto familiar para la recarga de datos” (De Mendoza, 2021). No terminando allí el problema, los docentes al estar tan limitados a causa de los dilemas anteriormente mencionados, parte de ellos no llegan a laborar en el estándar que quisieran ni logran desarrollar los desempeños deseados en sus estudiantes generando esto en ellos un cierto grado de frustración y estrés. “Más de otros 100 millones de niños no alcanzarán el nivel mínimo en lectura, como consecuencia de la crisis sanitaria” (UNESCO, 2021).



En el Perú que es un país pluricultural y que posee diversos contextos, sucede de igual manera, ya que en los lugares más limitados y extremos no se llegan a cubrir de igual forma el abastecimiento de medios y recursos tecnológicos como en las capitales para una plena labor docente. “La pandemia, puso al descubierto estas brechas, que ya no solo eran entre el mundo urbano y rural, o entre costa, sierra y selva; sino que también se hacía evidente entre los estudiantes de una misma sección” (De Mendoza, 2021).

Sánchez (2021) indica que “durante el 2020 alrededor de 210.868 alumnos de educación básica regular interrumpieron sus estudios” (párr. 2). Lo cual da por consecuencia en parte de docentes un clima de insatisfacción, y que en gran tramo también es influenciada por la forma en como la institución se gestiona dentro de su contexto, por tanto en estos ámbitos la labor de los directivos es crucial ya que estos manejan la forma en cómo se gerencian los recursos de la institución en referencia a los materiales, el capital y los medios ya sean físicos o virtuales, de igual manera forman parte esencial de la estructura organizativa, de la dirección de la institución, de la articulación en la gestión del trabajo colaborativo, de los procesos y la motivación de los docentes, debiendo plantear objetivos claros y definidos en aras de acrecentar la calidad educativa de la institución, en parte de las instituciones educativas de ámbito local en la región Lima-provincias también se han podido denotar estos estragos, tomándose como muestra la I.E José A Encinas Franco de la UGEL 16 en la provincia de Barranca en la cual el presente estudio se llevó a cabo, puesto que se percibe un clima laboral inestable, que repercute en la calidad de la institución educativa, como también en el crecimiento profesional, eficiencia y eficacia del desempeño docente.

A día de hoy, instituciones del mundo consideran el clima organizacional como uno de medios esenciales para conseguir niveles de calidad como de eficiencia, porque



ello incide en el desempeño de los asalariados, notándose en su productividad. El clima organizacional “se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado” (Hall, 1996).

Siendo a priori indicar que el comportamiento y el clima laboral tanto en profesores como en estudiantes es muy relevante, influyendo en su formación y desempeño personal, social y académico. Constituyéndose pues el clima organizacional como uno de los soportes necesarios para un propicio desempeño docente en referencia a una buena planificación y desarrollo de lo que se enseña, creación de contextos adecuados, dirección del aprendizaje y responsabilidad profesional integral de calidad, en beneficio de los futuros ciudadanos.

Con esta investigación, se busca hallar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José A Encinas Franco, donde se observa que se ralentiza la calidad de la labor docente en referencia a la eficiencia y eficacia, además se exhibe dentro de la I.E un clima laboral inestable, con falta de compromiso de mejora institucional, como también de mejora cooperativa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021?



1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Qué nivel de relación existe entre el clima organizacional con la planificación y el desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021?

b) ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – 2021?

c) ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la dirección del aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – 2021?

d) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – 2021?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

HA. El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

H0. El clima organizacional no se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

1.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H1. El clima organizacional se relaciona directamente con la planificación y el desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.



Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con la planificación y el desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Hipótesis específica 2

H2. El clima organizacional se relaciona directamente con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Hipótesis específica 3

H3. El clima organizacional se relaciona directamente con la dirección del aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021

Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con la dirección del aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Hipótesis específica 4

H4. El clima organizacional se relaciona directamente con la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.



1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Justificación teórica

La actual investigación tiene relevancia teórica puesto que se exponen en amplitud ambas variables con el objetivo de aportar científica y teóricamente al conocimiento que se tiene del clima organizacional y desempeño docente, además de destacar a priori la importancia de estos temas, como también proveer material para que otros investigadores sigan ahondando en el tema. La revisión teórica conferirá sustentar los presentes planteamientos, en referencia al clima organizacional. Por parte de la variable desempeño docente se indagará el documento del MEC que tiene por título Marco para la Buena Enseñanza, que es un instrumento donde se plasman estándares para la labor del profesorado.

Justificación práctica

Todo el procedimiento será realizado en la Institución Educativa José A Encinas Franco – Lima, a razón de que nos permita comprender el clima organizacional dentro de la organización y si esto se relaciona con el decrecimiento del desempeño en la actividad profesoral. Por tal motivo esta investigación será de provecho para los directivos, profesores y administrativos de la educación, ya que se verán las causas de la disminución del desempeño docente en la organización analizada y en base a ello se puedan optar por tomar objetivos y soluciones que refrenden una mejora en la calidad educativa de una institución.



1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

a) Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la planificación y desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

b) Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

c) Indagar la relación que existe entre el clima organizacional y la dirección del aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

d) Examinar la relación que existe entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.



CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Sagredo (2019) realizó la investigación titulada: “Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile”, para alcanzar el grado de Doctor en Psicología de la Comunicación y Cambio, en la UAB, España. El objetivo fue medir la relación existente entre la gestión organizacional con la motivación, la satisfacción y el compromiso de docentes, en establecimientos educativos para adultos. Se aplicó una metodología de diseño correlacional, fue de tipo no experimental y transversal, de enfoque mixto. La muestra estuvo compuesta por 59 docentes y 358 estudiantes. Se utilizó como instrumento una escala tipo Likert. Se trataron los datos por medio de análisis descriptivos de frecuencias, correlación de Pearson y regresión lineal múltiple. Los resultados indican que existe una valoración positiva de las variables investigadas con excepción de la motivación profesoral, también se pudo observar mediante los resultados una correlación positiva y significativa ($r=0,789$) entre las dimensiones y en cuanto a la predicción de asociación de variables. Como conclusión se determinó que la satisfacción, motivación y compromiso predicen de mejor manera la percepción de la gestión. Por la parte de los profesores, es el compromiso lo que mejor predice la gestión.

Khan (2019) realizó la investigación titulada: “El impacto del clima organizacional en el compromiso de los docentes”. El propósito de este estudio fue



establecer la relación entre el clima escolar y el compromiso de los profesores, como también determinar el impacto de las dimensiones clave del clima escolar, que son el liderazgo colegiado, rendimiento académico, profesionalismo de los maestros y vulnerabilidad institucional sobre el compromiso de los docentes. Estos agentes están intrínsecamente relacionados con la eficiencia y efectividad de la escuela. En la metodología, para el índice de clima organizacional (OCI) desarrollado por Hoy, Smith y Sweetland y el Compromiso Organizacional (OCQ) desarrollado por Mowday, Steers y Porter se aplicó el cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica. Se recopilaron datos de 230 profesores de escuelas primarias privadas para el estudio. Los resultados revelaron una relación entre el clima escolar y el compromiso del maestro ($r=0,392$). Los resultados del análisis de regresión expusieron que el liderazgo colegiado y la vulnerabilidad institucional son los predictores del compromiso. Se concluyó que los hallazgos del estudio pueden contribuir a desarrollar conocimientos para la escuela, administradores y directores para realizar las intervenciones necesarias para desarrollar un clima escolar.

Villavicencio (2016) realizó la investigación titulada: “Efectos sobre una intervención ad hoc sobre clima organizacional y el desempeño laboral”, para obtener el grado de Doctor en Administración, en la UAM, México. El propósito de la investigación fue reconocer el impacto de una intervención apropiada sobre el clima organizacional y desempeño laboral, obteniendo validez ecológica, coherencia entre las definiciones operacional y conceptual, como también dar una propuesta metodológica que facilite obtener buenos resultados. Así, con un diseño de tipo cuasi – experimental, integrado por tres estudios, con medición pre – post e intermedia, y a partir de la elaboración de un cuestionario. Los resultados arrojaron que se alcanzó compatibilidad en las definiciones operacional y conceptual, validez y confiabilidad del instrumento, validez ecológica,



mejoría en los componentes del clima organizacional, mejor desarrollo del desempeño laboral, y un método replicable para con otras instituciones. De esta forma se concluye que la investigación dada contribuye a incrementar la habilidad sobre el manejo de las estrategias y técnicas para provocar intervenciones institucionales adecuadas.

Montoya et al. (2017) realizaron la investigación titulada: “Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”. El objetivo planteado para el estudio fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional en los administrativos y docentes. La investigación se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional. Se trabajó con 166 asalariados, en el aspecto metodológico el instrumento para medir la satisfacción laboral y clima organizacional fue el cuestionario, que se usaron para conocer los antecedentes laborales y sociodemográficos de los trabajadores. Como resultado se demostró una correlación positiva entre las variables y con significancia relevante ($r=0,523$), además de encontrarse que los trabajadores sin contrato estable se encontraban más insatisfechos que los nombrados, sin embargo, se demostró una mejor apreciación de clima laboral en los asalariados por contrato. Se concluyó que la percepción de un clima organizacional alto se relaciona con un aumento en el nivel de satisfacción laboral administrativos y profesores.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

García (2020) realizó la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, 2019”, para obtener el grado de Magíster en Gestión de la Educación, por la UNMSM, Perú. El objetivo principal del estudio fue establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño docente. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no



experimental, descriptivo – correlacional, respecto al aspecto metodológico, se aplicaron dos encuestas para revelar los resultados en una muestra de 72 profesores. Se aplicó el programa SPSS 24 y se garantizó el resultado a través del Alfa de Cronbach. Se dio como resultado que el desempeño docente se relaciona directamente con el clima organizacional ($r = 845$), sin embargo, se concluyó que existe un valor escaso por el clima organizacional, como también por el apoyo motivacional de las autoridades para con toda la comunidad educativa, y que, además, dentro de la institución se produce una gestión inadecuada, que genera disconformidades e incidencias en la comunidad educativa.

Rivas (2018) realizó la investigación titulada: “Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015”, para alcanzar el grado de Doctor en Educación, por la UNMSM, Perú. El propósito principal fue examinar, interpretar y establecer el rango de influencia del clima organizacional en el desempeño del profesorado y la satisfacción laboral. En el aspecto metodológico el estudio es de tipo básico y ex post facto, de diseño no experimental, descriptivo, correlacional - causal. Se recolectaron los datos por medio de cuestionarios con escalas modelo Likert, validados por expertos y garantizados bajo pruebas estadísticas como el coeficiente de correlación de Pearson y la prueba binominal. Se aplicó el Alfa de Cronbach emitiendo los valores 0.80 para el clima organizacional, 0.71 para satisfacción laboral y 0.90 para el desempeño del profesorado, por lo cual se prueba una consistencia interna positiva. Los resultados revelan que hay influencia positiva y significativa entre las variables investigadas, siendo que el clima organizacional incide un 78.4% en la satisfacción laboral, como también en el desempeño del profesorado con un 96%. Se concluyó que en medida que el clima organizacional sea mejor, habrá una mejoría en el desempeño docente como en la satisfacción laboral.



Barriga (2016) realizó la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”, para optar el grado de Magíster en Gestión de la Educación, por la UNMSM, Perú. El propósito planteado fue establecer la relación entre el clima organizacional con el desempeño docente. En la parte metodológica, se aplicó el diseño no experimental, de tipo transaccional, correlacional – causal. Los instrumentos fueron conformados por dos cuestionarios organizados para cada variable, los mismos que también fueron validados por expertos. Se dio como resultado que el clima organizacional se relaciona de forma positiva y relevante con el desempeño docente ($r = 0,755$) con un p valor de 0,001 y un nivel de significancia menor a 0,05. Se concluyó que el clima organizacional contribuye a propiciar contextos laborales más apropiados con el propósito de mejorar el desempeño profesoral.

Fuentes (2018) realizó la investigación titulada: “El clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa inicial N° 193 “club leones” de Puno”, para optar el grado de Magister en Gestión y Administración Educativa, en la UNSA, Perú. El objetivo de la investigación fue evidenciar que el clima organizacional precisa el rango de desempeño profesoral, como también contribuir con un proyecto de mejora para el desempeño del profesorado. En el aspecto metodológico se utilizó un diseño no experimental, de nivel correlacional, se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos y las técnicas empleadas fueron la entrevista y encuesta sobre el clima organizacional, aplicándose la escala tipo Likert para identificar el desempeño profesoral, aplicada a los directivos y todos los docentes, siendo estos un total de 20 asalariados. Se dio como resultado que se halla un alto rango de correlación entre el clima organizacional y desempeño docente ($r = 0,779$). Además, se concluye que por causa de las falencias en el clima organizacional se ha abierto camino a que se hallen insatisfacciones con respecto



al desempeño del profesorado, específicamente en las capacidades planteadas por el MINEDU.

2.1.3. Antecedentes a nivel local

Flores (2018) realizó la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa secundaria José Macedo Mendoza de Macusani, 2016”, para alcanzar el grado de Magister en Administración de la Educación, en la UNA, Puno. Se tuvo por objetivo establecer el rango de correlación entre el clima escolar y desempeño docente. En el aspecto metodológico se aplicó un diseño no experimental, de nivel descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo. Se aplicó la técnica denominada encuesta, como también un cuestionario y una ficha de evaluación para la variable independiente y dependiente respectivamente, con una población de 88 profesores. Se dio como resultado que el clima escolar se correlaciona positiva y moderadamente con el nivel de desempeño docente ($r = 0,61$). Se concluye que los profesores califican el clima escolar con un rango medio, arraigado con los niveles positivos de desempeño docente.

Mamani (2019) realizó la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño directivo en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao 2017”, para obtener el título de segunda especialidad en Gestión y Administración Educativa, en la UNA, Puno. El propósito de la presente investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y el Marco del Buen Desempeño del Directivo. En el aspecto metodológico este es un estudio de diseño no experimental, cuantitativo en referencia a su enfoque, y por su tipo descriptivo y correlacional. En cuanto a las técnicas de recaudación de datos, fueron la escala de opinión y encuesta, y en cuanto a los instrumentos aplicados, fueron dos cuestionarios, dirigidos a los gestores



de las I.E secundarias dentro de la jurisdicción de la UGEL El Collao. Los resultados arrojaron que existe una relación positiva considerable entre el clima organizacional y el MBDD en profesores ($r = 0,794$). Sin embargo, se concluyó que se halla un clima inadecuado entre el desempeño directivo y profesores, donde no existe un compromiso por parte de los docentes a causa de un liderazgo no adecuado en las instituciones de esta jurisdicción.

Soto (2018) realizó la investigación denominada “Clima laboral y su influencia en la satisfacción del personal del hotel Royal INN, de la ciudad de Puno 2015”, para alcanzar el título de Licenciado en Turismo, en la UNA, Puno. El objetivo de la presente investigación fue analizar el clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los asalariados. En el aspecto metodológico esta es una investigación con un diseño correlacional, de tipo descriptivo – transaccional. Se aplicó la técnica de la encuesta para recabar la información pertinente y como instrumento se empleó la escala Likert. Se encontró a través de los resultados que existe relación significativa entre las variables estudiadas ($X^2_c = 36.7232$ mayor que $X^2_t = 9.4877$), y que el 70.4% de los asalariados consideran el clima laboral poco favorable, denso, con poco trabajo colaborativo y de baja estabilidad de permanencia. Se concluyó que los asalariados perciben un sentimiento de insatisfacción para con su centro laboral a causa de un clima organizacional deteriorado, por lo tanto, se empleó una propuesta de resolución al problema.

Cayro (2018) desarrolló el estudio titulado: “Clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas iniciales del distrito de Puno en el año 2018”, para obtener el grado de Magíster en Administración de la Educación, en la UNA, Puno. El propósito de la investigación fue medir la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente. En el aspecto metodológico la presente investigación fue de diseño



no experimental, y de nivel descriptivo - correlacional. Se aplicaron 21 encuestas a los gestores y docentes. Se empleó la prueba Chi-cuadrada y el coeficiente de correlación de Pearson para examinar los datos. El resultado determina que existe relación positiva y significativa entre clima organizacional y desempeño docente ($\text{Chi}^2 = 0,50$). Se concluyó, que se halla un clima institucional favorable en la mayoría de instituciones educativas estudiadas lo cual incide en el desempeño docente de las mismas, y que a mejor ambiente físico, social y laboral mejor será el desempeño docente.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Clima Organizacional

Es meramente el entorno social dentro de una organización o empresa, siendo la atmósfera interna; podemos revisar varios conceptos sobre la atmósfera organizacional. Para ello, diferentes investigadores describen el clima organizacional de las siguientes formas.

Consiste en el entorno interno de la organización, es decir, el ambiente que existe dentro de ella, incluyendo diferentes aspectos de la situación, que se superponen entre sí en diversos grados, como el tipo de organización, tecnología, políticas de la empresa, objetivos operativos, normativa interna (factores estructurales). Además de las actitudes, los sistemas de valores, las formas reconocidas de comportamiento social que son sancionados. (León & Díaz, 2013, pág. 161)

El clima dentro de una organización ocurre en sus diferentes estratos o niveles, y esta abarca tanto desde el comportamiento organizacional, como hasta en la influencia de los objetivos y normas internas.



García (2009) señala que el clima organizacional se refiere a las “condiciones y características del ambiente laboral, que producirán percepciones entre los empleados que afectarán su comportamiento” (pág. 49). Bajo ese marco, se puede reafirmar que el contexto organizacional influye de cierta manera en la forma de trabajo de los asalariados. “Un apropiado clima contribuye al compromiso, motivación y satisfacción de toda la comunidad” (Sagredo, 2019).

Por otro lado, García (2009) refiere que según “las opiniones de los miembros, los factores y la estructura del sistema organizativo provocan una cierta atmósfera. El clima resultante desencadenará ciertos comportamientos en los individuos, y estos comportamientos afectarán la organización y el clima, completando así el circuito” (p. 47). Se adhiere un correcto flujo organizacional a la derivación de una estructuración y un sistema organizado y llevadero, a razón de que esta incide en la percepción que tiene cada trabajador con su institución y como este se desenvuelve dentro de ella.

Rodríguez & Castro (2005) señalan que “La atmósfera organizacional es la visión común de los miembros de la organización sobre el trabajo, el entorno físico en el que se desarrollan, las relaciones interpersonales, y las diversas regulaciones formales que la afectan” (pág. 1). Dándose a entrever que la atmósfera organizacional es un conglomerado de factores, que no solo se rige por las percepciones de los trabajadores, sino en cómo se puede trabajar de manera colaborativa y eficaz para lograr objetivos. De esta manera “el entorno en el que una persona trabaja todos los días, el trato del jefe a sus subordinados, la relación entre los empleados de la empresa, e incluso la relación con proveedores y clientes, configuran el llamado clima organizacional” (Barriga, 2016).



2.2.1.1. Características

Rodríguez & Castro (2005) lo definen como “lo que se refiere a toda situación que se manifiesta en el trabajo de cada miembro de la organización” (pág. 1). Nunca se estará ajeno de experimentar nuevas vivencias (ya sea por el cambio de personal, etc.). Sin el trabajador indicado, se provocará inestabilidad en el entorno, lo que afectará las condiciones futuras de la empresa, afectando directamente el comportamiento de los miembros de la compañía, dicho de otro modo, si el clima es grato, tendrá un impacto positivo y podrán expandirse juntos, pero de lo contrario la empresa no se desarrollará de manera positiva.

Influyendo en las diferentes formas de trabajar con la organización, si la asociación es favorable, el nivel del reconocimiento de cada miembro es alto. Según la conducta y actitud, los integrantes influyen en la organización, por esa razón se debe saber lo bueno y lo malo dentro de la institución. Y esto logrará alcanzar estándares adecuados, influenciando a los diferentes estratos y cargos. El ambiente se perjudicará, inclusive si un miembro faltase, o no estuviese enfocado, entre otros factores desfavorables; los métodos para resolver el problema deben ser suficientes para no afectar el propósito de corregir defectos para un trabajo efectivo.

La empresa mantiene un cierto grado de estabilidad en el entorno laboral y realiza ciertos cambios graduales. Como también, la conducta de los cooperadores sufre cambios debidos al entorno de una empresa. Asimismo, el clima puede afectar el compromiso y reconocimiento de los empleados. También, los empleados tienen la capacidad de cambiar el clima de la compañía a través de sus comportamientos y actitudes. De esta forma, son varios los factores estructurales de una institución



que pueden afectar el clima de la misma, además estas variables pueden verse afectadas por el clima. (Rodríguez, 1999, pág. 148)

2.2.1.2. Tipos de clima organizacional

Según García (2020) concordando con Alcóver et al. (2004) se puede clasificar el clima por medio de: “las percepciones individuales compartidas en sus distintos niveles (departamento, unidad, organización) pero para que exista un determinado clima se necesita algún grado de consenso entre estas percepciones” (pág. 180).

La categorización del presente investigador es la siguiente:

a) Ambiente psicológico

Alcóver et al. (2004) lo explican como “las percepciones individuales de las características del ambiente o del contexto laboral del que las personas forman parte, concretamente de las estructuras, los procesos y los eventos organizacionales más próximos” (pág. 180). De esta forma, se refiere a los vínculos que son importantes para cada uno de los miembros, es decir, “actitudes hacia el trabajo, la motivación y el desempeño”.

b) Clima añadido

Alcóver et al. (2004) determinan que tal “es el resultado de promediar las percepciones individuales de los miembros que pertenecen al mismo equipo, departamento u organización, cerca de los cuales existe un cierto grado de acuerdo o consenso” (pág. 180). La dificultad es que no siempre resulta fácil establecer acuerdos consensuados.

c) Clima comunitario



Alcóver et al. (2004) determina que esta “persigue la identificación de grupos de miembros de una organización que presentan percepciones similares del ambiente (o, dicho de otro modo, miembros para quienes las situaciones tienen un significado común)” (pág. 180). Es decir, tienen el “significado social psicológico” para garantizar la seguridad colectiva, lo que refleja las visiones comunes y empáticas de los colaboradores, justificando así “tratarlos como un grupo”.

2.2.1.3. Cultura Organizacional

La cultura organizacional es todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otra haciendo que sus miembros se sientan parte de ellas ya que profesan los mismos valores, creencias, reglas procedimientos, normas, lenguaje, rituales y ceremonias, es decir, la cultura organizacional es un sistema de valores y creencias compartidos; la gente, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento. (Sagredo, 2019, pág. 41)

De tal manera, el vínculo que se dictamina en el transcurso de esta interrelación entre los agentes de la organización educativa, viene a ser la única forma de tejer una cultura organizacional adecuada. Ya que, si tenemos en consideración, que esta red posee “comportamientos, creencias y una serie de valores que orientan el accionar de sus miembros, podríamos aseverar que es unánimemente aceptada la idea que, para cualquier organización, la cultura es parte esencial del proceso de construcción de su propia identidad” (Sagredo, 2019).



2.2.1.4. Comportamiento Organizacional

Muchas de las conductas con las que se interactúa en nuestro medio, son adquiridas a partir de nuestras experiencias o de acuerdo al contexto en el que se desarrolla nuestra vida. La sociedad de la cual se forma parte como individuo, moldea permanentemente el comportamiento. Cuando se nace, se posee un instinto propio y característico de nuestra especie, acompañado de un componente hereditario y orgánico, sin embargo, la cultura moldea permanentemente las conductas y crea necesidades que una sociedad determinada ha planteado para sus miembros de forma consciente o inconsciente. Dichas necesidades, obedecen a aspectos religiosos, costumbres, modelo de hombre, ideología, leyes entre otros. (Sagredo, 2019, pág. 44)

Como se mencionó anteriormente, todos estos componentes son la llamada cultura, que sin duda moldeará la sociedad y / o la organización, y les dará diferencia e identidad, y luego precisará el comportamiento de la organización.

2.2.1.5. Clima interpersonal

Es el modelo de entorno social y de amistad que se contempla dentro de la institución. También comprende el rango de cooperación que se aprecia entre los trabajadores en el ejercicio de su labor y en los sustentos humanos y materiales que éstos obtienen de su compañía. Las actividades que acrecientan el número de personas a quienes se les concede implicarse en la resolución de problemas, la determinación de objetivos, metas, y la incubación de ideas nuevas. (Mamani, 2019, pág. 39)



En ese contexto se determinó que la participación impulsa la calidad de toma de decisiones, aumenta la satisfacción laboral y promueve el bienestar de los colaboradores.

2.2.1.6. Dimensiones

Las dimensiones del clima organizacional “son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos” (Rivas, 2018).

Por consiguiente, Rivas (2018) en alusión a Louffat (2012) y Pintado (2012) presenta las dimensiones del clima organizacional estructuradas en cinco componentes, “el ambiente físico, los aspectos estructurales, los personales, el ambiente social y aquellos propios del comportamiento organizacional” (pág. 45).

3) Ambiente físico.

Se relaciona con el ambiente tangible, infraestructura, escala, condiciones ambientales: calor, ruido, iluminación, ventilación, instalaciones de acceso de la institución donde se realiza el trabajo, protocolos actualizados, disponibilidad de aulas, laboratorios, útiles prácticos y material didáctico.

b) Estructura organizacional.

Representa las opiniones de los integrantes de la institución sobre los reglamentos, trámites, procesos, procedimientos y otras leyes que se enfrentan en el avance de la producción. Es así como una organización valora la burocracia, en lugar de un entorno incongruente, informal y desorganizado. Esto incluye la envergadura de la institución, estructura de forma, modelo de gestión, control, supervisión y evaluación.



c) Ambiente Social.

Se refiere a la convivencia y contacto dentro de la institución y las instalaciones donde los empleados escuchan las quejas de la gerencia. Esto incluye la determinación de decisiones, para evaluar la información aprovechable aplicada en la organización y el rol de los empleados en el proceso, cooperatividad y contribución en las actividades de la institución.

Asimismo, comprende la disparidad y el trabajo en conjunto, que se define cuando los miembros de la institución se sienten útiles para la dirección como también para los otros integrantes. Se hace realce en el sustento recíproco horizontal y vertical. El conflicto se define como la sensación de que el jefe y los colaboradores quieren escuchar opiniones diferentes, enfatizando la aparición de problemas, en lugar de ocultarlos o disfrazarlos. En este punto, los rumores que pueden o no ocurrir dentro de la organización en un momento determinado suelen jugar un papel muy determinante, por lo que una comunicación fluida entre los diferentes niveles de la organización puede prevenir conflictos.

c.1). Relaciones y Confort.

La dirección se ciñe en el esfuerzo por crear las características de un entorno físico sano y agradable. Los integrantes de la empresa visualizan que existe un entorno laboral pacífico y relaciones laborales positivas entre los integrantes, como entre directivos y profesores, estos vínculos se crean tanto dentro como fuera de la institución, y entienden la existencia de dos grupos dentro de cualquier institución, los grupos formales que conforman la jerarquía de la institución, como también los grupos informales que se producen comenzando desde las relaciones amicales, estas pueden darse entre los trabajadores de la institución.



d) Aspectos Personales.

Conceptualmente, es un conglomerado de expectativas y propósitos de las personas en el entorno organizacional, que cuando hay ciertos estímulos del entorno circundante se pueden mostrar como reacciones y actitudes naturales. Incluye:

d.1). La predisposición hacia la labor, realización de propósitos del docente, la motivación.

Se refiere a las índoles que provocan que los profesores realicen un trabajo a mediana intensidad dentro de la institución. La motivación se define como el ánimo de un individuo de trabajar hacia los propósitos de la institución mientras satisface los requerimientos personales de la organización, y es esencial porque los empleados motivados apoyarán plenamente los fines del individuo como de la institución.

d.2). La identidad.

Definiéndose como un sentido de afiliación a la institución, es un factor relevante ypreciado en el equipo de trabajo. Generalmente, el sentimiento de afianzar las metas propias con las metas de la institución también se define como el sentido de orgullo que proviene de establecer una conexión con la organización, generando así un sentido de compromiso y responsabilidad en el personal relacionado con los propósitos y planes de la compañía.

d.3). La responsabilidad.

Refiriéndose al arraigo de los integrantes de la institución para con la determinación de decisiones relacionadas con el trabajo y la autonomía. Tal medida recae en que el monitoreo que reciben sea de tipo universal y no estrecha, en otras palabras, que



el docente tenga la sensación de convertirse en su propio líder y sepa con seguridad cómo desarrollar su función y labor en la institución.

e) Comportamiento organizacional.

Esta dimensión abarca la decisión de la institución de examinar nuevas perspectivas y permutar la manera en que hacen las cosas.

e.1). Recompensa.

Es la estrategia en que la organización hace mayor uso de la compensación que la sanción, esta medida tiende a crear un ambiente adecuado en la institución, pero mientras no sean castigados sino se promueva, alentando a los empleados a hacer su trabajo, si no lo hacen, haga un buen trabajo para recordarle que debe realizar mejoras a medio plazo.

e.2). Retribución.

Este componente está referido a la recompensa salarial que reciben los colaboradores teniendo en cuenta la normativa laboral vigente.

e.3). Tensiones y desafíos.

Corresponde a ciertos objetivos de riesgo que los integrantes de la institución pueden encontrar en el curso de su trabajo. En el marco de organizaciones que promueven la aceptación de riesgos calculados para lograr las metas propuestas, estos desafíos ayudarán a mantener el ambiente de competencia que toda organización debe tener, pero en tal sentido, también puede concebir presión entre sus trabajadores y limitar su regulación.



e.4). Liderato.

Ciertos integrantes, en particular los directivos, influyen en la conducta de los demás para alcanzar fines. No está precisado un modelo determinado, porque dependerá de muchas condiciones existentes en el entorno social, tales como: valores, normas y procedimientos, y ser temporal.

Según García (2020) en alusión a Brunet (2007) expone como dimensiones al “Medio ambiente, Estructura organizativa, Estilo de dirección institucional, Trabajo en equipo, Procesos, Variables personales, Compromiso personal, Estilo de supervisión, Motivación, Estabilidad laboral, Objetivos” (pág. 25).

a) Medio ambiente

Se orienta a todo lo referido con las índoles de regulación del ambiente y amplitud, ya sea esta de manera real o virtual, también implica la consideración del mobiliario y el equipamiento con el que cuenta la institución, y si esta misma cuenta con ambientes adecuados destinados para el intercambio de experiencias prácticas y teóricas.

b) Estructura organizativa

Dentro de esta se tiene en cuenta la estructura y función de cada trabajador dentro de la institución, en cómo esta misma permite facilidad al momento de interconectar áreas, áreas académicas o administrativas en toda su amplitud, a la vez también implica una coordinación efectiva en todo ese proceso y si esta muestra confiabilidad al darse.

c) Estilo de dirección institucional

Está basada en todo lo referido al estilo gestión institucional, si en el proceso los gerentes delegan funciones y dan oportunidades a los trabajadores, si los gestores se



esfuerzan y enfocan en objetivos claros para el desarrollo, además de facilitar el buen flujo y acercamiento entre los diferentes departamentos laborales y trabajadores dentro de la institución.

d) Trabajo en equipo

Está relacionado con la coordinación y relación de estamentos, principalmente enfocado en el trabajo en equipo y como este puede verse reflejado en posibilitar la solución de problemas y el alcance de propósitos y metas que promuevan en la institución un desarrollo sostenible.

e) Procesos

Esta dimensión abarca todo lo referido a los procesos utilizados dentro de la organización tanto los aplicados dentro de la gestión institucional como los que son aplicados por función docente.

f) Variables personales

Está referida a la implicancia de las relaciones sociales entre los trabajadores de una institución, en si estos mantienen vínculos amicales o conflictos, y si lo hubiere como lo superan para lograr los objetivos planteados.

g) Estilo de supervisión

Comprende a la supervisión en el sentido de la forma, referida a bajo que mecanismos esta se aplica y en que estilo, dependiendo del contexto, situación y a quien va referida, comúnmente aplicada después de un análisis previo.



h) Motivación

Engloba el sentimiento de bienestar social en el personal que labora dentro de la institución influyendo en su rendimiento, en ese sentido, en este punto se centra el empeño de los directivos para dar un mejor servicio, promover desarrollo y confort general.

i) Estabilidad laboral

Enmarca la continuidad y las oportunidades que se le brinda a los trabajadores con referencia a un trabajo continuo, dándoles seguridad social y monetaria dentro del tiempo de servicios, durante en el cual se debe prever pertinencia en el desarrollo de capacidades y desempeños, como también buen trato.

j) Objetivos

Esta dimensión abarca y requiere desde la participación de los representantes de todas las áreas y departamentos hasta el pleno establecimiento de metas a largo, mediano o corto plazo, estableciendo así a donde la institución necesita llegar, determinando como lo hará, con que lo hará y para qué lo hará.

2.2.2. Desempeño Docente

Está referido a las competencias del profesor en su oficio de educador, en la que el profesor debe desempeñar la facultad y responsabilidad del quehacer docente que le sean asignadas.

López (2017) explica que, “el desempeño docente es una labor profesional que requiere de un saber adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significancia social de lo



educativo” (pág. 142). El educador es a su vez un aprendiz continuo, por lo cual se puede afirmar que su desempeño se verá reflejado desde su preparación.

Barriga (2016), incide en indicar que el desempeño docente “es el cumplimiento de funciones y responsabilidades que son asignadas a la profesión del maestro y que además estas son sujetas a ser evaluadas a fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje” (pág. 80). En ese contexto, el docente es el promotor del aprendizaje dentro del escenario educativo bajo estándares de desarrollo pertinentes y de constante evaluación.

De esta manera el cumplimiento de sus funciones; se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto social-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. (Montenegro, 2007, pág. 21)

El desempeño docente se determina de manera integral, arraigado a un conjunto de factores que inciden, tanto como lo competente que pueda ser, como también como se desenvuelve en el aspecto social, ético y moral.

Por otro lado, “el desempeño docente tiene que ver con un proceso reflexivo propio de la institución escolar en miras a cumplir los objetivos, pero también a analizar el proceso de enseñanza y el grado de competencia del docente frente al grupo” (Figuerola, Utria, & Colpas, 2004). La relación entre el desempeño docente y el desarrollo de los aprendizajes converge en un sentido holístico, ya que este es meramente uno de los factores más importantes que inciden en el proceso evolutivo de la educación dentro de una institución.



2.2.2.1. Competencias para el buen desempeño docente

Independientemente de las funciones que desempeñen y de los objetivos que se les asignen, los docentes deben poder completar su trabajo de manera eficaz y eficiente. El proceso educativo sigue siendo su principal función y responsabilidad, pero debe desarrollar habilidades que le permitan gestionar diversas actividades docentes en el aula y otros requisitos administrativos de la institución, de manera que se logre un proceso de aprendizaje de calidad docente y cumplir con los requisitos actuales de la sociedad. (García, 2020, pág. 16)

a) Académicas.

Aldape (2008) indica que “el dominio de conocimientos y habilidades específicos de la especialidad, que responden a la demanda global del siglo XXI son la sistémica, el manejo de grupos, y la tecnología” (pág.17).

b) Administrativas.

Aldape (2008) expresa que “la constituyen conocimientos y habilidades específicos que permiten las demandas de la administración de la institución, más allá de las funciones de planeación, organización, dirección y control de su cátedra” (pág.18).

Añadido a ello, prioriza la necesidad de dominar la gestión de: el tiempo, presentar el producto de la operación con los estudiantes, recolectar, analizar y evaluar información pertinente con los docentes, presentar informes, planificar sus temas, propuesta de métodos y actividades de enseñanza que promuevan el aprendizaje, y de esta forma cerciorarse si se logran los propósitos y las metas.



Las organizaciones e instituciones necesitan buscar mejorar competitivamente y de la misma forma adaptarse a las demandas de los profesionales de hoy en día, por tal razón el maestro tiene la responsabilidad de emplear “un pensamiento crítico enfocado estratégicamente para alcanzar los objetivos, cumpliendo los requerimientos de calidad, costo y oportunidad. Esto permitirá que se entregue un producto o servicio con un valor agregado que lo diferencie del proporcionado por otras instituciones semejantes” (Aldape, 2008). A razón de esto cuando se tratan cuestiones de gestión educativa, los profesores necesitan la capacidad de pensamiento estratégico, creatividad, planificación de acciones y coordinación.

c) Competencias humano-sociales.

Aldape (2008) determina que las “constituyen los conocimientos y habilidades específicos relacionados con la capacidad del docente para trabajar armoniosamente con su grupo de clase, sus compañeros de trabajo, padres de familia y cualquier otra persona involucrada en el logro de su meta” (pág. 19).

En tal sentido se determina que la interacción y contacto con las personas es un ejercicio recurrente en la ocupación del profesorado, por tal razón se necesita desarrollar una comunicación efectiva, entre otras especificidades como “el autodesarrollo personal, la comunicación, la seguridad, la fluidez oral, el manejo político, la capacidad de convocatoria, la flexibilidad de comportamiento y la resistencia a la presión son muy importantes para cumplir con sus funciones” (Aldape, 2008).

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño docente

Según el escrito del Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2012) titulado Marco de Buen Desempeño Docente se “definen los propósitos, competencias,



desempeños y dominios que representan el buen desarrollo profesoral y que son obligatorias para todo docente de educación básica del país” (p. 17). De manera consiguiente se explicarán estas partes según lo descrito por el MINEDU (2012):

Como primer propósito, se debe determinar un lenguaje universal entre los profesores y los ciudadanos para remitirse a los diferentes procedimientos de enseñanza. Segundo, se debe alentar a los docentes a reflexionar sobre su práctica, a dominar el desempeño con características profesionales y a construir una visión pedagógica compartida dentro de la comunidad de práctica. Tercero, se busca en mayor forma promover una reevaluación social y profesional de los profesores para mejorar su perfil como profesionales capaces que continúan aprendiendo, desarrollándose y perfeccionándose en la práctica del profesorado. Cuarto, dirigir, diseñar y ejecutar con coherencia las políticas de instrucción, evaluación, reconocimiento al mérito docente y mejora de las índoles profesorales y laborales.

a) Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

a.1) Competencia 1. Saber cómo también entender todas las peculiaridades de sus estudiantes y su entorno, contenido de las materias que imparte, método y proceso enseñanza, con propósito de la promoción con alto nivel de habilidades y formación integral.

a.2) Competencia 2. Programar una instrucción de manera cooperativa y organizada para asegurar la consistencia entre el aprendizaje que se busca alcanzar entre los estudiantes, el procedimiento de enseñanza, la utilización de los recursos utilizables y la valuación en un plan de lecciones continuamente revisado.

b) Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.



b.1) Competencia 3. Concibe un entorno adecuado para la formación, la coexistencia democrática y la diversidad de experiencias para con todas sus maneras de expresión, en aras de formar civiles que tengan capacidad crítica e intercultural.

b.2) Competencia 4. Liderar el procedimiento de formación a través del manejo competente de los contenidos de la materia y la aplicación de recursos y estrategias adecuadas a razón de que los estudiantes desarrollen su proceso de aprendizaje con valoración crítica y reflexiva las soluciones a dificultades relevantes relacionadas a sus vivencias, inclinación y entornos.

b.3) Competencia 5. Evaluar constantemente los aprendizajes, adoptar iniciativas y retroalimentar a los educandos y la sociedad educativa de acuerdo con los objetivos institucionales del programa, tomando en consideración la diversidad individual y las diferentes procedencias culturales.

c) Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

c.1) Competencia 6. Colaborar constantemente en la gestión escolar con un sentido crítico, colaborativo y democrático, contribuyendo a la edificación y perfeccionamiento procesual de los programas educativos de la institución, resultando en aprendizajes de alta calidad.

c.2) Competencia 7. Construir relaciones respetuosas, colaborativas y de responsabilidad compartida con los agentes familiares, comunales y demás organizaciones del Estado y la comunidad civil. Aprovechar su intelecto, medios y recursos en el desarrollo educativo e informar sobre los objetivos alcanzados.

d) Dominio 4: Competencia de la profesionalidad y la identidad docente.



d.1) Competencia 8. Reflexionar acerca de sus experiencias prácticas e institucionales y desarrollar procedimientos de aprendizajes formativos individuales y colectivos para edificar y consolidar sus identidades y responsabilidades profesionales.

d.2) Competencia 9. Desempeña su profesión de manera ética, con acatamiento a los derechos primordiales de las personas, manifestando responsabilidad, honestidad, equidad y deber para con su ejercicio social.

Sin embargo para tomarnos una perspectiva más general, y con más ámbito internacional sobre el desempeño de los profesores, se resaltan también los grandes adelantos educativos que Chile ha podido realizar en comparación con la mayoría de países de Sudamérica, obteniendo como ejemplo, los primeros lugares en pruebas estandarizadas internacionales y disminuyendo notablemente sus tasas de analfabetismo, por tal razón se planteó medir el desempeño docente bajo los dominios del Ministerio de Educación de Chile.

La presente investigación irá en referencia a las dimensiones que se basan en el escrito del MINEDUC, titulado “Marco para la Buena Enseñanza”, donde se presentan cuatro campos de dominio que se basan en el trabajo de Charlotte Danielson que se elaboró en Estados Unidos, por consiguiente, se indican y explican de manera correspondiente según el MINEDUC (2008):

a) Planificación y desarrollo de la enseñanza.

La disciplina que enseña el profesor o profesora, como a los principios y competencias pedagógicas necesarios para organizar el proceso de enseñanza, en la perspectiva de comprometer a todos sus estudiantes con los aprendizajes, dentro de las particularidades específicas del contexto en que dicho proceso ocurre.



Adquiere especial relevancia el dominio del profesor/a del marco curricular nacional; es decir, de los objetivos de aprendizaje y contenidos definidos por dicho marco, entendidos como los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que sus alumnos y alumnas requieren alcanzar para desenvolverse en la sociedad actual. (MINEDUC, 2008, pág. 8)

El autor indica que es responsabilidad del docente buscar un amplio conocimiento sobre la materia a desarrollar, el conocimiento de las competencias a desarrollar, tanto como la aplicación de sus estrategias, métodos y enfoques, adecuándolos al nivel y la edad del aprendiz, para lograr propósitos y fines de acuerdo a un marco predispuesto, primando la búsqueda por promover el desarrollo integral de los estudiantes dentro de la sociedad. Por esta razón, según indica el MINEDUC (2008) “los desempeños de un docente respecto a este dominio, se demuestran principalmente a través de las planificaciones y en los efectos de éstas, en el desarrollo del proceso de enseñanza y de aprendizaje en el aula” (pág. 8).

b) Creación del contexto adecuado para el aprendizaje.

El ambiente del aprendizaje en su forma más universal; es decir el contexto y clima que propicia el maestro, en el cual intervienen los procesos de enseñanza y aprendizaje. En lo que respecta a este campo, es relevante porque es bien sabido que la calidad del aprendizaje de los estudiantes depende fuertemente de los componentes sociales, emocionales y materiales del aprendizaje. (MINEDUC, 2008, pág. 9)

Esto permitirá en mayor manera la adquisición de nuevos conocimientos, desarrollo de competencias, mayor motivación, cooperatividad y enriquecimiento en valores, según el MINEDUC (2008) el ambiente requiere de “un clima de confianza,



aceptación, equidad y respeto entre las personas, y con normas constructivas de comportamiento. También contribuyen, la creación de un espacio de aprendizaje organizado y enriquecido, que invite a indagar, a compartir y a aprender” (pág. 9).

c) Dirección del aprendizaje.

Se ponen en juego todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los alumnos/as con sus aprendizajes. Su importancia radica en el hecho de que los criterios que lo componen apuntan a la misión primaria de la escuela: generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos sus estudiantes. (MINEDUC, 2008, pág. 9)

Por tanto, los maestros deben ser capaces de adaptarse a diversas situaciones y contextos, y saber utilizar medios y recursos que apoyen el aprendizaje del estudiante para animarlo a participar en las actividades del aula, con el fin de utilizar eficazmente el tiempo disponible, contemplando también el seguimiento continuo del proceso de aprendizaje del alumno como con actividades educativas presentadas en el aula.

3) Responsabilidad profesional.

Están asociados a las responsabilidades profesionales del profesor en cuanto su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los alumnos aprendan. Para ello, él reflexiona consciente y sistemáticamente sobre su práctica y la reformula, contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes. (MINEDUC, 2008, pág. 10)

Es decir, las necesidades de aprendizaje también dependen del involucramiento del docente y de las propuestas didácticas que este realice, porque las actividades no son



solo para el aula, sino también para integrarse en la sociedad, estableciendo así una relación entre la sociedad comunal y el sistema educativo.

Para el MINEDUC (2008) esto involucra formar “parte constructiva del entorno laboral, compartir y aprender de sus colegas y con ellos; relacionarse con las familias de los alumnos y otros miembros de la comunidad; sentirse un aprendiz permanente y un integrante del sistema nacional de educación” (pág. 10). El docente es un ser integro que debe demostrar identidad y compromiso con la institución, así también con la comunidad que se relaciona con ella, tanto durante horas laborales, como en las horas fuera del salario.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Clima Organizacional: León y Díaz (2013) señalan que se refiere a el entorno interno de la organización, su ambiente, incluyendo diferentes aspectos, que se superponen entre sí en diferentes niveles, ya sea en el modelo de institución, políticas de la empresa, tecnología, objetivos operativos, normativa interna, además del comportamiento dentro de esta y el régimen de valores. Siendo de manera general, las características y condiciones de la atmosfera laboral.

Desempeño Docente: Barriga (2016) afirma que el desempeño docente es el “cumplimiento de funciones y responsabilidades que son asignadas a la profesión del maestro y que además estas son sujetas a ser evaluadas a fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje” (pág. 80). La misma que necesita de saberes agenciados de forma continua y progresiva para impartir un servicio significativo para con la sociedad.

Estructura Organizativa: Está referido a la estructura y función de cada trabajador dentro de la institución, a la facilidad de interconexión de áreas, académicas o



administrativas en toda su amplitud, a la vez también implica una coordinación efectiva con confiabilidad en todo ese proceso.

Planificación de la enseñanza: Según el MINEDUC (2008) es “la disciplina que enseña el profesor o profesora, los principios y competencias pedagógicas necesarios para organizar el proceso de enseñanza, en la perspectiva de comprometer a todos sus estudiantes con los aprendizajes, dentro de las particularidades específicas del contexto” (pág. 8). Abarcando también la selección de metodologías, recursos, procesos, momentos y medios de enseñanza para lograr alcanzar un aprendizaje relevante.

Creación de contexto para el aprendizaje: Según el MINEDU (2012) es el establecimiento de un ambiente adecuado para la formación, la coexistencia democrática y la diversidad de experiencias en cada una de sus formas de expresión, en aras de realizar civiles con un pensamiento crítico e intercultural. Para el MINEDUC (2008) es el ambiente de formación en su forma más universal; en otras palabras, es el contexto y entorno que propicia el maestro, en el que intervienen los procedimientos de aprendizaje y enseñanza.

Crecimiento profesional: Abarca todo lo concerniente al desarrollo y alcance académico – laboral y personal de un determinado trabajador público o privado a través del progreso de sus destrezas y habilidades, como de su preparación.

Eficiencia en el desempeño docente: Se determina como eficiencia al logro de objetivos y propósitos con el menor uso de recursos posibles, aumentando el rango de optimización de desempeño docente.



Eficacia en el desempeño docente: Abarca el alcance de objetivos y metas como su prioridad, sin embargo, no se prepondera la mejora en la gestión de recursos para lograr tales fines.

Calidad de la labor docente: Según Guzmán (2011) un profesor de calidad es quien desarrolla un aprendizaje penetrante en los aprendices, alcanza los objetivos y metas que corresponden, hace de manifiesto dominio de contenidos y técnicas metodológicas, además que vivifica el atractivo de los estudiantes por conocer y aprehender, y se contextualiza a sus estilos de aprender. Lográndose el docente como un ente integral dentro del proceso educativo influyendo en un mejor desarrollo de las competencias de los estudiantes.



CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La presente investigación se realizó en la I.E José A Encinas Franco perteneciente a la UGEL 16 ubicada en la provincia de Barranca, departamento y región Lima.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio se realizó durante el desarrollo del año 2021 por medio del siguiente proceder: En primer lugar, se elaboró el proyecto de tesis, se presentó el proyecto ante los jurados correspondientes, para su posterior aprobación, luego se ejecutó el proyecto durante el transcurso de 2 meses, aplicándose los instrumentos de recopilación de datos, para por consiguiente examinar e interpretar la información, y como parte final se realizó la redacción del informe.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

3.3.1. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas aplicadas para la recolección de datos fueron la observación y la encuesta para la variable clima organizacional y la variable desempeño docente.

La observación “es un procedimiento de recolección de datos que radica en el registro estructurado, válido y fidedigno de comportamientos y escenarios observables, por medio de una agrupación de categorías y subcategorías” (Hernández & Mendoza, 2018). En ese mismo sentido, la encuesta “es una técnica para recabar diferentes tipos de información de una forma sistemática y objetiva” (Hernández & Mendoza, 2018).

3.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la prueba piloto con el 40% de la muestra.

Se aplicó un cuestionario que constó de 27 ítems para cuantificar, clasificar y recabar información de las 10 dimensiones de la variable clima organizacional, se aplicó una escala Likert donde (siempre = 5, casi siempre = 4, a veces = 3, casi nunca = 2, nunca = 1), bajo ese marco, también se aplicó un segundo cuestionario que se compuso de 23 ítems, y se utilizó para recoger información de las 4 dimensiones de la variable desempeño docente, de la misma manera se aplicó una escala Likert donde (siempre = 5, casi siempre = 4, a veces = 3, casi nunca = 2, nunca = 1) ambos instrumentos fueron manejados por el docente investigador en dirección a los docentes de la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021. Ya que el cuestionario “se compone de una agrupación de preguntas en referencia de una o más variables a medir, siendo éstas además utilizadas en encuestas de toda índole” (Hernández & Mendoza, 2018).

Finalmente, se sumaron los puntajes de los casilleros marcados, para que luego, se sumaran todos los resultados y se obtenga un indicador de la apreciación general.

3.3.3. Confiabilidad de los instrumentos.

En la investigación, para con el clima organizacional se utilizó un instrumento validado que mide esta variable en su amplitud, para la variable desempeño docente se realizó la prueba de confiabilidad y validez de instrumento que se representan a continuación.

3) Validez del instrumento de recojo de datos por Juicio de Expertos.

El proceso se definió por medio de la valoración de expertos en la especialidad, para este fin, se acudió a la valoración de tres doctores en educación de la UNA – Puno, quedando al descubierto el contenido apropiado y pertinente en los ítems del instrumento.

La validez a través de expertos “se relaciona al nivel en que un instrumento efectivamente mide la variable de interés, en conformidad con expertos en el tópico” (Hernández & Mendoza, 2018).

Los especialistas corroboraron la presencia de una conexión relevante entre los objetivos, criterios e ítems que constituyen el instrumento de recolección de información.

De esta manera, se dieron los resultados que se exponen en la siguiente tabla.

Tabla 1

Nivel de validez del instrumento, según el juicio de los expertos

Expertos	Desempeño docente
	%
Sarita Durán Chambilla	61
Héctor Hugo Inca Huacasi	80
Haydee Nina Mamani	74
PROMEDIO	72

Fuente: Ficha de validación de los instrumentos.

Los valores subsiguientes, a raíz de la ordenación de la calificación otorgada por los especialistas, para con la variable desempeño docente, para decidir el nivel de validez, se consiguen percibir en la tabla adjunta:



Tabla 2

Escala de niveles de validez

VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
81 – 100	Excelente
61 – 80	Muy bueno
41 – 60	Bueno
21 – 40	Regular
0 – 20	Deficiente

Fuente: Ficha de validación de los instrumentos de recojo de información.

Dado el nivel de validez del instrumento por Juicio de Expertos, en el que el cuestionario sobre el desempeño docente logró el valor de 71%, podemos concluir que el instrumento tiene un nivel de validez “Muy bueno” por estar dentro del rango de valor 61 – 80.

b) Confiabilidad con el Alfa de Cronbach

Encuesta Docentes: Desempeño docente

Tabla 3

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100%
Excluidos	0	0
Casos	30	100%

Fuente: SPSS 25.

Tabla 4

Estadísticos de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	13

Fuente: SPSS 25.

Tabla 5

Análisis de confiabilidad

Coficiente	Relación
“0.00 a 0.20”	Muy baja
“0.21 a 0.40”	Baja
“0.41 a 0.60”	Moderada
“0.61 a 0.80”	Alta
“0.81 a 1.00”	Muy Alta

Fuente: SPSS 25.

Conforme al producto del examen de confiabilidad que es de 0,795 y como se indica por el alcance de la tabla de coeficiente – relación, se demuestra que el instrumento de estimación posee consistencia, con una inclinación a ser alta.

3.3.4. Tipo y diseño de investigación

El diseño de la actual investigación fue no experimental, de nivel descriptivo – correlacional, y tipo básico.

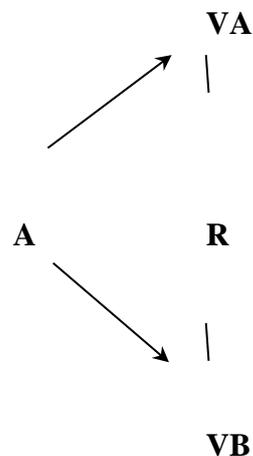
El diseño no experimental “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces

variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández & Mendoza, 2018).

El nivel de investigación fue descriptivo, ya que esta proporciona descripción de las variables en convergencia con los objetivos de estudio, estas “indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población; son estudios puramente descriptivos” (Hernández & Mendoza, 2018).

Fue de nivel correlacional ya que se demanda examinar la relación entre las variables especificadas, “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Su esquema es el siguiente:



Dónde:

A = muestra

VA = Variable 1

R = relación entre variables



VB = Variable 2

La presente investigación será de enfoque cuantitativo.

La actual investigación será de enfoque cuantitativo a razón de que se aplica el recojo de información para acreditar la hipótesis, “con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y establecer teorías” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

La población estuvo conformada por los docentes de la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Según Oseda (2011) “la población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares” (pág. 142).

Tabla 6

Población de estudio

N.º	INSTITUCIÓN	DOCENTES
1	I.E JOSÉ A ENCINAS FRANCO	30
	TOTAL	30

3.4.2. Muestra

A razón de que la población fue reducida, se trabajó con toda la población, por tal motivo no existe muestra en la presente investigación.

Hernández mencionado en Castro (2003), manifiesta que “si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra” (pág. 69).

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

Referente al análisis de datos se usó el software estadístico SPSS versión 25 a la vez se aplicará el programa Excel 2019.

Para verificar la veracidad de la hipótesis propuesta por este trabajo de investigación se expone la correlación a utilizar.

La correlación de Pearson se plantea bajo la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

3.5.1. Determinación de las hipótesis estadísticas.

H1: $R_{xy} \neq 0$ (Determinar que existe relación entre clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa José A Encinas Franco – Lima 2021)

H0: $R_{xy} = 0$ (Determinar que no existe relación entre clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa José A Encinas Franco – Lima 2021)

3.5.2. Nivel de significancia.

El nivel de significancia previsto es del 5% es decir, $\alpha=0.05$

3.5.3. Parámetros dentro de la regla de decisión.

Para prever las medidas adecuadas respecto al coeficiente de correlación que se obtendrá como parámetro, se considera la:

3.5.4. Escala de valores del coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 7

Escala de valores

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.6. PROCEDIMIENTO

El plan de recolección de datos se aplicó por medio de un proceso en el cual se elaboraron y destinaron a la población de estudio cuestionarios con respecto a las variables clima organizacional y desempeño docente. Luego se recabó la información específica, continuando con la examinación de la información recogida tanto como la



relación entre variables y sus dimensiones, para posteriormente presentar los resultados de la investigación.

3.7. VARIABLES

Tabla 8

Variable 1

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima Organizacional	El clima organizacional es meramente el entorno social dentro de una organización o empresa, siendo la atmósfera interna. Según García (2009) el clima organizacional se refiere a las “condiciones y características del ambiente laboral, que producirán percepciones	Medio ambiente	-Condiciones de amplitud y ordenamiento del ambiente -Mobiliario y equipamiento con que cuenta la institución -La institución cuenta con entornos determinados para el intercambio de experiencias -Predisposición de salones para la teoría y laboratorios	1, 2, 3, 4	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		Estructura organizativa	-Percibes que tu rol es valioso dentro de la institución - La organización da facilidades de acceso al personal administrativo - La organización del personal impulsa la confianza y la coordinación efectiva	5, 6, 7	
		Estilo de dirección institucional	- Oportunidades de encomendar funciones al personal - Aproximación y acceso a consultas entre los directivos, jerárquicos, administrativos, docentes y estudiantes - Directivos de la institución se esfuerzan por gestionar	8, 9, 10	

entre los empleados que afectarán su comportamiento” (p. 49).			
Trabajo en equipo	11, 12	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación entre los estamentos - Trabajo en equipo permite la solución de problemas 	
Procesos	13, 14, 15	<ul style="list-style-type: none"> - Información perteneciente a la conducción de los procedimientos y procesos - Procesos y procedimientos que empleas - Procesos aplicados en el crecimiento de la organización 	
Variables Personales	16, 17	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones sociales entre los integrantes de su estamento - Conflictos entre los integrantes 	
Estilo de supervisión	18, 19	<ul style="list-style-type: none"> - Estilo de supervisión que se riges - Supervisión basada en mecanismos de control 	
Motivación	20, 21, 22	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del servicio - Sentimiento de bienestar social en el personal - Esfuerzos de la dirección y jerarquía por perfeccionar el servicio 	
Estabilidad laboral	23, 24, 25	<ul style="list-style-type: none"> - Tratamiento al personal - Estabilidad laboral del personal - Oportunidades para desarrollar desempeños 	

		Objetivos	-Cooperación de representantes de cada uno de los estamentos -Objetivos y metas anuales de la institución	26, 27	
--	--	-----------	--	-----------	--

Tabla 9

Variable 2

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño docente	Se refiere a las competencias del docente en su labor de educador, en la que el docente debe realizar las funciones y responsabilidades de las actividades docentes que le sean asignadas. Se entiende “cómo el cumplimiento de	Planificación y desarrollo de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento de las experiencias - Objetivos de aprendizaje claros y adecuados - Aplica estrategias y técnicas de enseñanza -Selecciona medios y recursos de enseñanza apropiados -Aplica métodos e instrumentos de evaluación coherentes con los objetivos -Domina el contenido y principios 	1, 2, 3, 4, 5, 6	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		Creación del contexto adecuado para el aprendizaje		<ul style="list-style-type: none"> - Promueve un clima interpersonal afectivo con valores - Promociona normas de convivencia comprensibles y apropiadas - Aplica respuestas asertivas y efectivas -Fomenta situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas 	

sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio profesor, al estudiante y al contexto” (Montenegro, 2007).	Dirección del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura un ambiente organizado y flexible - Utiliza software educativo 	11, 12
		<ul style="list-style-type: none"> - Comunica a los estudiantes el propósito, competencias y criterios de evaluación - Estructura situaciones de aprendizaje - Determina actividades que involucran de forma emocional y cognitiva a los estudiantes - Organiza el tiempo - Evita penar los errores de los aprendices, abordándolos como oportunidades de aprendizaje - Aplica estrategias de retroalimentación 	13, 14, 15, 16, 17, 18
Responsabilidad profesional		<ul style="list-style-type: none"> - Participa en diálogos con sus colegas en referencia a aspectos pedagógicos y metodológicos - Promueve y/o participa en la comunidad educativa - Informa a las familias periódicamente sobre el progreso de los aprendizajes de sus hijos - Conoce las políticas, objetivos y metas de la institución - Cumple con eficacia la normatividad 	19, 20, 21, 22, 23



3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Dentro de la actual investigación, se empleó la encuesta como técnica para recolectar información de la variable clima organizacional y desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco de la región Lima. El cuestionario se realizó en base a los indicadores de cada variable correspondiente, además de haberse establecido la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, se determinó la validación de constructo y contenido. Se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk donde se obtuvo un nivel de significancia mayor o igual que 0.05, por lo tanto, los datos tratados son normales. Se aplicó una escala Likert para el recojo de información de las variables clima organizacional y desempeño docente, cabiendo resaltar que esta escala guarda una relación intrínseca con referencia a los indicadores de cada variable respectiva.

Para con respecto a la estimación de la influencia, se llevaron a cabo los exámenes de varianza de análisis de regresión lineal y coeficiente de determinación, con la finalidad de cuantificar el porcentaje de influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco de la región Lima.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Variable X

Medio Ambiente

Tabla 10

Frecuencias de las condiciones de amplitud y ordenamiento del ambiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	23,3	23,3
	CASI SIEMPRE	12	40,0	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0



Figura 1. Condiciones de amplitud y ordenamiento del ambiente

Se denota que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre las condiciones de amplitud y medio ambiente, 7 (23,3%) manifestaron que a veces se da, 12 (40%)

relataron que se dan casi siempre y 11 (36,7%) afirmaron que siempre se dan. De esta manera se muestra que se dan en gran parte las condiciones de amplitud y medio sin embargo aún existen limitantes.

Tabla 11

Frecuencias del mobiliario y equipamiento con que cuenta la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	17	56,7	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

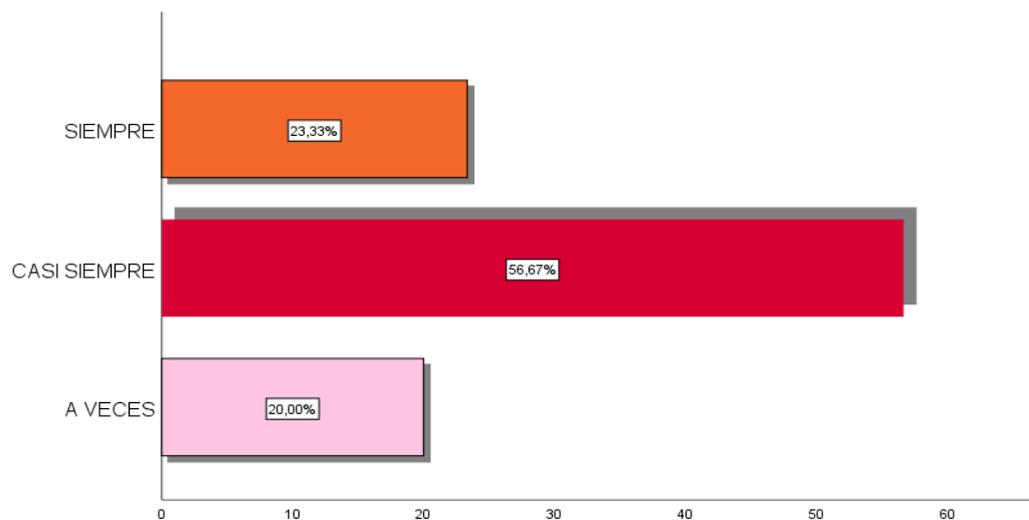


Figura 2. Mobiliario y equipamiento con que cuenta la institución

Se determina que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre el mobiliario y equipamiento con el que cuenta la institución, 6 (20%) manifestaron que a veces se da, 17 (56,7%) relataron que se dan casi siempre y 7 (23,3%) afirmaron que siempre se dan.

De esta manera se muestra que a pesar de que faltan mejoras en este aspecto, se cuenta en lo posible con los recursos y equipamientos básicos.

Tabla 12

Frecuencias sobre si la institución cuenta con entornos determinados para el intercambio de experiencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0
	A VECES	5	16,7	26,7
Válido	CASI SIEMPRE	14	46,7	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	

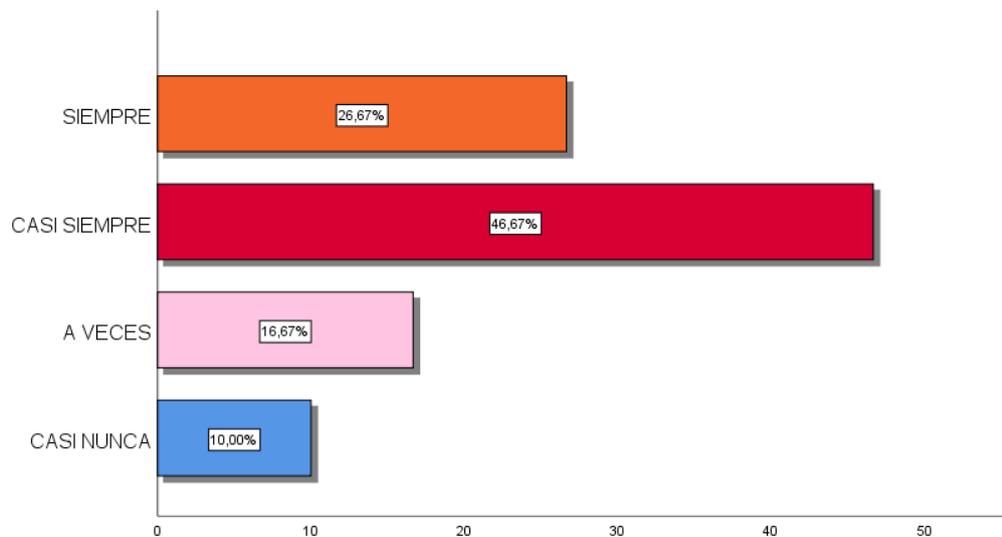


Figura 3. La institución cuenta con entornos determinados para el intercambio de experiencias

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si la institución con entornos determinados para el intercambio de experiencias, 3 (10%) respondieron que casi nunca se da, 5 (16,7%) manifestaron que a veces se da, 14 (46,7%) relataron que

se dan casi siempre, y 8 (26,7%) afirmaron que siempre se dan. De esta forma se muestra que la institución medianamente cuenta con o promueve ambientes colaborativos.

Tabla 13

Frecuencias sobre si existe predisposición de salones para la teoría y laboratorios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
CASI NUNCA	1	3,3	3,3	6,7
A VECES	6	20,0	20,0	26,7
CASI SIEMPRE	18	60,0	60,0	86,7
SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

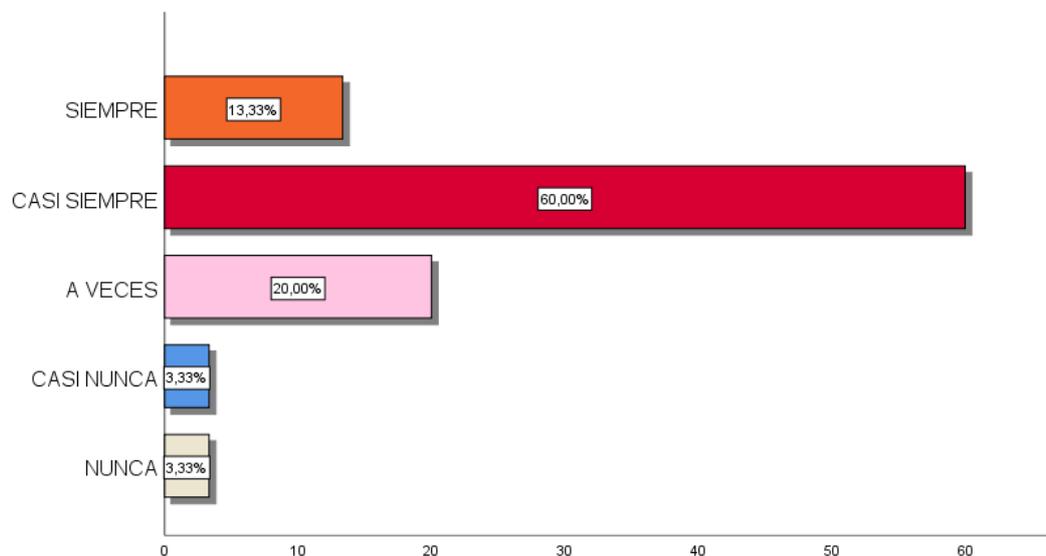


Figura 4. Predisposición de salones para la teoría y laboratorios

Se demuestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si existe predisposición de salones para la teoría y laboratorios, 1 (3,3) señaló que nunca se da disponibilidad, 1 (3,3%) respondieron que casi nunca se da, 6 (20%) manifestaron que a veces se da, 18 (60%) relataron que se dan casi siempre, y 4 (13,3%) afirmaron que

siempre se dan. De esta forma se muestra que casi siempre se da disponibilidad de ambientes prácticos y teóricos, sin embargo, en parte no es suficiente.

Estructura Organizativa

Tabla 14

Frecuencias sobre si percibes que tu rol es valioso dentro de la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	6	20,0	26,7
	SIEMPRE	22	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

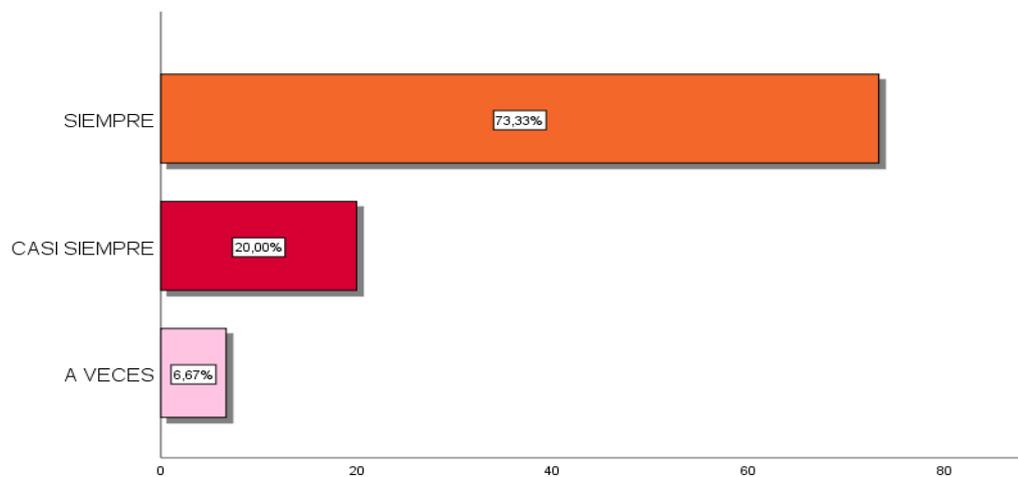


Figura 5. Percibes que tu rol es valioso dentro de la institución

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si percibes que tu rol es valioso dentro de la institución, 2 (6,7%) manifestaron que a veces se da, 6 (20%) relataron que se dan casi siempre, y 22 (73,3%) afirmaron que siempre se dan. De esta forma se demuestra que la gran mayoría siente importante su función dentro de la institución, sin embargo, una minoría expresa solo se da escasamente.

Tabla 15

Frecuencias sobre si la organización facilita su acceso al personal administrativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	9	30,0	50,0
	SIEMPRE	15	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

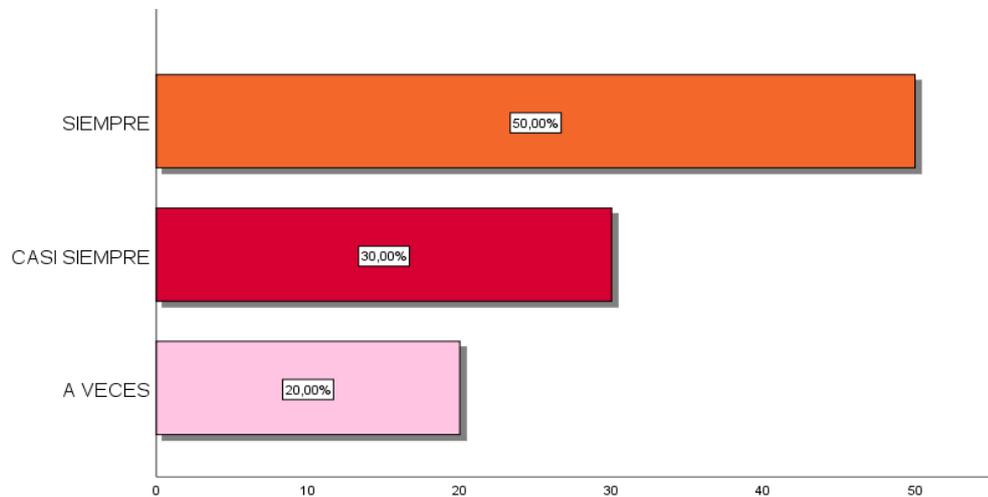


Figura 6. La organización facilita su acceso al personal administrativo

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si la organización facilita su acceso al personal administrativo, 6 (20%) manifestaron que a veces se da, 9 (30%) relataron que se dan casi siempre, y 15 (50%) afirmaron que siempre se dan. De esta forma se demuestra que se facilita el acceso para con el personal administrativo en mediana forma, pero que aún se necesita mejorar este aspecto.

Tabla 16

Frecuencias sobre si la organización del personal impulsa la confianza y la coordinación efectiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	10,0	10,0
	CASI SIEMPRE	18	60,0	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

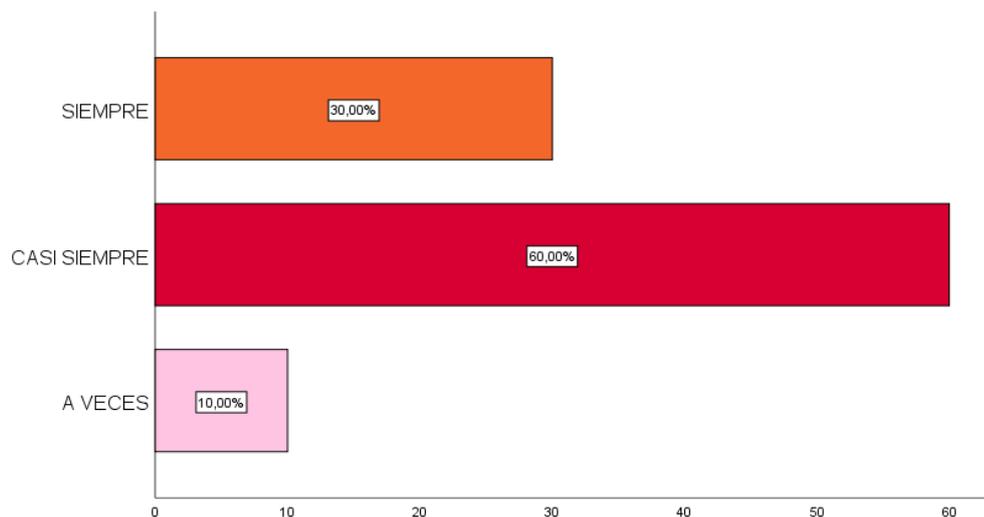


Figura 7. La organización del personal impulsa la confianza y la coordinación efectiva

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si la organización del personal impulsa la confianza y la coordinación efectiva, 3 (10%) manifestaron que a veces se da, 18 (60%) relataron que se dan casi siempre, y 9 (30%) afirmaron que siempre se dan. De esta manera se muestra que, en relación al estatuto, esta se da regularmente, sin embargo, un pequeño porcentaje de docentes aduce que esto solo se da en ocasiones.

Estilo de Dirección Institucional

Tabla 17

Frecuencias sobre si se dan oportunidades de encomendar funciones al personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	23,3	23,3
	CASI SIEMPRE	13	43,3	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

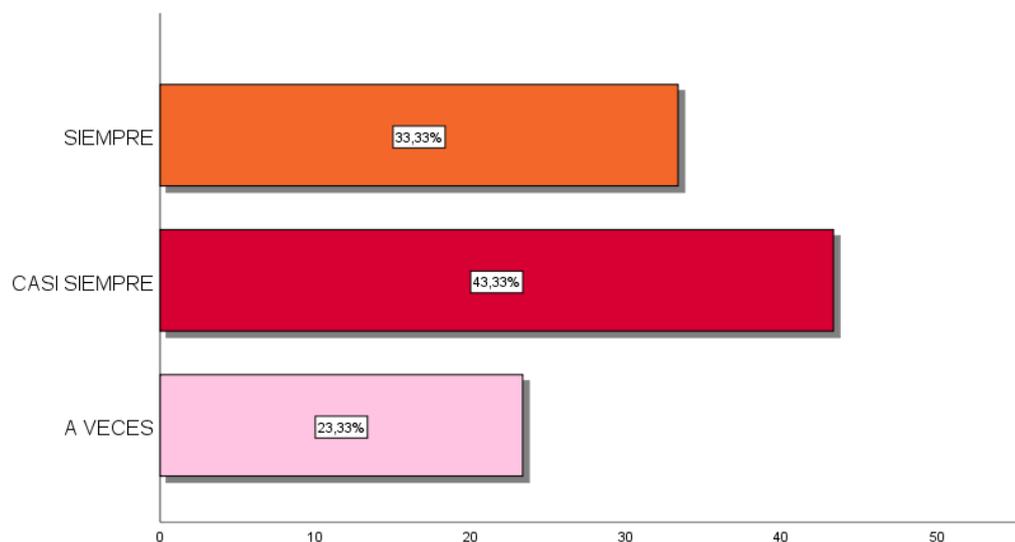


Figura 8. Oportunidades de encomendar funciones al personal

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se dan oportunidades de encomendar funciones al personal, 7 (23,3%) manifestaron que a veces se da, 13 (43,3%) relataron que se dan casi siempre, y 10 (33,3%) afirmaron que siempre se dan. De esta manera se muestra que este aspecto se toma en cuenta de forma casi regular con una efectividad media, sin embargo, para casi la tercera parte de encuestados se realiza de forma efectiva

Tabla 18

Frecuencias sobre si se da aproximación y acceso a consultas entre los directivos, jerárquicos, administrativos, docentes y estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	13,3	13,3
	CASI SIEMPRE	14	46,7	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

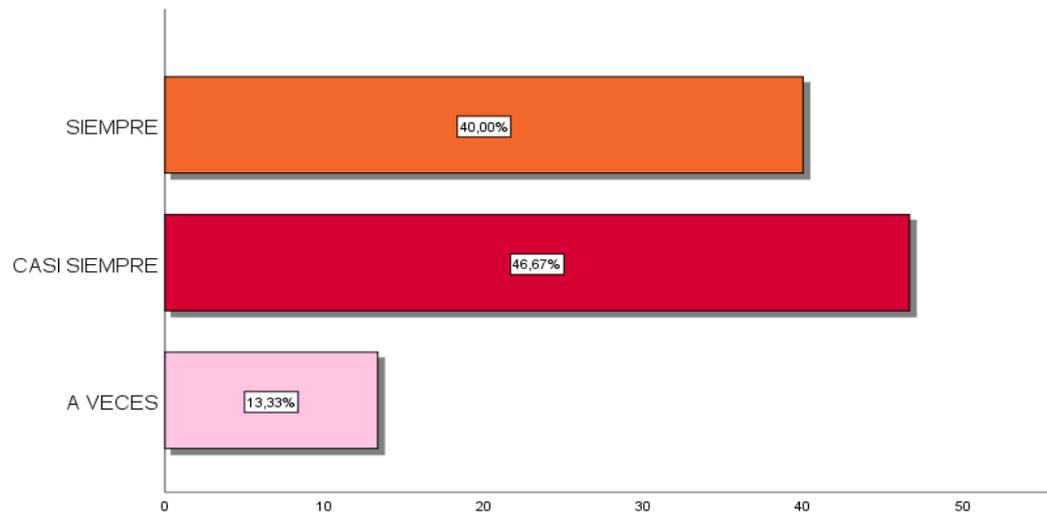


Figura 9. Aproximación y acceso a consultas entre los directivos, jerárquicos, administrativos, docentes y estudiantes

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se da aproximación y acceso a consultas entre los directivos, jerárquicos, administrativos, docentes y estudiantes, 4 (13,3%) manifestaron que a veces se da, 14 (46,7%) relataron que se dan casi siempre, y 12 (40%) afirmaron que siempre se dan. De esta manera se denota que los diferentes estamentos de la institución están frecuentemente conectados

para un trabajo colaborativo, sin embargo, aún existe un porcentaje que menciona que esto no ocurre con mucha frecuencia.

Tabla 19

Frecuencias sobre si los directivos de la institución se esfuerzan por gestionar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3
	A VECES	2	6,7	10,0
Válido	CASI SIEMPRE	13	43,3	53,3
	SIEMPRE	14	46,7	100,0
	Total	30	100,0	

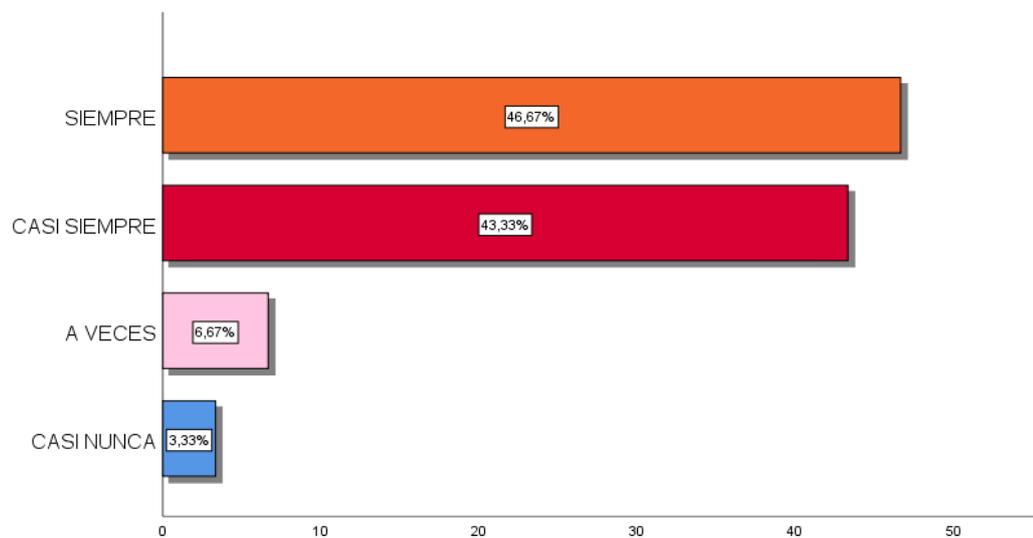


Figura 10. Directivos de la institución se esfuerzan por gestionar

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si los directivos de la institución se esfuerzan por gestionar, 1 (3,3) de ellos relato que esto ocurre casi nunca, 2 (6,7%) manifestaron que a veces se da, 13 (43,3%) relataron que se da casi siempre, y 14 (46,7%) afirmaron que siempre se da. De esta manera se determina que en

gran parte los directivos están enfocados en llevar a cabo la gestión correcta de la institución, no obstante, aún se puede mejorar.

Trabajo en equipo

Tabla 20

Frecuencias sobre si existe coordinación entre los estamentos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	23,3	23,3
	CASI SIEMPRE	13	43,3	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

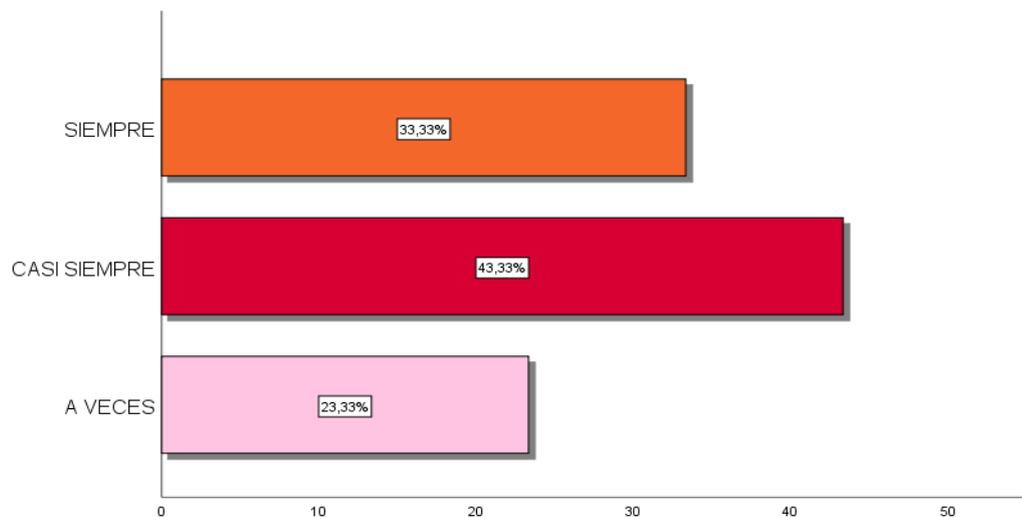


Figura 11. Coordinación entre los estamentos

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si existe coordinación entre los estamentos, 7 (23,3%) manifestaron que a veces se da, 13 (43,3%) relataron que se da casi siempre, y 10 (33,3%) afirmaron que siempre se da. De esta manera se determina que existe una coordinación moderada entre los distintos estamentos de la institución.

Tabla 21

Frecuencias sobre si existe un trabajo en equipo que permite la solución de problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	3,3	3,3
	CASI SIEMPRE	10	33,3	36,7
	SIEMPRE	19	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

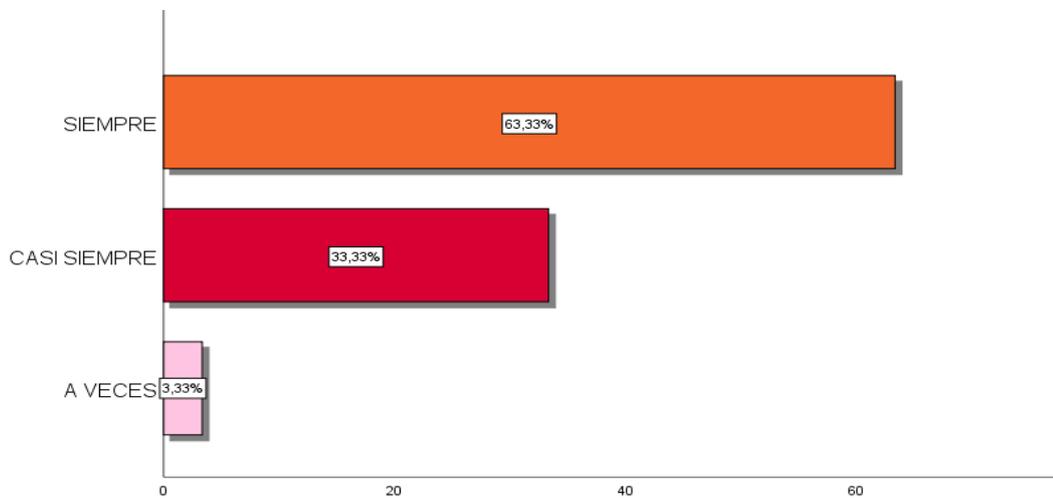


Figura 12. Trabajo en equipo que permite la solución de problemas

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si existe un trabajo en equipo que permite la solución de problemas, 1 (3,3%) manifestaron que a veces se da, 10 (33,3%) relataron que se da casi siempre, y 19 (63,3%) afirmaron que siempre se da. De esta forma se puede observar que existe un trabajo en equipo efectivo que propicia la absolución de problemas.

Procesos

Tabla 22

Frecuencias sobre si se recibe información perteneciente a la conducción de los procedimientos y procesos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	10	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	12	40,0	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

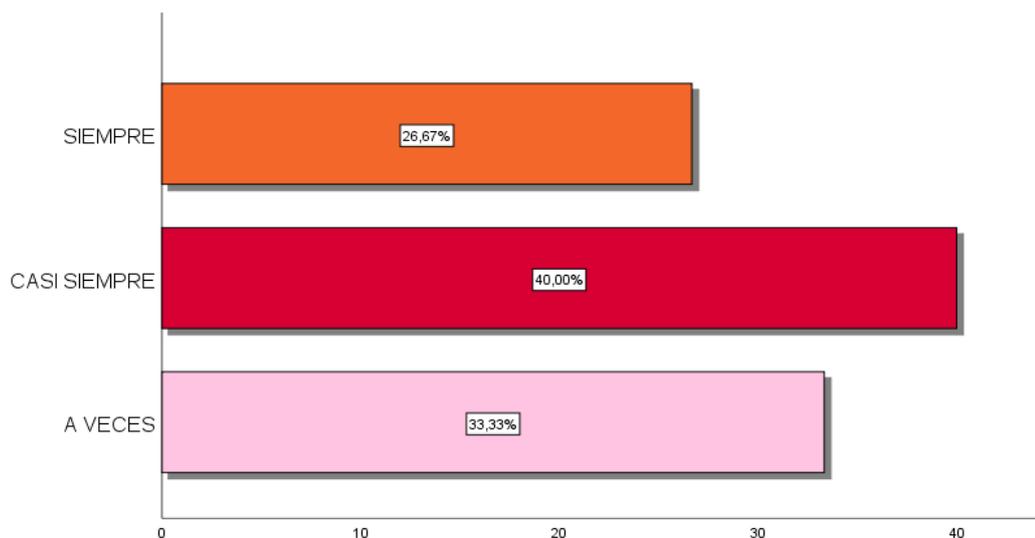


Figura 13. Información perteneciente a la conducción de los procedimientos y procesos

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se recibe la información perteneciente a la conducción de los procedimientos y procesos, 10 (33,3%) manifestaron que a veces se da, 12 (40%) relataron que se da casi siempre, y 8 (26,7%) afirmaron que siempre se da. De esta manera se puede observar que se recibe una información pertinente sobre procesos y procedimientos para un eficiente involucramiento en la mayoría de los casos, pero que aún este aspecto se debe mejorar.

Tabla 23

Frecuencias acerca de los procesos y procedimientos que empleas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	20	66,7	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

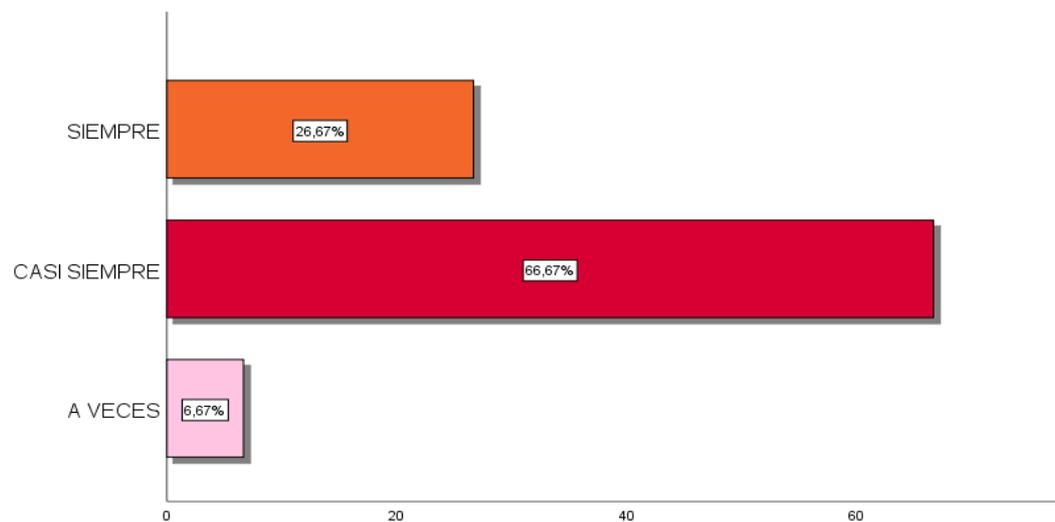


Figura 14. Procesos y procedimientos que empleas

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si los procesos y procedimientos que empleas te facilitan el logro de propósitos y capacidades de tu competencia, 2 (6,7%) manifestaron que a veces se da, 20 (66,7%) relataron que se da casi siempre, y 8 (26,7%) afirmaron que siempre se da. Así se puede observar que este proceso se da en su mayoría casi siempre.

Tabla 24

Frecuencias acerca de los procesos aplicados en el crecimiento de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	9	30,0	30,0
	CASI SIEMPRE	12	40,0	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

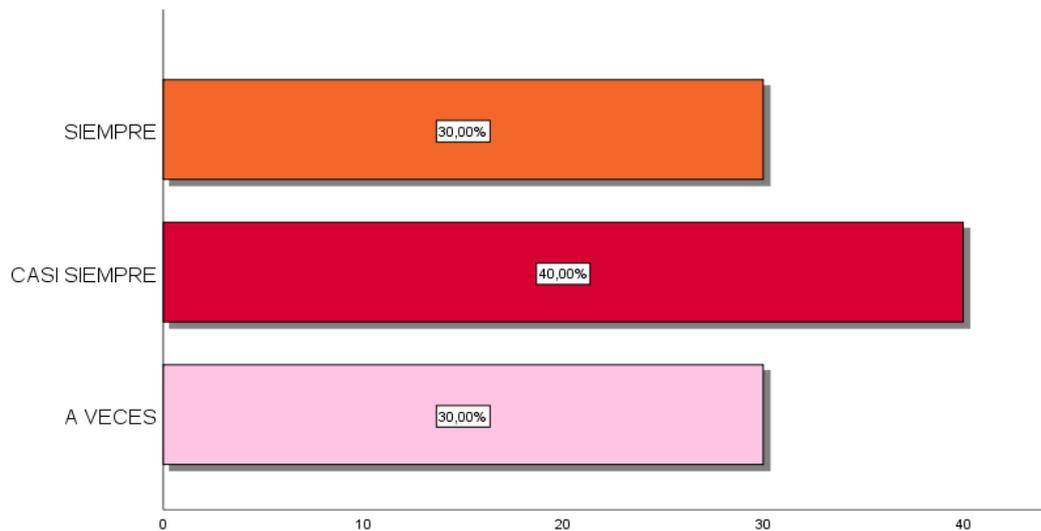


Figura 15. Procesos aplicados en el crecimiento de la organización

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si los procesos aplicados en el crecimiento de la organización responden a criterios modernos, 9 (30%) manifestaron que a veces se da, 12 (40%) relataron que se da casi siempre, y 9 (30%) afirmaron que siempre se da. De este modo se observa que la institución en su desarrollo responde a criterios modernos de manera media alta, sin embargo, cabe resaltar que aún se debe mejorar este aspecto en cierta forma.

Variables Personales

Tabla 25

Frecuencias acerca de las relaciones sociales entre los integrantes de su estamento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NUNCA	1	3,3	3,3
	A VECES	2	6,7	10,0
Válido	CASI SIEMPRE	14	46,7	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	100,0
	Total	30	100,0	

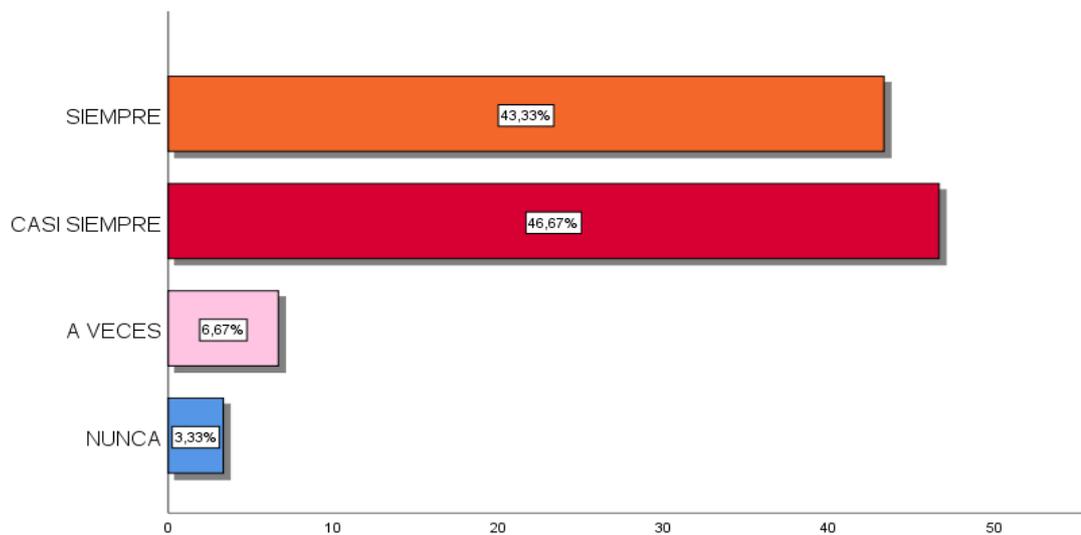


Figura 16. Relaciones sociales entre los integrantes de su estamento

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si las relaciones sociales evitan conflictos interpersonales entre los integrantes de su estamento, 1 (3,3%) expresaron que nunca se da, 2 (6,7%) manifestaron que a veces se da, 14 (46,7%) relataron que se da casi siempre, y 13 (43,3%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se observa que existe una comunicación continua y favorable dentro de la institución entre la gran mayoría de docentes.

Tabla 26

Frecuencias acerca de los conflictos entre los integrantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	3,3	3,3
	CASI SIEMPRE	16	53,3	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

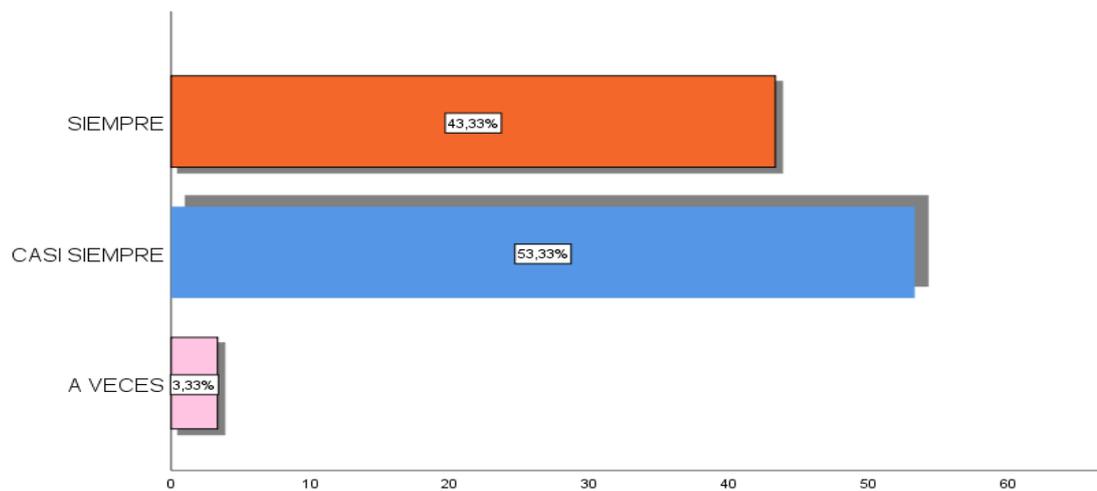


Figura 17. Conflictos entre los integrantes

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se superan los conflictos entre los integrantes en la institución, 1 (3,3%) manifestaron que a veces se da, 16 (53,3%) relataron que se da casi siempre, y 13 (43,3%) afirmaron que siempre se da. De esta forma se observa que se gestionan de manera adecuada las disparidades que logren aflorar dentro de la institución.

Estilo de supervisión

Tabla 27

Frecuencias acerca del estilo de supervisión que se rige

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	14	46,7	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

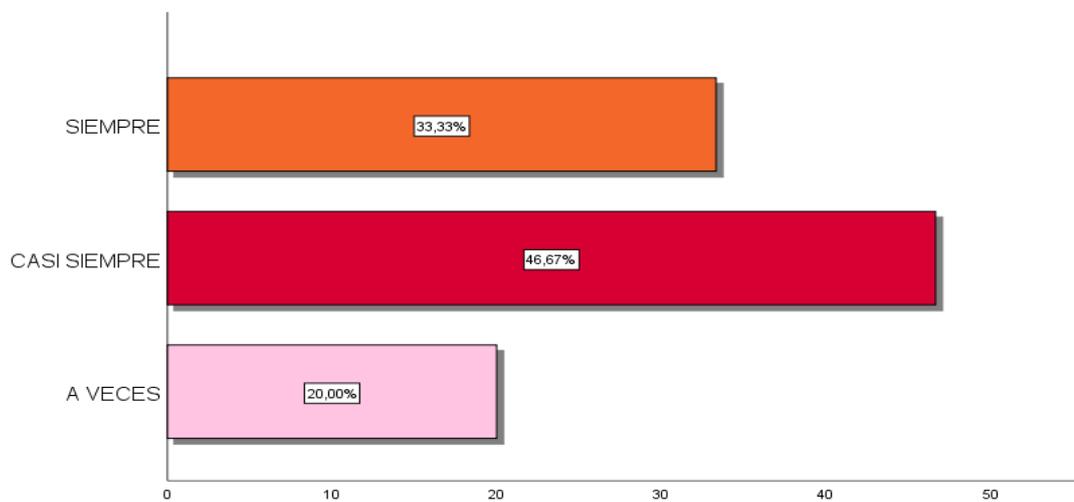


Figura 18. Estilo de supervisión que se rige

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si el estilo de supervisión que se rige en la institución permite visualizar mejoras en el servicio y en la formación profesional, 6 (20%) manifestaron que a veces se da, 14 (46,7%) relataron que se da casi siempre, y 10 (33,3%) afirmaron que siempre se da. De esta manera se visualiza que el estilo de supervisión aplicado para la gestión de la institución es bastante correcto, sin embargo, existen aspectos que mejorar dentro de este marco.

Tabla 28

Frecuencias acerca de la supervisión basada en mecanismos de control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	8	26,7	26,7	26,7
CASI NUNCA	8	26,7	26,7	53,3
Válido A VECES	9	30,0	30,0	83,3
CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

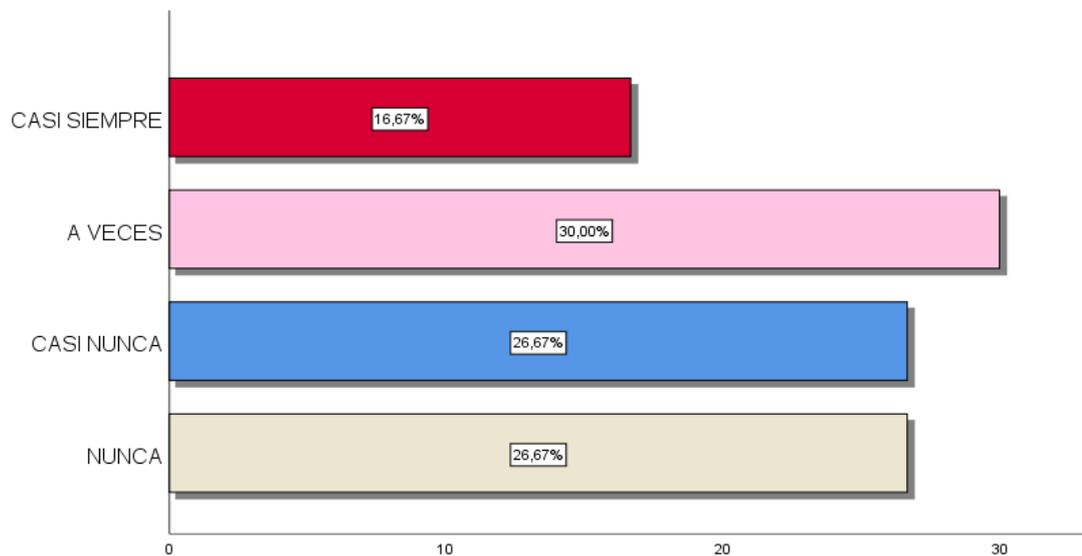


Figura 19. Supervisión basada en mecanismos de control

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) acerca de si la supervisión de la institución está basada en mecanismos de control, 8 (26,7) describieron que esto nunca se da, 8 (26,7) expresaron que esto se da casi nunca, 9 (30%) manifestaron que a veces se da, y 5 (16,7%) relataron que se da casi siempre. Se puede constatar que los mecanismos de control son aplicados dentro de la institución solo cuando es necesario, sin embargo, se observa que es muy poco probable que se realice.

Motivación

Tabla 29

Frecuencias acerca del desarrollo del servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
CASI NUNCA	9	30,0	30,0	50,0
A VECES	7	23,3	23,3	73,3
CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	96,7
SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

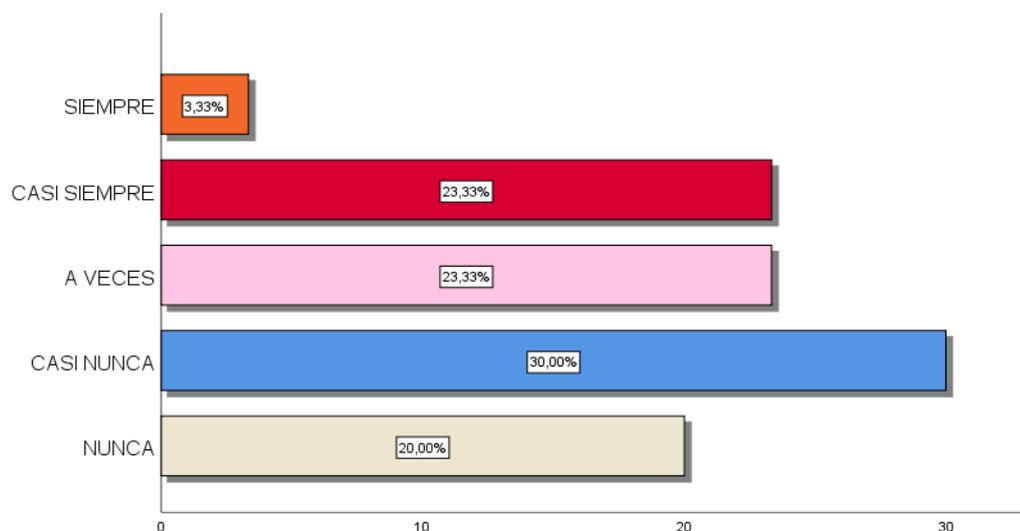


Figura 20. Desarrollo del servicio

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si en el desarrollo del servicio se perciben grados de disociación del personal con las labores que se realizan, 6 (20%) expresaron que nunca se da, 9 (30%) describieron que casi nunca se da, 7 (23,3%) manifestaron que a veces se da, 7 (23,3%) relataron que se da casi siempre, 1 (3,3%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se confirma que cierta parte de docentes no están vinculados intrínsecamente con las tareas que se realizan en la institución.

Tabla 30

Frecuencias sobre el sentimiento de bienestar social en el personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	19	63,3	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

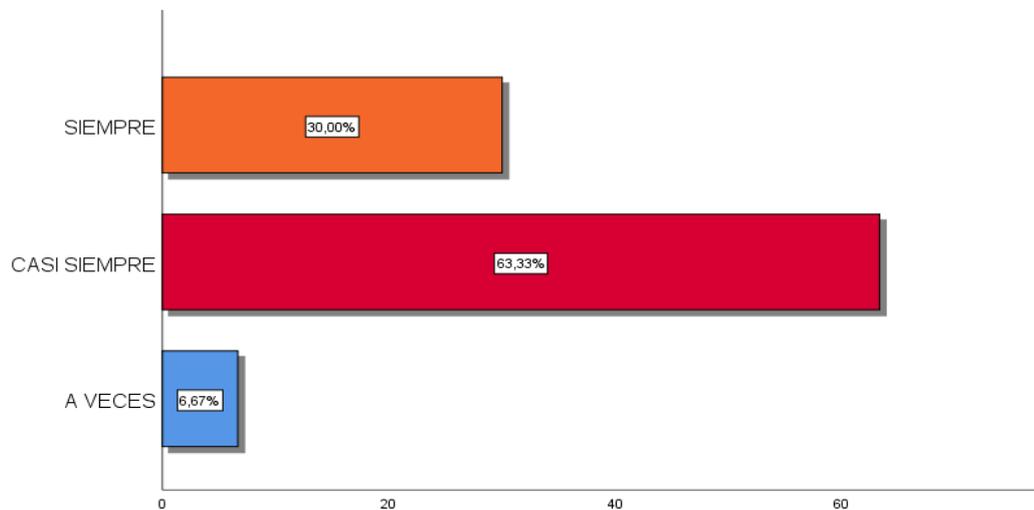


Figura 21. Sentimiento de bienestar social en el personal

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si existe un sentimiento de bienestar social en el personal, 2 (6,7%) manifestaron que a veces se da, 19 (63,3%) relataron que se da casi siempre, 9 (30%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se manifiesta que en gran mayoría existe un sentimiento de bienestar social en el personal de la institución.

Tabla 31

Frecuencias sobre los esfuerzos de la dirección y jerarquía por perfeccionar el servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
A VECES	7	23,3	23,3	26,7
Válido CASI SIEMPRE	16	53,3	53,3	80,0
SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

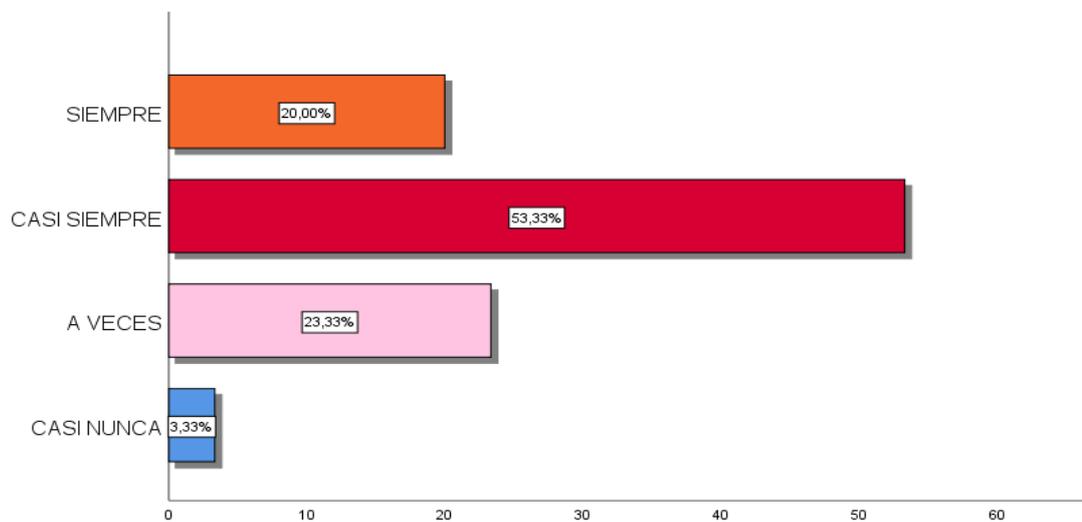


Figura 22. Esfuerzos de la dirección y jerarquía por perfeccionar el servicio

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se aprecian los esfuerzos de la dirección y jerarquía por perfeccionar el servicio, 1 (3,3%) describieron que casi nunca se da, 7 (23,3%) manifestaron que a veces se da, 16 (53,3%) relataron que se da casi siempre, 6 (20%) afirmaron que siempre se da. De esta manera se demuestra que mayormente la dirección y jerarquía se esfuerza por perfeccionar el servicio, sin embargo, se tiene que mejorar en mayor manera en este aspecto.

Estabilidad Laboral

Tabla 32

Frecuencias sobre el tratamiento al personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	10,0	10,0	10,0
	CASI SIEMPRE	16	53,3	53,3	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

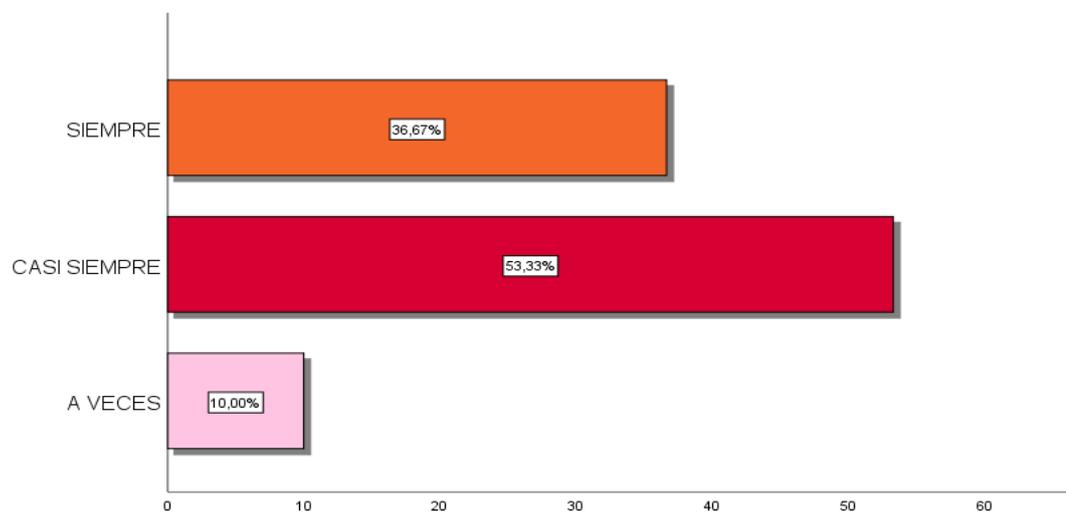


Figura 23. Tratamiento al personal

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se percibe que el tratamiento al personal es de forma humanística y empática, 3 (10%) manifestaron que a veces se da, 16 (53,3%) relataron que se da casi siempre, 11 (36,7%) afirmaron que siempre se da. Así se corrobora que en la gran mayoría de las veces existe un trato cordial, empático y humanístico hacia los integrantes de la institución.

Tabla 33

Frecuencias sobre la estabilidad laboral del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	3,3	3,3
	CASI SIEMPRE	17	56,7	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

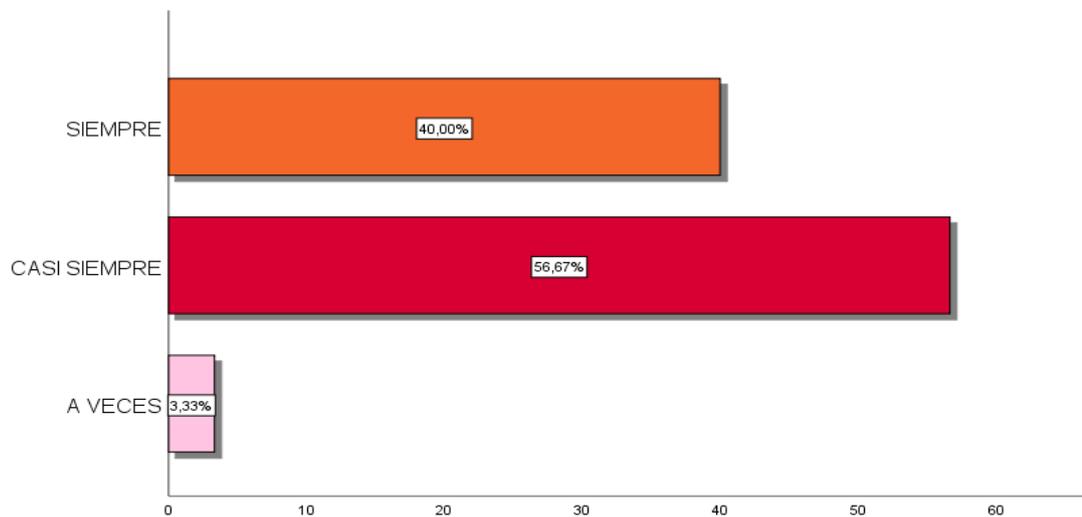


Figura 24. Estabilidad laboral del personal

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre la estabilidad laboral del personal en la institución suscita que se perciba como miembro preciado, 1 (3,3%) manifestaron que a veces se da, 17 (56,7%) relataron que se da casi siempre, 12 (40%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se determina que gran parte de docentes se sienten valiosos dentro de la institución gracias a la estabilidad laboral.

Tabla 34

Frecuencias sobre las oportunidades para desarrollar desempeños

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
A VECES	2	6,7	6,7	10,0
Válido CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	53,3
SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

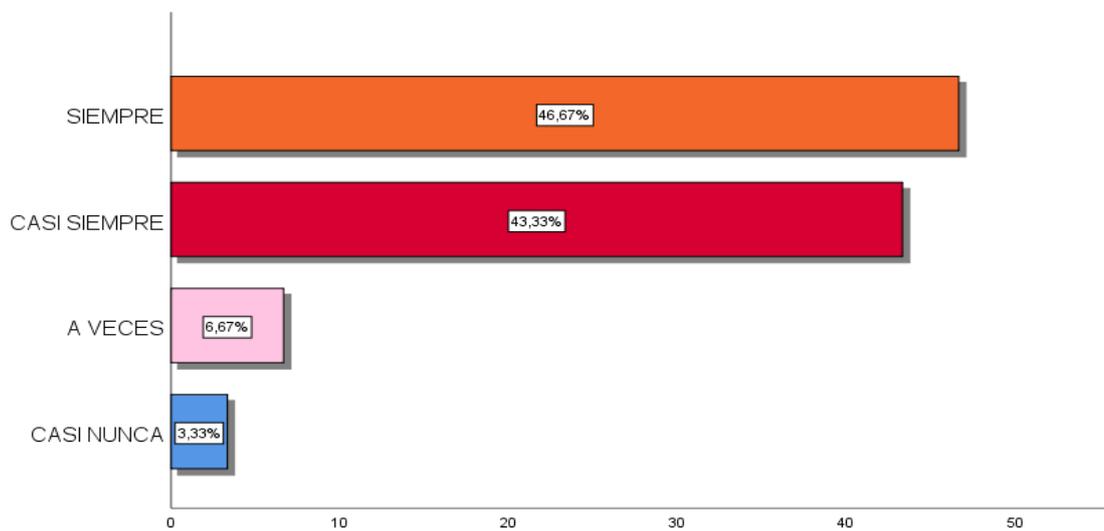


Figura 25. Oportunidades para desarrollar desempeños

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se dan oportunidades para reforzar sus capacidades y acrecentar su desempeño, 1 (3,3%) describieron que casi nunca se da, 2 (6,7%) manifestaron que a veces se da, 13 (43,3%) relataron que se da casi siempre, 14 (46,7%) afirmaron que siempre se da. De esta manera se demuestra que en gran parte de las ocasiones se dan oportunidades para que los integrantes de la institución puedan acrecentar sus capacidades y desempeños, sin embargo, se puede mejorar este aspecto.

Objetivos

Tabla 35

Frecuencias sobre la cooperación de representantes de cada uno de los estamentos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3
	A VECES	5	16,7	20,0
Válido	CASI SIEMPRE	13	43,3	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

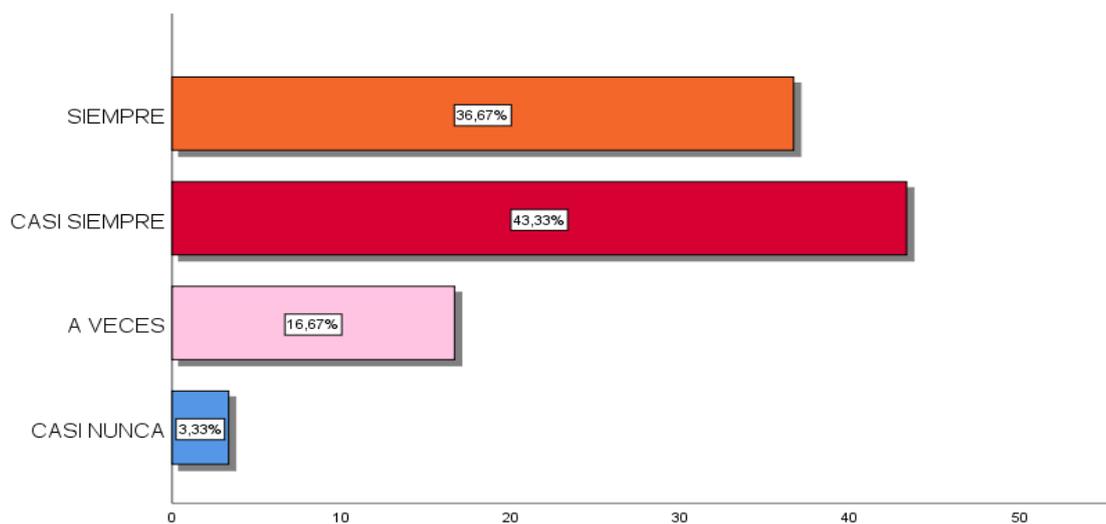


Figura 26. Cooperación de representantes de cada uno de los estamentos

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si los propósitos y metas de la institución se elaboran con la cooperación de representantes de cada uno de los estamentos, 1 (3,3%) describieron que casi nunca se da, 5 (16,7%) manifestaron que a veces se da, 13 (43,3%) relataron que se da casi siempre, 11 (36,7%) afirmaron que siempre se da. Así se corrobora que en mayoría de las veces los representantes de todos los estamentos participan en el planteamiento de los propósitos y objetivos de la institución, sin embargo, aún se deben prever aspectos de mejora en este punto.

Tabla 36

Frecuencias sobre los objetivos y metas anuales de la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	13,3	13,3
	CASI SIEMPRE	18	60,0	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

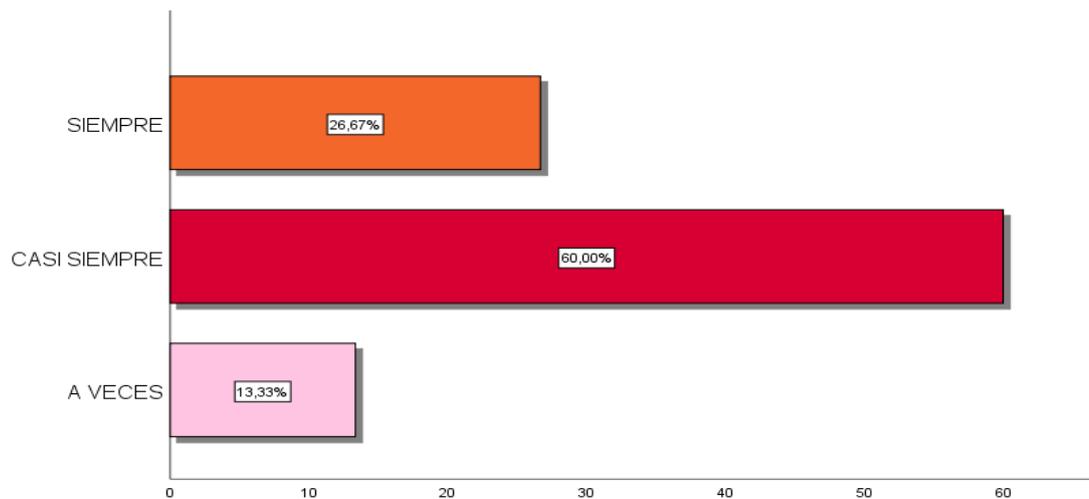


Figura 27. Objetivos y metas anuales de la institución

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si los objetivos y metas anuales de la institución exponen un nivel de exigencia personal oportuno para alcanzar un buen servicio, 4 (13,3%) manifestaron que a veces se da, 18 (60%) relataron que se da casi siempre, 8 (26,7%) afirmaron que siempre se da. De esta manera se observa que existe un planteamiento de objetivos y metas medianamente exigente dentro de la institución.

Variable Y

Planificación y desarrollo de la enseñanza

Tabla 37

Frecuencias sobre el planeamiento de las experiencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	13,3	13,3
	CASI SIEMPRE	9	30,0	43,3
	SIEMPRE	17	56,7	100,0
	Total	30	100,0	

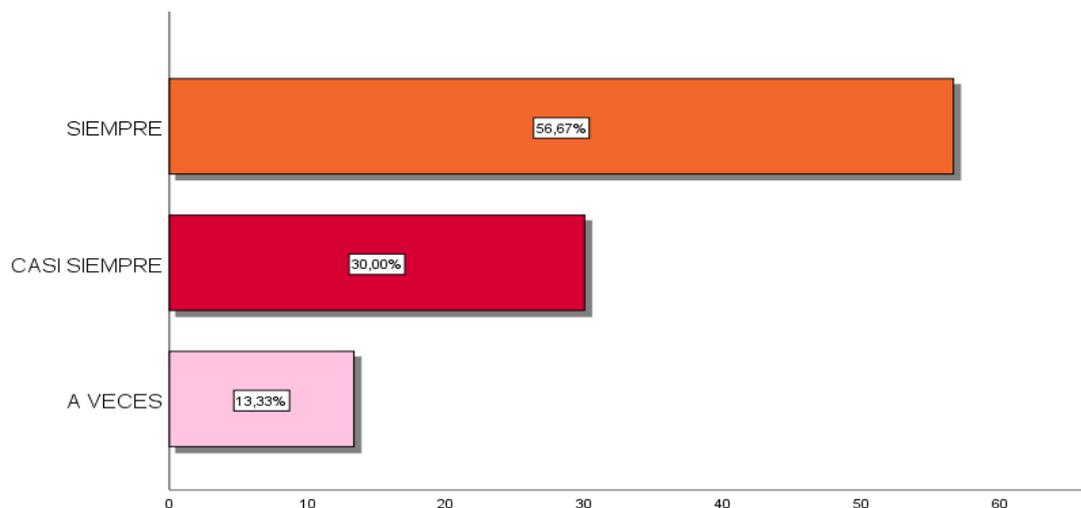


Figura 28. Planeamiento de las experiencias

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se realiza el planeamiento de las experiencias de forma relevante y coherente entre varias áreas basándose en las necesidades de los estudiantes, 4 (13,3%) manifestaron que a veces se da, 9 (30%) relataron que se da casi siempre, 17 (56,7%) afirmaron que siempre se da. De esta manera se observa que, si se planifican las experiencias de forma contextualizada, relevante y conjunta en la mayoría de los casos, pero que aún se debe promover en mayor modo.

Tabla 38

Frecuencias sobre los objetivos de aprendizaje claros y adecuados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	17	56,7	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

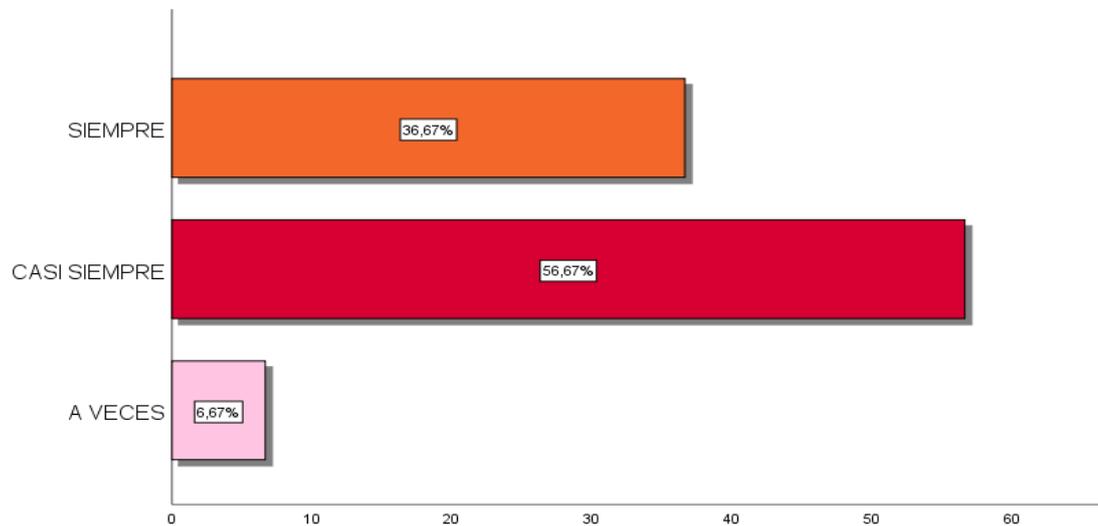


Figura 29. Objetivos de aprendizaje claros y adecuados

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se plantean objetivos de aprendizaje claros y adecuados de acuerdo al nivel educativo y los estándares de aprendizaje, 2 (6,7%) manifestaron que a veces se da, 17 (56,7%) relataron que se da casi siempre, 11 (36,7%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se puede confirmar que en gran mayoría los docentes de la institución se plantean objetivos adecuados y claros de acuerdo a nivel y estándar durante la planificación de la enseñanza.

Tabla 39

Frecuencias sobre si se aplican estrategias y técnicas de enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	16	53,3	53,3	53,3
	SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

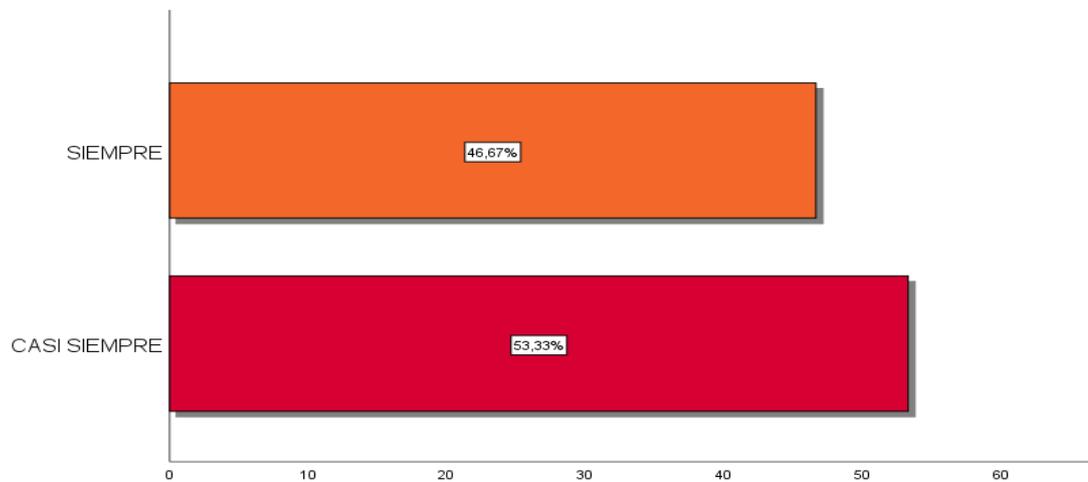


Figura 30. Aplica estrategias y técnicas de enseñanza

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se aplican estrategias y técnicas de enseñanza apropiadas para generar aprendizaje relevante, 16 (53,3%) relataron que se da casi siempre, 14 (46,7%) afirmaron que siempre se da. De esta manera se demuestra que de forma totalitaria los docentes aplican y buscan estrategias y técnicas apropiadas para generar aprendizajes significativos.

Tabla 40

Frecuencias sobre si se selecciona medios y recursos de enseñanza apropiados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	12	40,0	46,7
	SIEMPRE	16	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

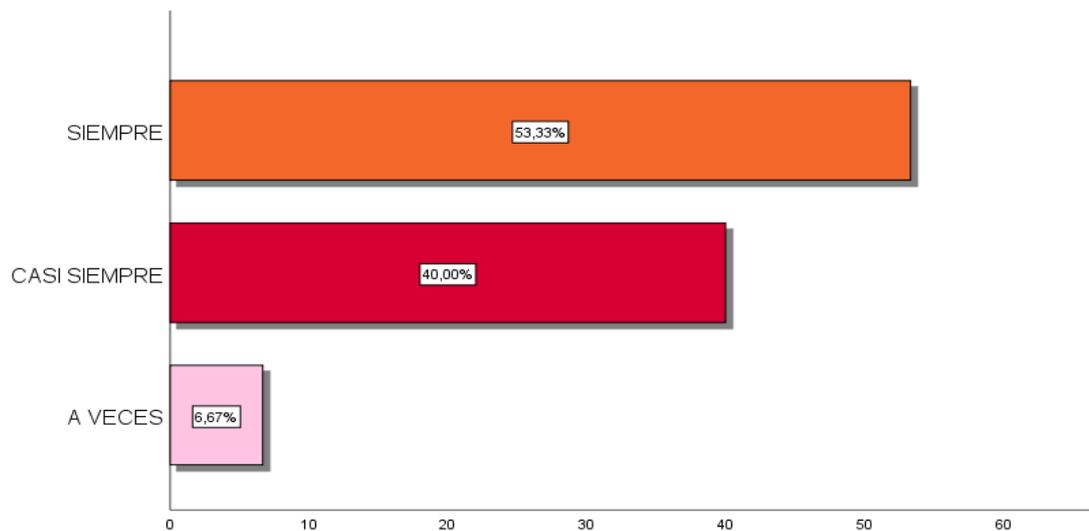


Figura 31. Selección de medios y recursos de enseñanza apropiados

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se seleccionan medios y recursos de enseñanza apropiados con la complejidad del tema y las características de los estudiantes, 2 (6,7%) manifestaron que a veces se da, 12 (40%) relataron que se da casi siempre, 16 (53,3%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se denota que en gran mayoría los docentes seleccionan medios y recursos de enseñanza apropiados con las características de los estudiantes.

Tabla 41

Frecuencias sobre si se aplica métodos e instrumentos de evaluación coherentes con los objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	19	63,3	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

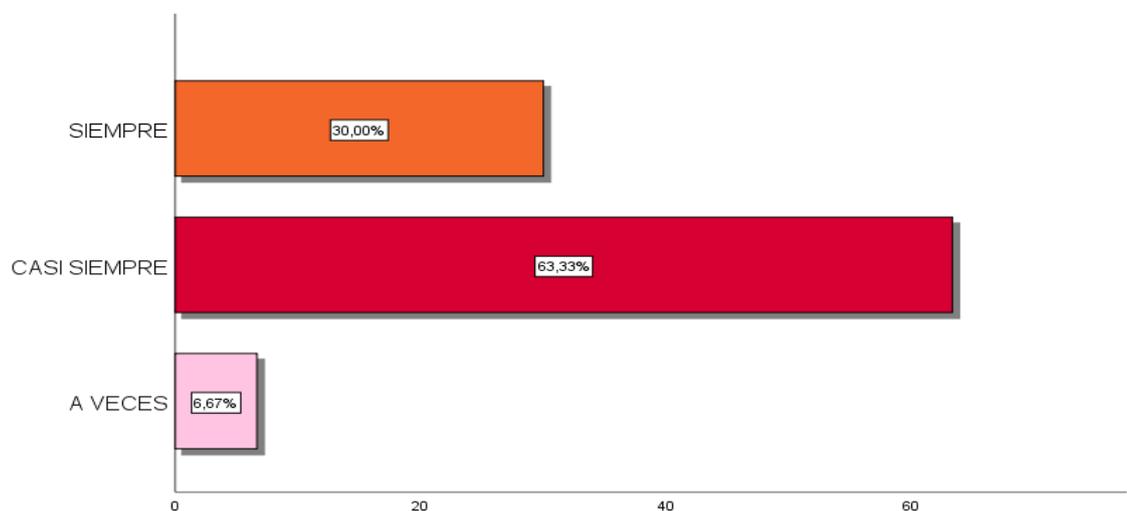


Figura 32. *Aplica métodos e instrumentos de evaluación coherentes con los objetivos*

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se aplican métodos e instrumentos de evaluación coherentes con los objetivos y estándares de formación del área, 2 (6,7%) manifestaron que a veces se da, 19 (63,3%) relataron que se da casi siempre, 9 (30%) afirmaron que siempre se da. De esta manera se observa que en mayoría los docentes aplican instrumentos de evaluación en coherencia con los objetivos y estándares de aprendizaje del área.

Tabla 42

Frecuencias sobre si se domina el contenido y principios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	36,7
	SIEMPRE	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

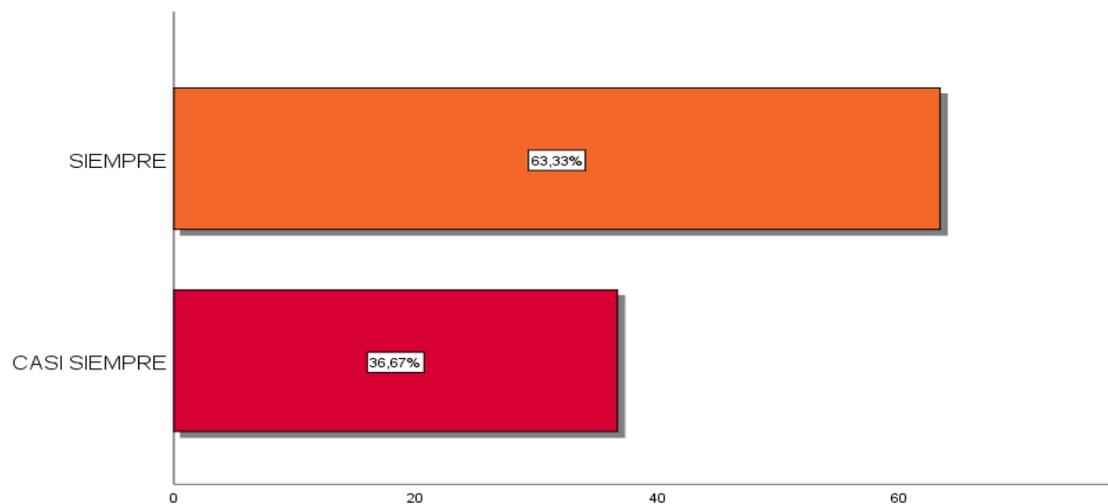


Figura 33. Domina el contenido y principios

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se domina el contenido y principios del área que enseña, 11 (36,7%) relataron que se da casi siempre, 19 (63,3%) afirmaron que siempre se da. De esta forma se corrobora que en su totalidad los docentes dominan el contenido y principios del área que enseñan, sin embargo, aún se debe mejorar en este sentido en referencia al nivel de perfeccionamiento.

Creación del contexto adecuado para el aprendizaje

Tabla 43

Frecuencias sobre si se promueve un clima interpersonal afectivo con valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	20,0
	SIEMPRE	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

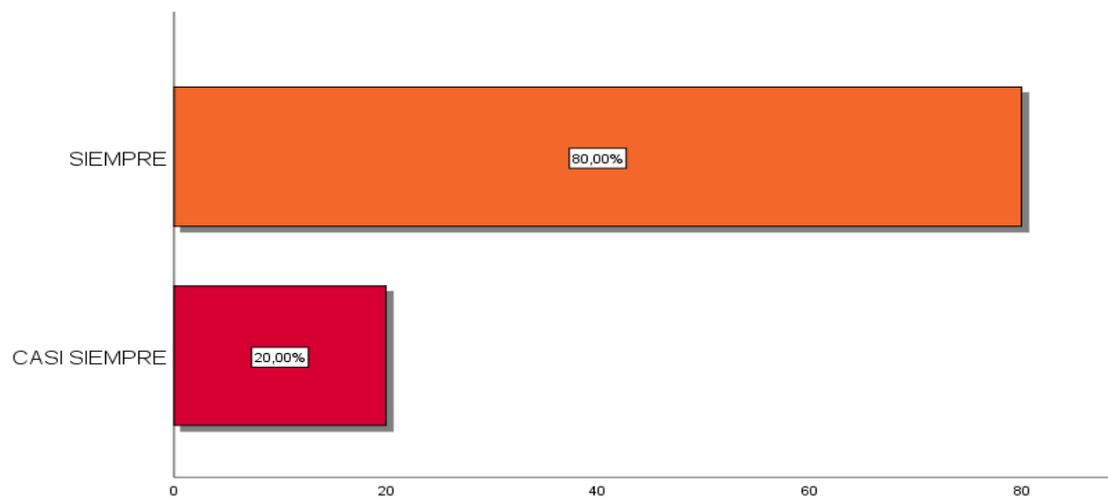


Figura 34. Promueve un clima interpersonal afectivo con valores

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se promueve un clima interpersonal afectivo con valores entre los estudiantes, 6 (20%) relataron que se da casi siempre, 24 (80%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se demuestra que en gran mayoría de las veces los docentes promueven un buen clima interpersonal dentro del aula.

Tabla 44

Frecuencias sobre si se promociona normas de convivencia comprensibles y apropiadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	7	23,3	30,0
	SIEMPRE	21	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

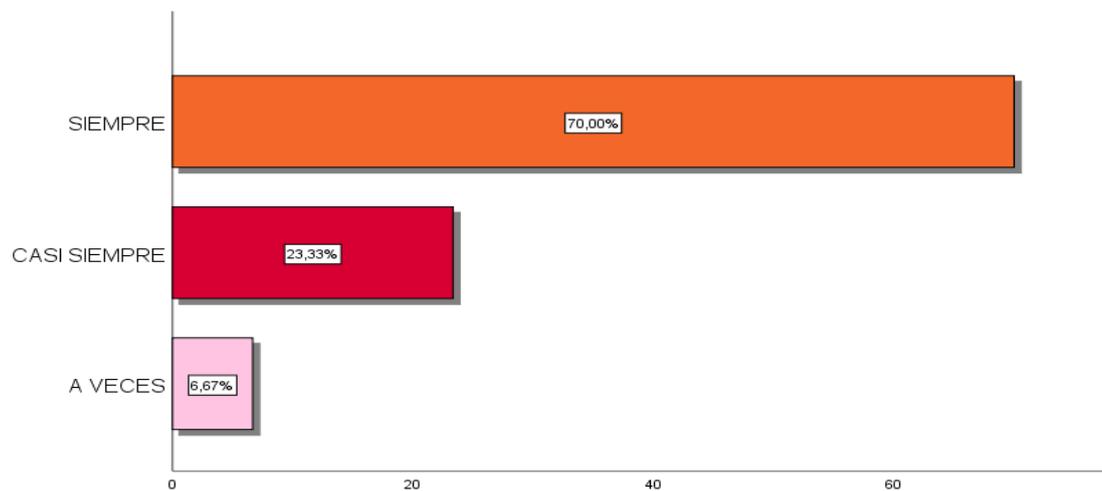


Figura 35. Promociona normas de convivencia comprensibles y apropiadas

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se promocionan normas de convivencia comprensibles y apropiadas a las necesidades de aprendizaje procurando una convivencia escolar saludable, 2 (6,7%) manifestaron que a veces se da, 7 (23,3%) relataron que se da casi siempre, 21 (70%) afirmaron que siempre se da. De esta forma se visualiza que mayormente los docentes promueven normas de convivencia comprensibles y una convivencia saludable dentro del aula, sin embargo, por otro lado, minoritario se requiere que esto se ejerza con más frecuencia.

Tabla 45

Frecuencias sobre si se aplica respuestas asertivas y efectivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	30,0
	SIEMPRE	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

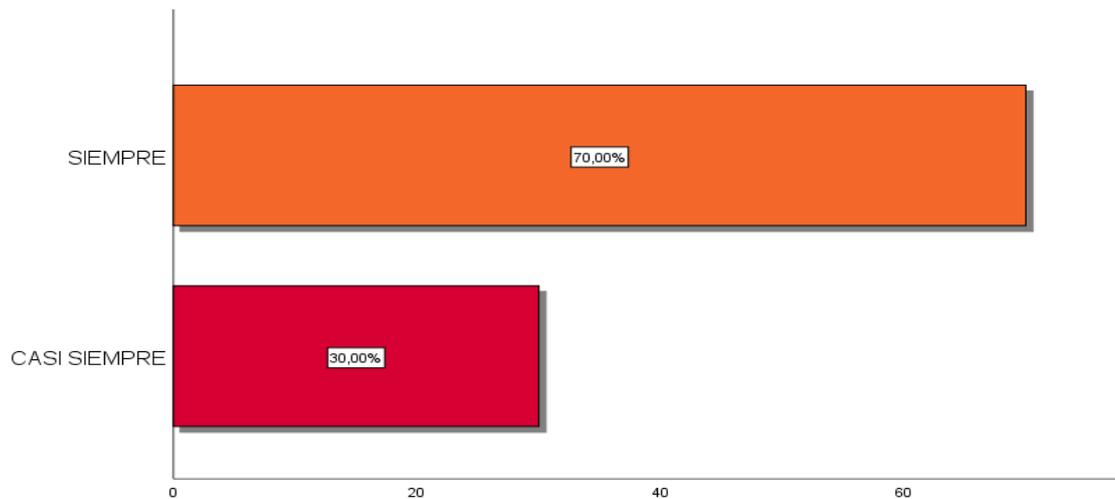


Figura 36. Aplica respuestas asertivas y efectivas

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se aplican respuestas asertivas y efectivas, 9 (30%) relataron que se da casi siempre, 21 (70%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se denota que en la gran mayoría de las veces los profesores ejercen la asertividad en sus respuestas dentro del aula, sin embargo, aún se requiere seguir trabajando en ello por parte de algunos docentes.

Tabla 46

Frecuencias sobre si se fomenta situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
A VECES	3	10,0	10,0	10,0
CASI SIEMPRE	16	53,3	53,3	63,3
SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

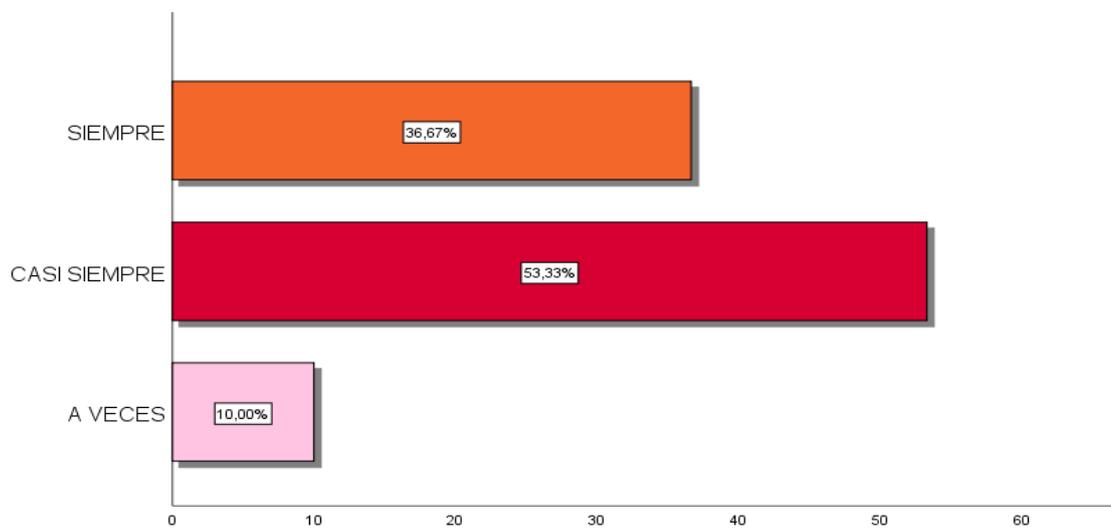


Figura 37. Fomenta situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se fomentan situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas, 3 (10%) manifestaron que a veces se da, 16 (53,3%) relataron que se da casi siempre, 11 (36,7%) afirmaron que siempre se da. De esta forma, se contempla que mayormente los docentes plantean situaciones de aprendizajes desafiantes y apropiadas, sin embargo, una minoría no lo realiza frecuentemente.

Tabla 47

Frecuencias sobre si se estructura un ambiente organizado y flexible

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
A VECES	2	6,7	6,7	6,7
CASI SIEMPRE	12	40,0	40,0	46,7
SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

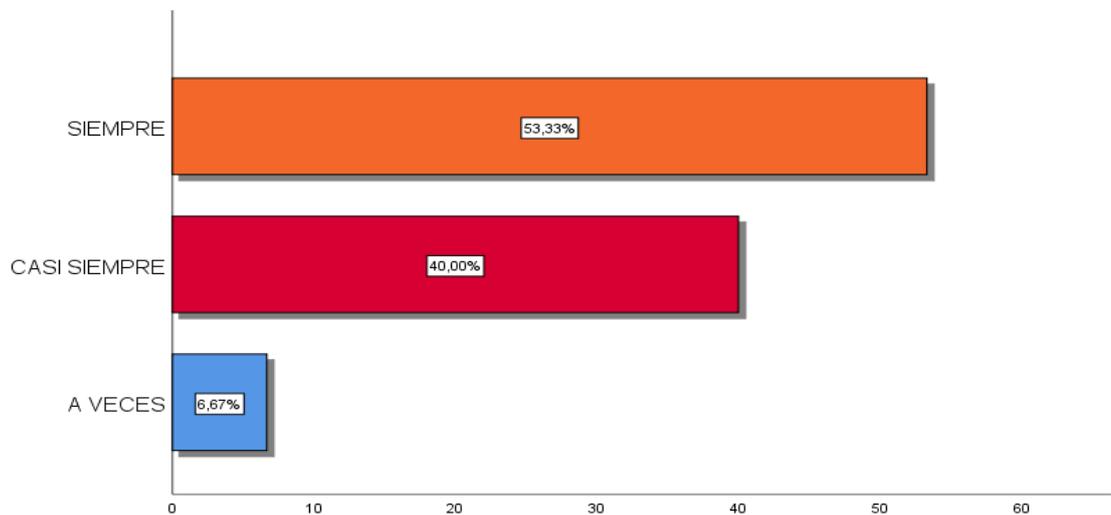


Figura 38. Estructura un ambiente organizado y flexible

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se estructura un ambiente organizado y flexible, coherente con las experiencias de aprendizaje, considerando a la diversidad, 2 (6,7%) manifestaron que a veces se da, 12 (40%) relataron que se da casi siempre, 16 (53,3%) afirmaron que siempre se da. De esta forma se registra que los docentes mayormente buscan y estructuran ambientes organizados y flexibles coherentes con la diversidad y las experiencias de aprendizaje, sin embargo, se denota que en cierta medida se debe mejorar este aspecto.

Tabla 48

Frecuencias sobre si se utiliza software educativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	10	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	15	50,0	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

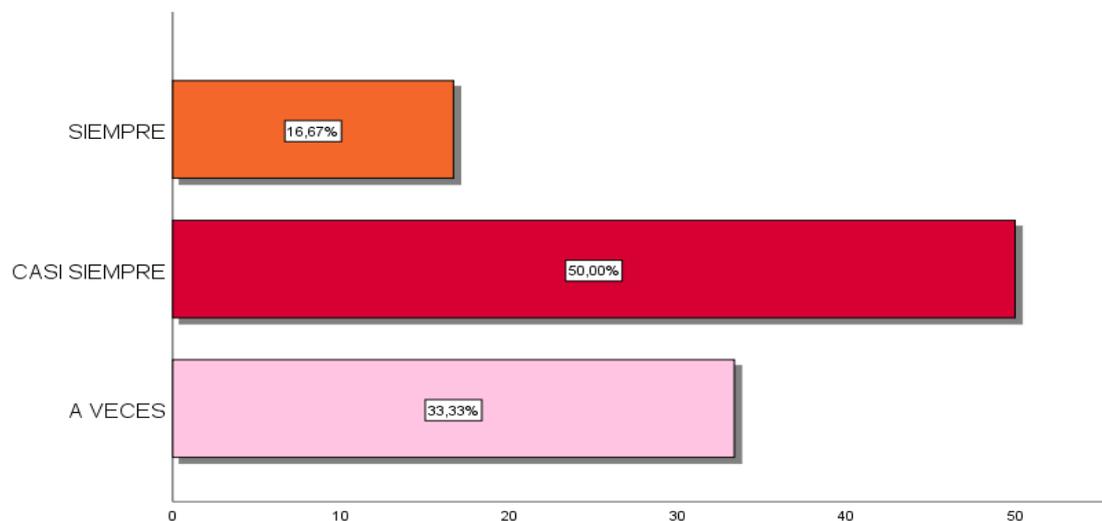


Figura 39. Utiliza software educativo

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se utiliza software educativo vinculándolos al propósito de la experiencia de aprendizaje, 10 (33,3%) manifestaron que a veces se da, 15 (50%) relataron que se da casi siempre, 5 (16,7%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se demuestra que los docentes utilizan los softwares educativos relacionados con sus propósitos de experiencia de aprendizaje de forma media con tendencia baja, por esta razón se requiere mejorar este aspecto.

Dirección del aprendizaje

Tabla 49

Frecuencias sobre si se comunica a los estudiantes el propósito, competencias y criterios de evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3
Válido	SIEMPRE	17	56,7	100,0
	Total	30	100,0	

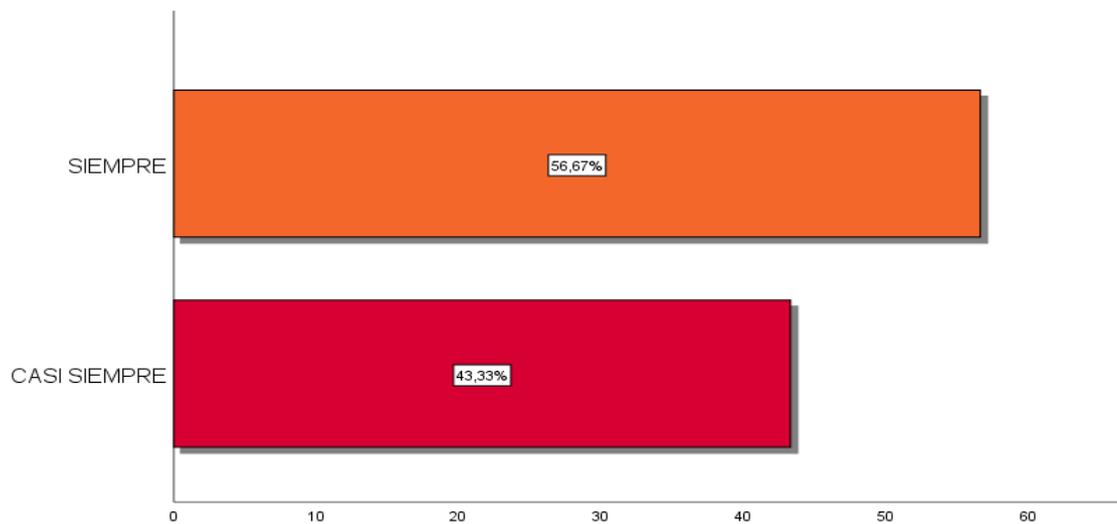


Figura 40. Comunica a los estudiantes el propósito, competencias y criterios de evaluación

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se comunica a los estudiantes el propósito, competencias y criterios de evaluación, 13 (43,3%) relataron que se da casi siempre, 17 (56,7%) afirmaron que siempre se da. De esta manera se observa que en su totalidad los docentes de la institución comunican el propósito, las competencias y criterios de evaluación, pero varían en la frecuencia en que lo hacen, que un poco más de la mitad lo hace siempre y la otra parte casi siempre.

Tabla 50

Frecuencias sobre si se estructura situaciones de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	12	40,0	46,7
	SIEMPRE	16	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

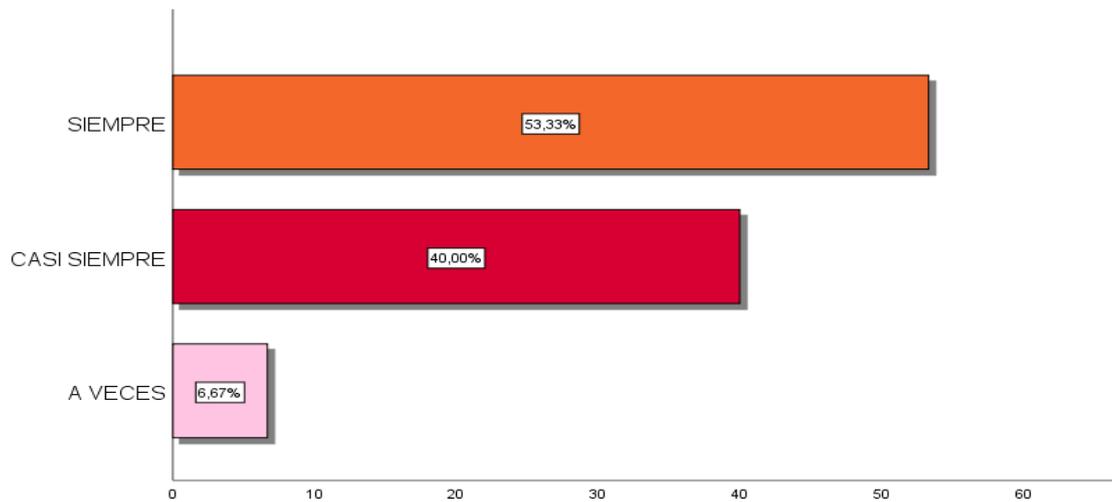


Figura 41. Estructura situaciones de aprendizaje

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se estructura situaciones de aprendizaje tomando en cuenta las experiencias, saberes e intereses de los estudiantes, 2 (6,7%) manifestaron que a veces se da, 12 (40%) relataron que se da casi siempre, 16 (53,3%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se observa que la mayoría de docentes toma en cuenta para el desarrollo de sus sesiones, las experiencias, saberes e intereses de los estudiantes, por otra parte, un grupo minoritario lo hace con menor frecuencia, lo cual debe mejorarse.

Tabla 51

Frecuencias sobre si se determina actividades que involucran de forma emocional y cognitiva a los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	A VECES	2	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	12	40,0	46,7
	SIEMPRE	16	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

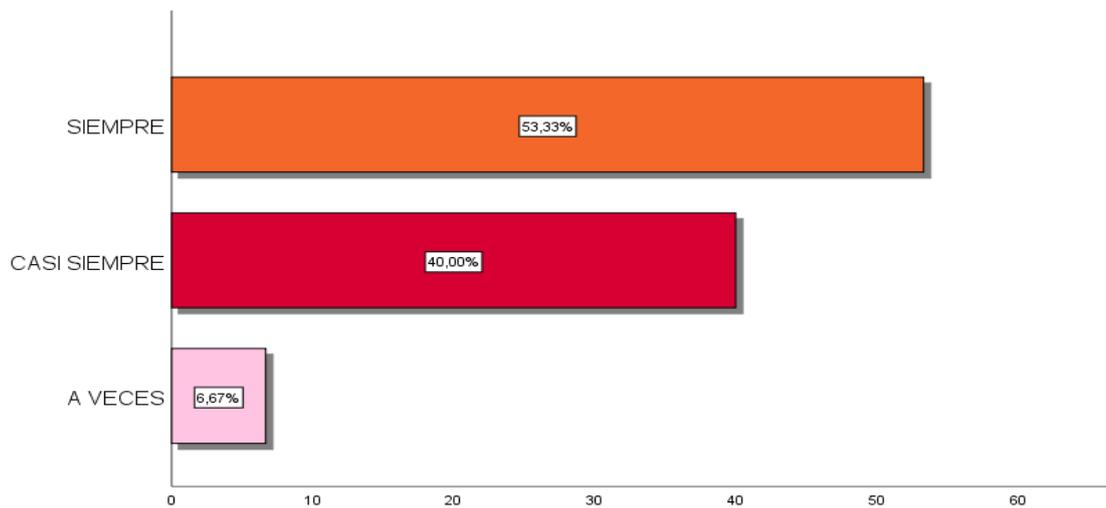


Figura 42. Determina actividades que involucran de forma emocional y cognitiva a los estudiantes

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se determina actividades que involucran de forma emocional y cognitiva a los estudiantes, 2 (6,7%) manifestaron que a veces se da, 12 (40%) relataron que se da casi siempre, 16 (53,3%) afirmaron que siempre se da. De esta manera se observa que en su mayoría los docentes toman en cuenta actividades que involucran de forma emocional y cognitiva a los estudiantes, sin embargo, por otra parte, minoritaria esto se debe fortalecer.

Tabla 52

Frecuencias sobre si se organiza el tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	18	60,0	60,0	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

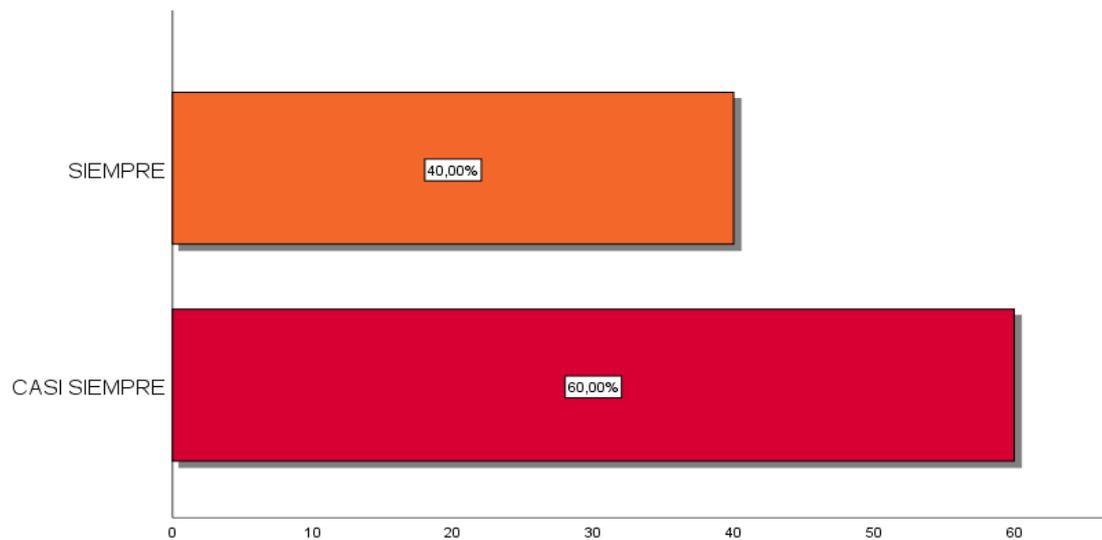


Figura 43. Organiza el tiempo

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se organiza el tiempo de acuerdo a los requerimientos de los aprendices y al propósito de la actividad de instrucción, 18 (60%) relataron que se da casi siempre, 12 (40%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se observa que los docentes en gran mayoría de las veces organizan su tiempo de acuerdo a los requerimientos de los aprendices y los propósitos de formación.

Tabla 53

Frecuencias sobre si se evita penar los errores de los aprendices, abordándolos como oportunidades de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
A VECES	1	3,3	3,3	10,0
Válido CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	53,3
SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

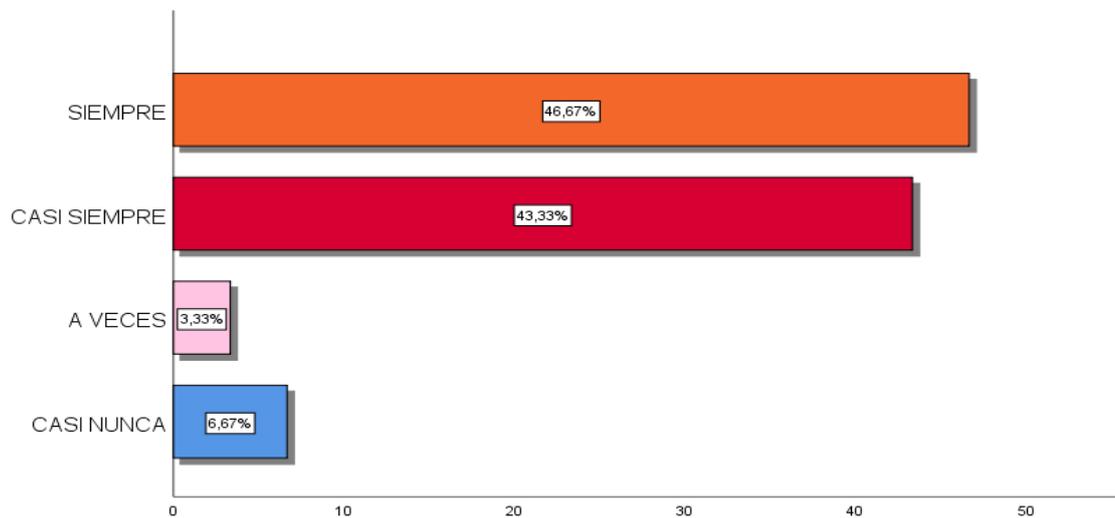


Figura 44. Evita penar los errores de los aprendices, abordándolos como oportunidades de aprendizaje

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se evita penar los errores de los aprendices, abordándolos como oportunidades de aprendizaje, 2 (6,7%) describieron que casi nunca se da, 1 (3,3%) manifestaron que a veces se da, 13 (43,3%) relataron que se da casi siempre, 14 (46,7%) afirmaron que siempre se da. De esta forma se demuestra que la mayoría de docentes aborda los errores de los aprendices como oportunidades de aprendizaje, sin embargo, este ejercicio necesita fortalecerse en parte de los profesores.

Tabla 54

Frecuencias sobre si se aplica estrategias de retroalimentación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	17	56,7	56,7	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

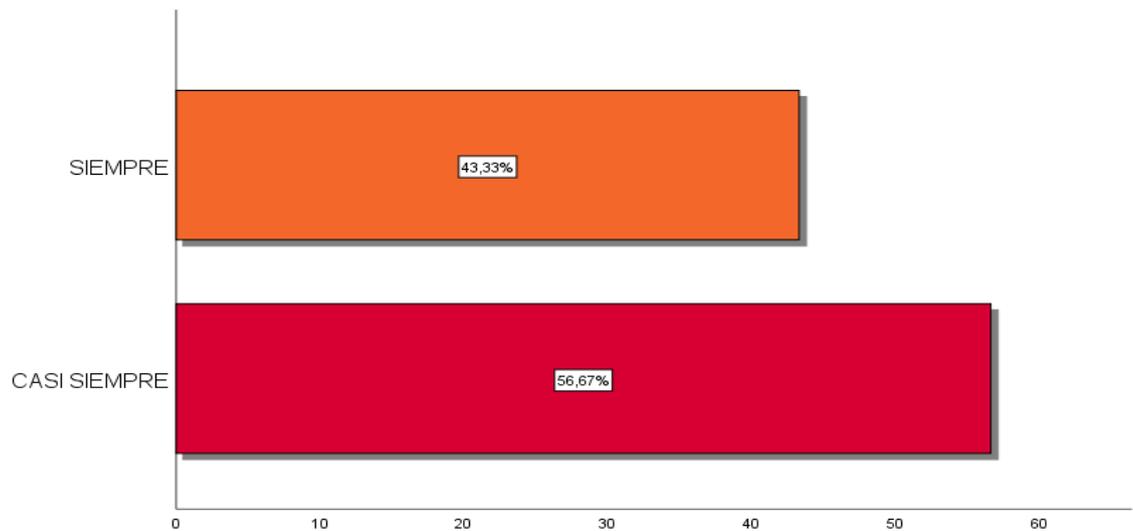


Figura 45. Aplica estrategias de retroalimentación

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se aplican estrategias de retroalimentación, 17 (56,7%) relataron que se da casi siempre, 13 (43,3%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se observa que en su totalidad los docentes aplican estrategias de retroalimentación, pero varían en la frecuencia en que lo hacen.

Responsabilidad profesional

Tabla 55

Frecuencias sobre si se participa en diálogos con sus colegas en referencia a aspectos pedagógicos y metodológicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7
	A VECES	7	23,3	30,0
Válido	CASI SIEMPRE	13	43,3	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

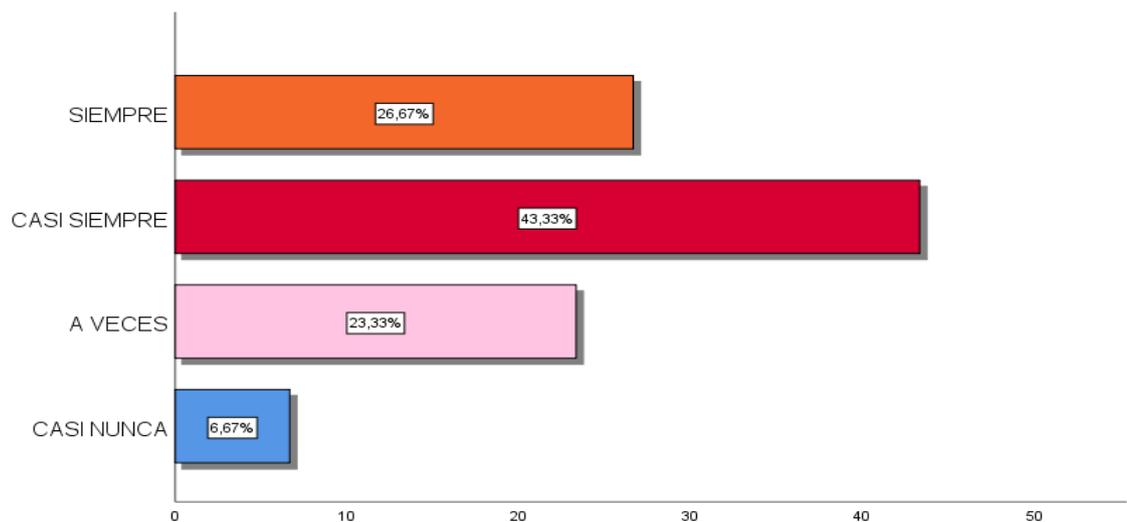


Figura 46. Participa en diálogos con sus colegas en referencia a aspectos pedagógicos y metodológicos

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se participa en diálogos con sus colegas en referencia a aspectos pedagógicos y metodológicos, 2 (6,7%) describieron que casi nunca se da, 7 (23,3%) manifestaron que a veces se da, 13 (43,3%) relataron que se da casi siempre, 8 (26,7%) afirmaron que siempre se da. De esta forma

se observa que parte media de docentes participa en el ejercicio de este aspecto, sin embargo, existe otra parte de profesores que participaron a veces o casi nunca.

Tabla 56

Frecuencias sobre si se promueve y/o participa en la comunidad educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
A VECES	7	23,3	23,3	30,0
Válido CASI SIEMPRE	15	50,0	50,0	80,0
SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

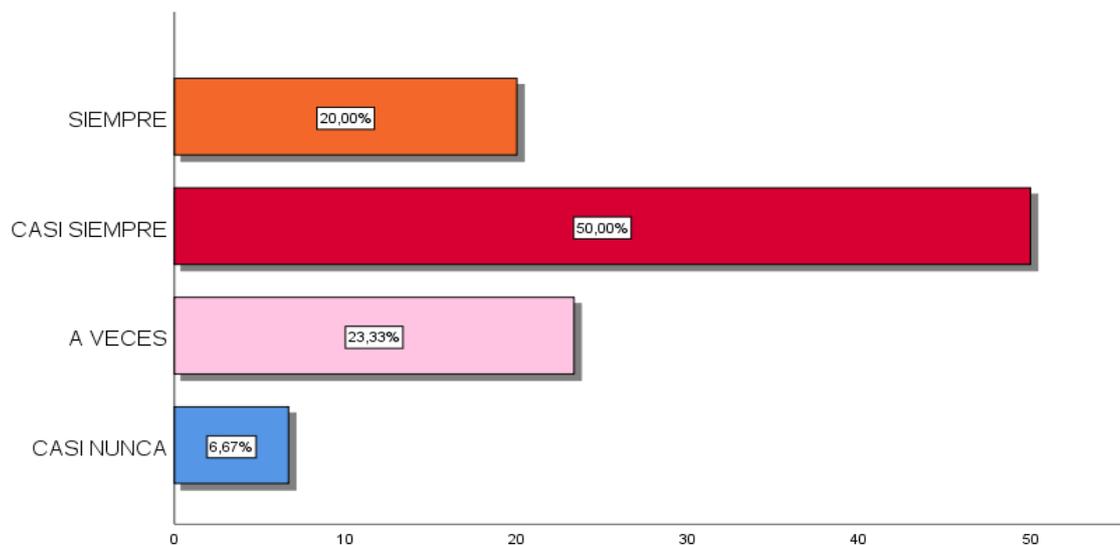


Figura 47. Promueve y/o participa en la comunidad educativa

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se promueve y/o participa en la comunidad educativa donde labora, colaborando en proyectos o documentos de gestión, 2 (6,7%) describieron que casi nunca se da, 7 (23,3%) manifestaron que a veces se da, 15 (50%) relataron que se da casi siempre, 6 (20%) afirmaron que siempre se da. De esta manera se observa que la media de docentes

participa en la comunidad educativa en que labora, colaborando con proyectos o documentos de gestión, sin embargo, por otro lado, existe un porcentaje de docentes que solo lo hace a veces o casi nunca, lo cual debe fortalecerse.

Tabla 57

Frecuencias sobre si se informa a las familias periódicamente sobre el progreso de los aprendizajes de sus hijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	18	60,0	60,0	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

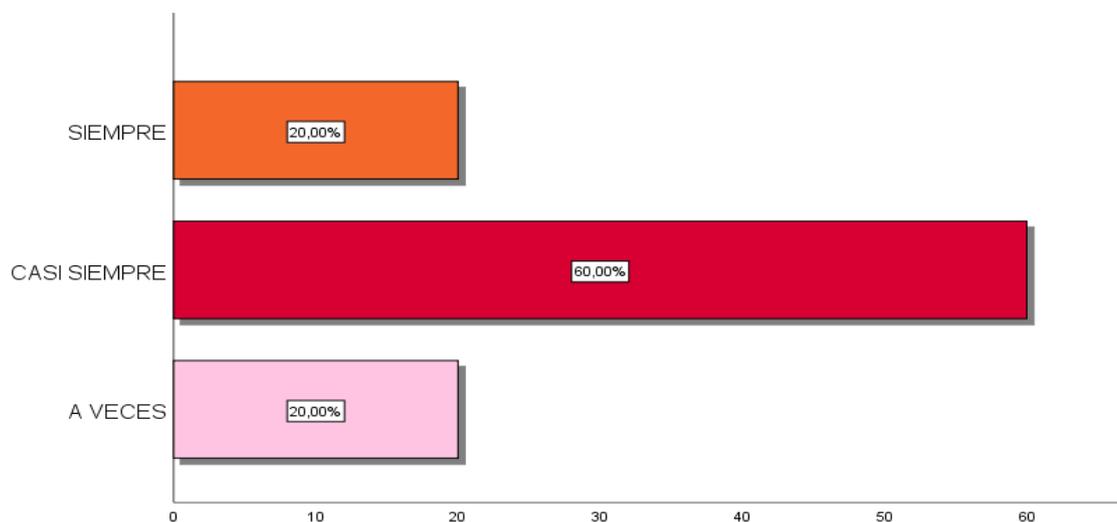


Figura 48. Informa a las familias periódicamente sobre el progreso de los aprendizajes de sus hijos

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se informa a las familias periódicamente sobre el progreso de los aprendizajes de sus hijos, 6 (20%)

manifestaron que a veces se da, 18 (60%) relataron que se da casi siempre, 6 (20%) afirmaron que siempre se da. De esta forma se denota que en mayoría los docentes informan periódicamente el avance de los estudiantes a sus padres, sin embargo, este aspecto debe fortalecerse ya que existe otro porcentaje de docentes que solo lo hace a veces.

Tabla 58

Frecuencias sobre si se conoce las políticas, objetivos y metas de la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	1	3,3	3,3	3,3
CASI SIEMPRE	22	73,3	73,3	76,7
SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

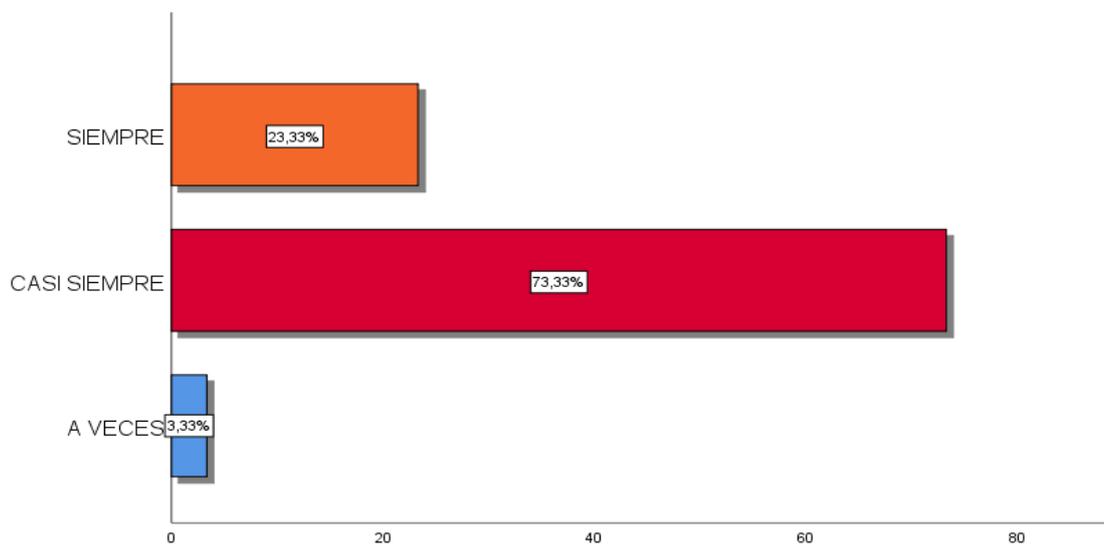


Figura 49. Conoce las políticas, objetivos y metas de la institución

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se conocen las políticas, normas, objetivos y metas de la institución, 1 (3,3%) manifestaron que a veces

se da, 22 (73,3%) relataron que se da casi siempre, 7 (23,3%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se examina que los docentes conocen de forma media alta las políticas, normas, objetivos y metas de la institución.

Tabla 59

Frecuencias sobre si se cumple con eficacia la normatividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	13,3	13,3
	CASI SIEMPRE	20	66,7	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

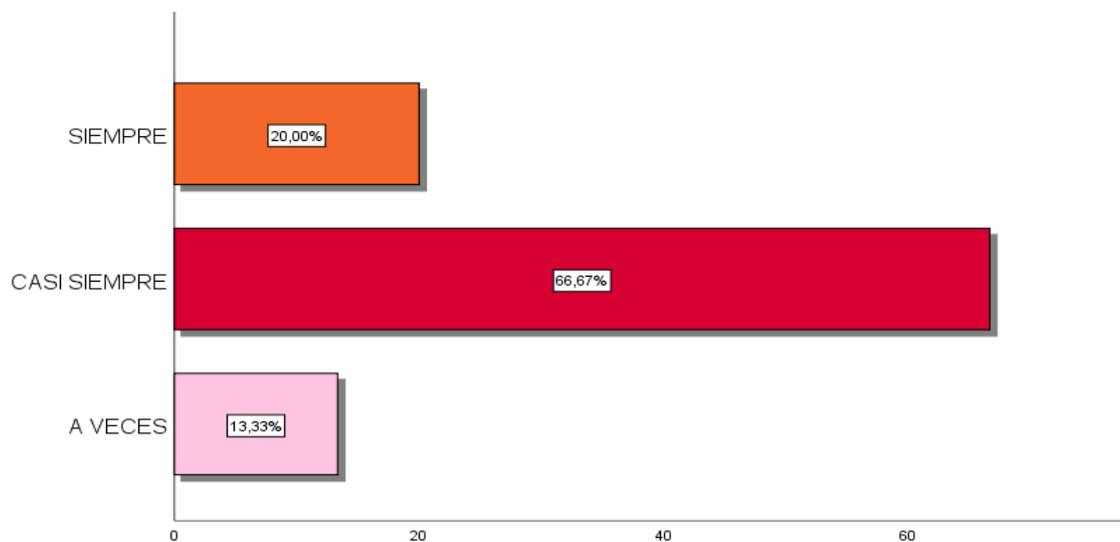


Figura 50. Cumple con eficacia la normatividad

Se muestra que según los 30 docentes encuestados (100%) sobre si se cumple con eficacia la normatividad relacionada con el currículo nacional y la profesión docente, 4 (13,3%) manifestaron que a veces se da, 20 (66,7%) relataron que se da casi siempre, 6 (20%) afirmaron que siempre se da. Por lo tanto, se observa que en mayoría los docentes cumplen con eficacia la normatividad que se relaciona con el currículo y la profesión docente, sin embargo, este aspecto debe fortalecerse.

4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

4.2.1. Pruebas de hipótesis general

HA. El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

H0. El clima organizacional no se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Tabla 60

Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Desempeño Docente
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,523**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	30	30
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,523**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	30	30

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

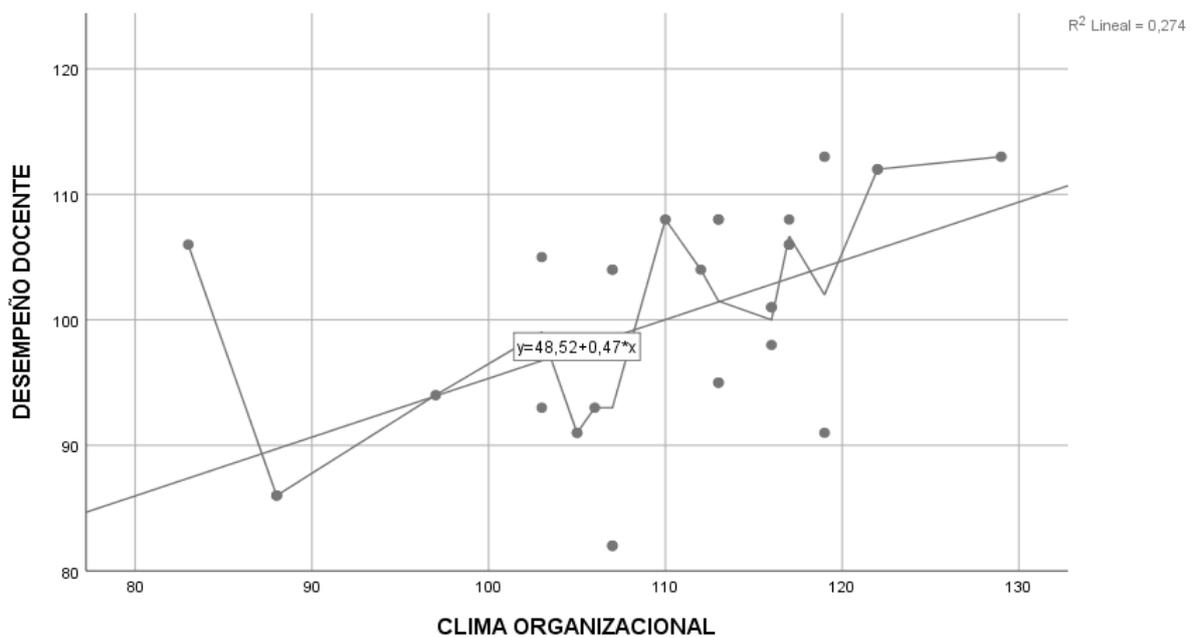


Figura 51. Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

$$\text{Coeficiente de Determinación} = R^2 = 0.274 = 27.4\%$$

Interpretación:

De acuerdo a lo que se manifiesta en la tabla se nos expone que si existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021, por tal razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Según el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,523$) nos registra una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia de 0,003, mientras el coeficiente de determinación obtenido es $R^2 = 0.274 = 27.4\%$, siendo este estadígrafo explicativo de la influencia del clima organizacional en un 27.4% con respecto al desempeño docente en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

4.2.2. Pruebas de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H1. El clima organizacional se relaciona directamente con la planificación y el desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con la planificación y el desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Tabla 61

Relación entre el clima organizacional con la planificación y el desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Correlaciones			
		Clima Organizacional	Planificación Y Desarrollo De La Enseñanza
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,433*
	Sig. (bilateral)		,017
	N	30	30
Planificación Y Desarrollo De La Enseñanza	Correlación de Pearson	,433*	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

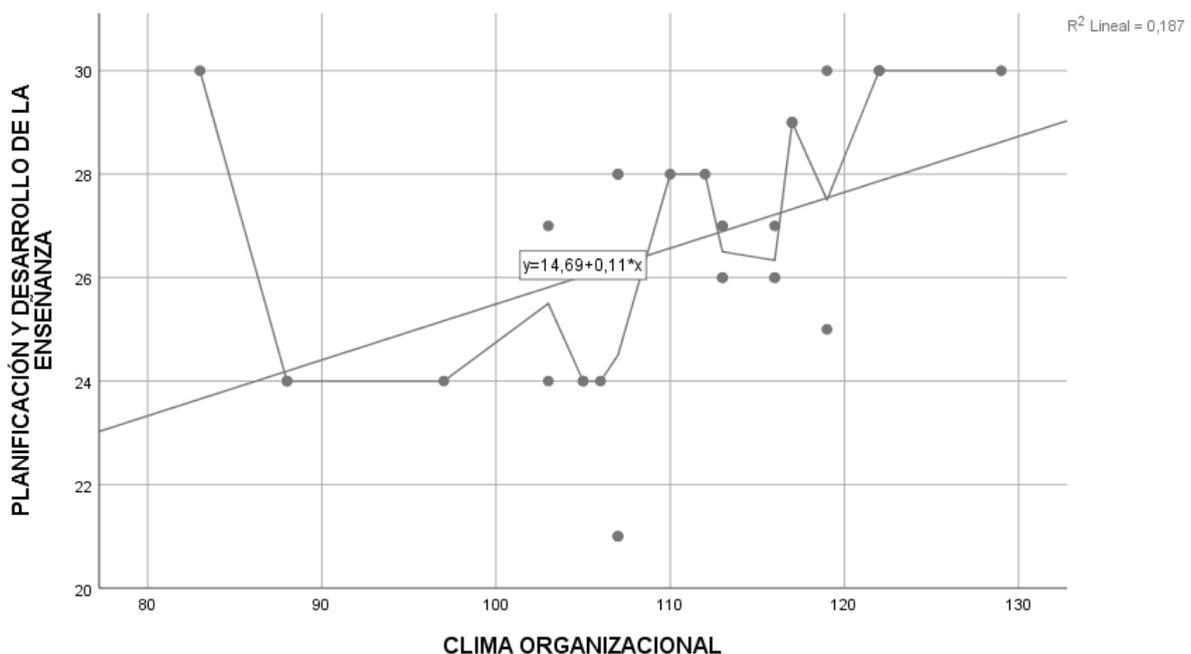


Figura 52. Relación entre el clima organizacional con la planificación y el desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

$$\text{Coeficiente de Determinación} = R^2 = 0.187 = 18.7\%$$

Interpretación:

De acuerdo a lo que se manifiesta en la tabla se nos expone que si existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional con la planificación y el desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021, por tal razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Según el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,433$) nos registra una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia de 0,017, mientras el coeficiente de determinación obtenido es $R^2 = 0.187 = 18.7\%$, siendo este estadígrafo explicativo de la influencia del clima organizacional en un 18.7% con respecto a la planificación y el desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Hipótesis específica 2

H2. El clima organizacional se relaciona directamente con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Tabla 62

Relación entre el clima organizacional con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Creación Del Contexto Adecuado Para El Aprendizaje
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,382*
	Sig. (bilateral)		,037
	N	30	30
Creación Del Contexto Adecuado Para El Aprendizaje	Correlación de Pearson	,382*	1
	Sig. (bilateral)	,037	
	N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

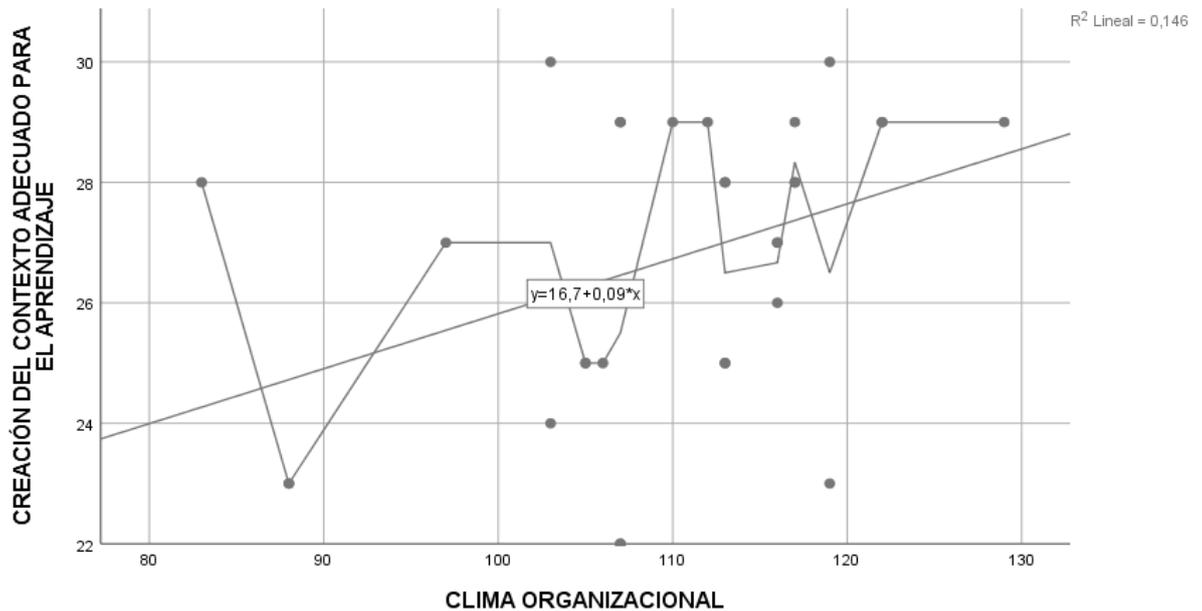


Figura 53. Relación entre el clima organizacional con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

$$\text{Coeficiente de Determinación} = R^2 = 0.146 = 14.6\%$$

Interpretación:

De acuerdo a lo que se manifiesta en la tabla se nos expone que si existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021, por tal razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Según el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,382$) nos registra una correlación positiva baja, con un nivel de significancia de 0,037, mientras el coeficiente de determinación obtenido es $R^2 = 0.146 = 14.6\%$, siendo este estadígrafo explicativo de la influencia del clima organizacional en un 14.6% con respecto a la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.



Hipótesis específica 3

H3. El clima organizacional se relaciona directamente con la dirección del aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021

Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con la dirección del aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Tabla 63

Relación entre el clima organizacional con la dirección del aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Correlaciones			
		Clima Organizacional	Dirección Del Aprendizaje
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,461*
	Sig. (bilateral)		,010
	N	30	30
Dirección Del Aprendizaje	Correlación de Pearson	,461*	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

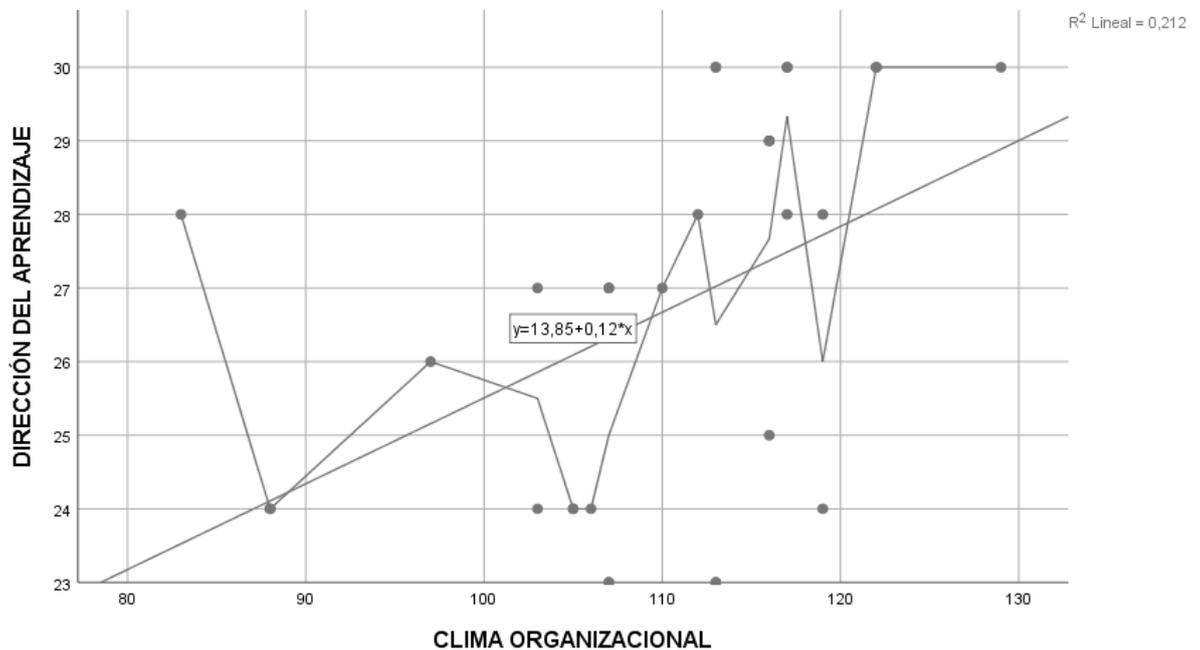


Figura 54. Relación entre el clima organizacional con la dirección del aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

$$\text{Coeficiente de Determinación} = R^2 = 0.212 = 21.2\%$$

Interpretación:

De acuerdo a lo que se manifiesta en la tabla se nos expone que si existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional con la dirección del aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021, por tal razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Según el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,461$) nos registra una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia de 0,010, mientras el coeficiente de determinación obtenido es $R^2 = 0.212 = 21.2\%$, siendo este estadígrafo explicativo de la influencia del clima organizacional en un 21.2% con respecto a la dirección del aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.



Hipótesis específica 4

H4. El clima organizacional se relaciona directamente con la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Tabla 64

Relación entre el clima organizacional con la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

Correlaciones			
		Clima Organizacional	Responsabilidad Profesional
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,598**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Responsabilidad Profesional	Correlación de Pearson	,598**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

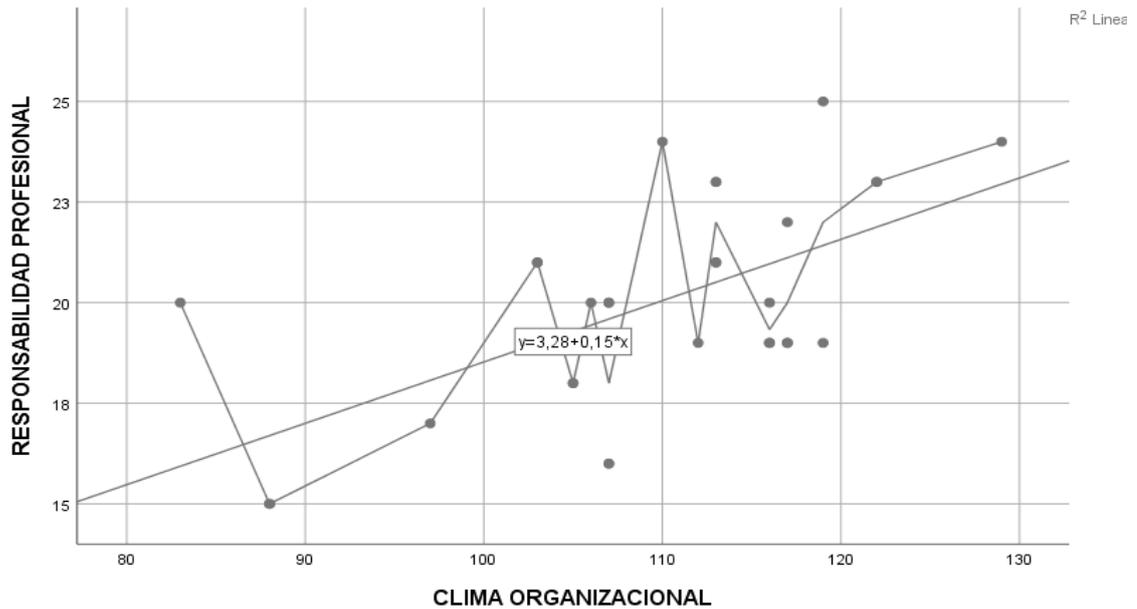


Figura 55. Relación entre el clima organizacional con la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

$$\text{Coeficiente de Determinación} = R^2 = 0.357 = 35.7\%$$

Interpretación:

De acuerdo a lo que se manifiesta en la tabla se nos expone que si existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional con la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021, por tal razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Según el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,598$) nos registra una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia de 0,000, mientras el coeficiente de determinación obtenido es $R^2 = 0.357 = 35.7\%$, siendo este estadígrafo explicativo de la influencia del clima organizacional en un 35.7% con respecto a la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.

4.2. DISCUSIÓN

Los resultados alcanzados reflejan que si existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente ($r = 0,523$), y a la vez se denota una influencia del clima organizacional en un 27.4% con respecto al desempeño docente. En ese marco, Flores (2018) concluyó que el clima escolar tiene un grado de correlación positiva y moderada con el desempeño docente ($r = 0,61$), y que es indispensable poner énfasis en los procesos de control, motivación, determinación de decisiones y la comunicación para un funcionamiento favorable del clima educativo para con el desempeño profesoral. Asimismo, Cayro (2018) concluyó que a mejor clima organizacional mejor será el desempeño profesoral ($\text{Chi}^2 = 0,50$), afirmando que, a mejor ambiente físico, social, y laboral mejor es el desempeño docente en la institución. En ese contexto, un clima organizacional pertinente obedece a la aplicación sistemática de cada dimensión que la conforman, es decir, la ejecución integral de los elementos que constituyen el clima organizacional se relaciona e influye en un desempeño docente favorable, acorde a los objetivos de la institución.

Por otro lado, se demostró que si existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional con la planificación y el desarrollo de la enseñanza ($r = 0,433$), y que existe influencia del clima organizacional en un 18.7%. En contraste con los resultados dados García (2020) aseveró que, en relación al clima organizacional, este no asiste en la motivación para el desarrollo y planificación de la enseñanza, además de que los estilos de supervisión son escasamente aceptados por los docentes. Sin embargo, Brito et al. (2020) concluyeron que la integración de variables de control, motivación, toma de decisiones, compromiso, comunicación efectiva, liderazgo y seguimiento, son decisivos para un contexto organizacional favorable de desarrollo, y que estas a su vez repercuten



en el desempeño de los trabajadores y el alcance de los objetivos de las instituciones. Bajo ese marco, un clima organizacional, es efectivo en este contexto si es moderado por un liderazgo de compromiso, que genere percepción de desarrollo, y una comunicación adecuada, además de que busque promover consensos en la plana de docentes en general.

Respecto a la relación entre el clima organizacional con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje, se determinó una relación positiva y significativa de (0,382), con una influencia del clima organizacional en un 14.6%. Sin embargo, García (2020) concluyó que, en su mayoría, los ambientes no son los más adecuados, por falta de diversos materiales, como equipamientos tecnológicos para el aula, ventilación e iluminación. En tal sentido, la carencia de recursos limita el desempeño del docente de manera que esta sea más efectiva y pertinente frente a la enseñanza a nativos digitales, por este motivo los gestores institucionales deben agenciar la manera de adquirir tales materiales, ya que este aspecto fundamental se relaciona con una educación moderna y de calidad.

En cuanto a si existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dirección del aprendizaje, se determinó una correlación de (0,461) con una influencia del clima organizacional en un 21.2%. En concordancia, Bustinza (2021) determinó que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente ($r = 0,569$). Así como también lo asevera Cosi (2021), los procesos de acompañamiento pedagógico tienen una correlación significativa y positiva para con las competencias profesionales ($r = 0,778$) como la dirección de los aprendizajes y la responsabilidad profesional, además de que este proceso contribuye en el desempeño docente y el trabajo cooperativo. En ese contexto, es pertinente determinar un monitoreo



pedagógico adecuado, que fortifique la autonomía, los desempeños, valores, y el trabajo colaborativo, y ahondar en los mecanismos de control y gestión para que estas sean flexibles y apropiadas de acuerdo al contexto y las metas de la institución.

En referencia a la relación entre el clima organizacional con la responsabilidad profesional ($r = 0,598$) se determinó una relación positiva y significativa, siendo la influencia del clima organizacional en un 35.7%. García (2020) concluyó, que en este factor influye la estabilidad laboral, como también los aspectos personales que en ocasiones generan disconformidades. Sin embargo, Villavicencio (2016) concluyó que el clima puede favorecer el incremento del desempeño tanto a nivel individual como organizacional. Es decir, que una acción pertinente por parte de los gestores puede promover en el profesor un soporte para corregir falencias y acciones equivocadas que puedan conllevar a mermar la calidad del clima institucional o la calidad de su desempeño.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente ($r = 0,523$) en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021, mientras que el coeficiente de determinación obtenido fue $R^2 = 0.274 = 27.4\%$, un clima organizacional pertinente obedece a la aplicación sistemática de cada dimensión que la conforman, ya que la atribución integral de los elementos que constituyen el clima organizacional se relaciona e influye en un desempeño docente favorable, acorde a los objetivos de la institución.

SEGUNDA: Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional con la planificación y el desarrollo de la enseñanza ($r = 0,433$) en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021, mientras el coeficiente de determinación obtenido es $R^2 = 0.187 = 18.7\%$, un clima organizacional es efectivo en este contexto, si es moderado por un liderazgo de compromiso, que genere percepción de desarrollo, y una comunicación adecuada, además de que busque promover consensos en la plana de docentes en general.

TERCERA: Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje ($r=0,382$) en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021, mientras el coeficiente de determinación obtenido es $R^2 = 0.146 = 14.6\%$, la carencia de recursos limita el desempeño del docente de manera que esta sea más efectiva y adecuada frente a la enseñanza a nativos digitales, por esta razón los gestores de la institución deben agenciar la forma de adquirir tales medios y recursos educativos, ya que este aspecto fundamental se relaciona con una educación actual y de calidad.



CUARTA: Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional con la dirección del aprendizaje ($r=0,461$) en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021, mientras el coeficiente de determinación obtenido es $R^2 = 0.212 = 21.2\%$, es pertinente determinar un monitoreo pedagógico adecuado, que fortalezca la autonomía, los desempeños, valores, y el trabajo cooperativo, además de ahondar en los mecanismos de gestión y control para que estas sean flexibles y adecuadas de acuerdo al contexto y los objetivos.

QUINTA: Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional con la responsabilidad profesional ($r=0,598$) en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021, mientras el coeficiente de determinación obtenido es $R^2 = 0.357 = 35.7\%$, una acción oportuna por parte de los gestores puede promover en el docente un soporte para corregir falencias y acciones equivocadas que puedan conducir a mermar la calidad del clima institucional o la calidad de su desempeño.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se debe optar por aplicarse un estilo de dirección más preciso, con una comunicación más efectiva y retroalimentadora, ya que se denotan ciertas descoordinaciones dentro de la institución, ralentizando así los procesos, por otra parte, se debe buscar fomentar en gran manera la identidad corporativa dentro de la institución, puesto que en cierta medida se aprecian niveles de desvinculación del personal para con las tareas que realizan.

SEGUNDA: Establecer un programa de monitoreo o acompañamiento pedagógico constante y eficiente, con un registro eficaz y adecuado, para que de esta forma se priorice el mejoramiento del desempeño docente como también un espacio y clima colaborativo integrador donde se promueva el intercambio de experiencias para la mejora en la planificación y desarrollo de la enseñanza.

TERCERA: Invertir desde una gestión óptima en un plan de mejora para con las condiciones de amplitud, recursos y medios materiales y/o virtuales con el fin de involucrar a todos los agentes educativos dentro de la institución, como también aliados estratégicos que están sujetos con la educación de la zona cercana a la institución, ya que un organismo sin los medios y condiciones adecuados difícilmente podrá llegar a tener mejoras en la calidad educativa.

CUARTA: Se deben propiciar más espacios de interaprendizaje por áreas independientemente y también por áreas integradas, dedicados a la mejora procesual de los estilos de dirección del aprendizaje, organización de



experiencias, actividades de aprendizaje, didáctica, manejo de recursos y medios de enseñanza, enseñanza en contextos semipresenciales, problemas de aprendizaje, bienestar docente y estudiantil y seguimiento de estudiantes, ya que durante los trabajos colegiados normalmente se tratan temas planificados, pero necesariamente los puntos anteriormente expuestos también requieren que sean tomados en cuenta, puesto que en diversas ocasiones escapan de tal planificación.

QUINTA: Se debe fortalecer en mayor manera la comunicación y la asociación de los docentes con la comunidad de padres a través de coordinaciones más frecuentes, por medio de trabajos en cooperación, y a través de proyectos educativos de mejora, con objetivos y metas claras establecidas para el bien y desarrollo de la institución.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcóver, C., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Mc Graw Hill Education.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias al docente*. Buenos Aires: Libros en Red.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016 (Tesis Magistral)*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Bustinza, P. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la zona lago Ilave (Tesis de Segunda Especialidad)*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Castro, F. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uyapar.
- Cayro, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas iniciales del distrito de Puno en el año 2018 (Tesis Magistral)*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.



- Cosi, K. (2021). *Acompañamiento pedagógico y competencias profesionales de las docentes en la institución educativa inicial n° 314 – Las Mercedes – Juliaca – 2021 (Tesis de Segunda Especialidad)*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- De Mendoza, A. (8 de noviembre de 2021). *Educación y tecnología en tiempos de COVID-19*. Obtenido de UNICEF:
<https://www.unicef.org/peru/historias/educacion-tecnologia-en-tiempos-covid19>
- Figuroa, C. (2016). El uso del smartphone como herramienta para la búsqueda de información en los estudiantes de pregrado de la facultad de educación de una universidad privada de Lima Metropolitana. *Educación*, 25(49), 29-44.
<https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201602.002>.
- Figuroa, R., Utria, C., & Colpas, R. (2004). Devenir histórico de la calidad educativa dentro de la evaluación dinámica del desempeño docente. *Historia Caribe*, 4 (9), p.107-119. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/937/93700909.pdf>
- Flores, P. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa secundaria José Macedo Mendoza de Macusani, 2016 (Tesis Magistral)*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Fuentes, M. (2018). *El clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa inicial N° 193 “club leones” de Puno (Tesis Magistral)*. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín.
- García, A., & Vidal, E. (2019). *Una experiencia b-Learning/m-Learning como soporte para la mejora de las capacidades del área de Inglés para estudiantes de*



Ingeniería. Artículo de investigación, Universidad Tecnológica del Perú,
Arequipa. Obtenido de: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4041>.

García, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019 (Tesis Magistral)*. Lima, Perú:
Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación
Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Guzmán, J. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una
buena enseñanza en este nivel educativo? *Perfiles educativos*, 33(SPE), 129-141.
Obtenido de
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-
26982011000500012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500012&lng=es&tlng=es)

Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructura, procesos y resultado. (2da Edición)*.
México: Prentice Hall.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas
cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw Hill
Education.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.
Ciudad de México, México: McGraw Hill Education. Obtenido de
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>



- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327–342. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1235085.pdf>
- León, M., & Díaz, E. (2013). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. Madrid: Ediciones Paraninfo S.A.
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos (Tesis Magistral)*. Lima, Perú: Universidad de Piura.
- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.
- Mamani, C. (2019). *Clima organizacional y desempeño directivo en las instituciones educativas de la unidad de gestión educativa local el Collao 2017*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDUC. (2008). *Marco para la Buena Enseñanza*. Chile. Obtenido de <https://www.docentemas.cl/download/marco-para-la-buena-ensenanza/>
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Corporativa editorial magisterio.
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en



Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13.

Oseda, D. (2011). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Pirámide.

Pintado, E. (2012). *Comportamiento Organizacional: Gerenciación y Liderazgo Conductivo del Talento Humano. 4º edición*. Lima: Arco Iris.

Rivas, L. (2018). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015 (Tesis Doctoral)*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. Chile: Alfa Omega.

Rodríguez, N., & Castro, C. (2005). *Clima organizacional y productividad: El papel inspirador de la supervisión*. Colombia: Consult C.A.

Sagredo, E. (2019). *Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile (Tesis Doctoral)*. Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona.

Sánchez, A. (26 de febrero de 2021). *Año escolar 2021: ¿qué espera el Minedu para el reinicio de clases en tiempos de pandemia?* Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/ano-escolar-2021-que-espera-el-minedu-para-el-reinicio-de-clases-en-tiempos-de-pandemia-noticia/?ref=ecr>

Soto, K. (2018). *Clima laboral y su influencia en la satisfacción del personal del hotel Royal Inn de la ciudad de Puno 2015*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.



UNESCO. (14 de mayo de 2021). *Interrupción y respuesta educativa*. Obtenido de

UNESCO: <https://es.unesco.org/covid19/educationresponse>

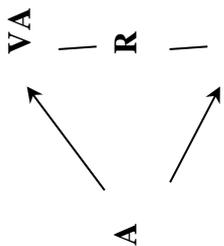
Villavicencio, M. (2016). *Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima*

organizacional y el desempeño laboral (Tesis Doctoral). D.F, México:

Universidad Nacional Autónoma de México.



ANEXOS

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. José A Encinas Franco - Lima 2021?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. José A Encinas Franco - Lima 2021.	<p>HA. El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E. José A Encinas Franco - Lima 2021.</p> <p>H0. El clima organizacional no se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E. José A Encinas Franco - Lima 2021.</p>	Variable 1: Clima Organizacional	Medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones de amplitud y ordenamiento del ambiente -Mobiliario y equipamiento con que cuenta la institución - La institución cuenta con entornos determinados para el intercambio de experiencias - Predisposición de salones para la teoría y laboratorios 	<p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Tipo de investigación: descriptiva – correlacional</p> <p>Su esquema es el siguiente:</p>  <pre> graph TD A --> VA A --> R VA --> R </pre>

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			VB
<p>¿Qué nivel de relación existe entre el clima organizacional y la planificación y desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la planificación y desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.</p>	<p>H1. El clima organizacional se relaciona directamente con la planificación y desarrollo de la enseñanza en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021. Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con la planificación y</p>	<p>Estilo de dirección institucional</p>	<p>- Oportunidades de encomendar funciones al personal - Aproximación y acceso a consultas entre los directivos, jerárquicos, administrativos, docentes y estudiantes - Directivos de la institución se esfuerzan por gestionar</p>	<p>Dónde: A = muestra VA= Variable 1 R=relación entre variables VB= Variable 2 Población: La población de estudio estará conformada por los 30 docentes de la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021. Técnicas: Encuesta Observación Instrumentos: Cuestionario para medir la variable clima organizacional. Cuestionario para medir la variable</p>

	<p>¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco - 2021?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco - Lima 2021.</p>	<p>H2. El clima organizacional se relaciona directamente con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E José A Encinas Franco - Lima 2021.</p> <p>Ho. El clima organizacional no se relaciona</p>		<p>Trabajo en equipo</p>	<p>- Coordinación entre los estamentos - Trabajo en equipo permite la solución de problemas</p>	<p>desempeño docente.</p>
--	--	--	---	--	--------------------------	---	---------------------------



		<p>directamente con la creación de contextos adecuados para el aprendizaje en la I.E. José A Encinas Franco – Lima 2021.</p>			
<p>¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la dirección del aprendizaje en la I.E. José A Encinas Franco - 2021?</p>	<p>Indagar la relación que existe entre el clima organizacional y la dirección del aprendizaje en la I.E. José A Encinas Franco – Lima 2021.</p>	<p>H3. El clima organizacional se relaciona directamente con la dirección del aprendizaje en la I.E. José A Encinas Franco – Lima 2021.</p> <p>Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con la dirección del aprendizaje en la I.E. José A Encinas Franco – Lima 2021.</p>	<p>Procesos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Información perteneciente a la conducción de los procedimientos y procesos - Procesos y procedimientos que empleas - Procesos aplicados en el crecimiento de la organización 	

<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco - 2021?</p>	<p>Examinar la relación que existe entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.</p>	<p>H4. El clima organizacional se relaciona directamente con la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021. Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con la responsabilidad profesional en la I.E José A Encinas Franco – Lima 2021.</p>	<p>Variables Personales</p>	<p>-Relaciones sociales entre los integrantes de su estamento -Conflictos entre los integrantes</p>		
			<p>Estilo de supervisión</p>	<p>- Estilo de supervisión que se rige -Supervisión basada en mecanismos de control</p>		
			<p>Motivación</p>	<p>-Desarrollo del servicio -Sentimiento de bienestar social en el personal -Esfuerzos de la dirección y jerarquía</p>		



ANEXO 1: CUESTIONARIO 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

Cuestionario para medir la variable clima organizacional

Estimados, previos cordiales saludos.

Le informamos que se está realizando la investigación clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa José Antonio Encinas Franco – Lima 2021. Para ello, se le solicita participar en el presente cuestionario que le tomará 20 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Su identidad será tratada de manera anónima. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y servirá para la elaboración de artículos y presentaciones académicas. Además, esta será conservada por cinco años, contados desde la publicación de los resultados, en la computadora personal del investigador responsable.

Agradecemos anticipadamente su apoyo.

Instrucciones:

Marque con una (X) en la alternativa que mejor represente su respuesta, según la tabla de calificación que se le presenta a continuación:



1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Medio Ambiente						
01	Las condiciones de amplitud y organización del ambiente facilitan el desempeño de las tareas propias.					
02	El mobiliario y equipamiento (recursos físicos y virtuales) con que cuenta la institución facilita el desempeño individual y grupal de las tareas de su responsabilidad.					
03	La institución cuenta con ambientes destinados al intercambio de experiencias entre el personal.					
04	Existe disponibilidad de aulas para la teoría y laboratorios.					



Dimensión 2: Estructura Organizativa						
05	Sientes que tu función es importante dentro de la institución.					
06	La estructura de la organización facilita su acceso al personal directivo o administrativo para formular consultas.					
07	La organización del personal promueve la confianza y la coordinación efectiva del personal de los diferentes niveles jerárquicos.					
Dimensión 3: Estilo de Dirección Institucional						
08	Se dan oportunidades por delegación de funciones al personal para el ejercicio de funciones propias del órgano de dirección y de la jerarquía.					
09	Existe un acercamiento consultivo entre los directivos, jerárquicos, administrativos, docentes y estudiantes de la institución.					



10	Se observa que los directivos de la institución se esfuerzan por gerenciar el servicio con criterios de calidad.					
Dimensión 4 : Trabajo en Equipo						
11	Se promueve la coordinación entre los estamentos de la institución para mejorar la calidad de servicio que se brinda.					
12	El trabajo en equipo posibilita la solución de problemas académicos y/o administrativos con eficacia en la institución.					
Dimensión 5: Procesos						
13	Recibes información correspondiente a la conducción de los procesos y procedimientos para tu involucramiento eficaz en el área de tu competencia.					
14	Los procesos y procedimientos que manejas en las áreas en la cual estás involucrado te facilitan el logro de objetivos y capacidades de tu competencia.					



15	Los procesos utilizados en el desarrollo de la organización responden a criterios modernos.					
Dimensión 6: Variables Personales						
16	La práctica de relaciones sociales en su área, evita conflictos interpersonales que surgen entre los integrantes de su estamento.					
17	En la institución se superan los conflictos que ocurren entre los integrantes de los diferentes estamentos.					
Dimensión 7: Estilo de Supervisión						
18	El estilo de supervisión que se conduce en la institución permite visualizar mejoras en el servicio y en la formación profesional.					
19	Si la supervisión que se conduce en la institución está basada en mecanismos de control de las jerarquías y burocracia, entonces se aprecia el temor y la desconfianza.					



Dimensión 8: Motivación						
20	En el desarrollo del servicio se aprecia niveles de desvinculación del personal con las tareas que se realizan.					
21	Se aprecia en el personal un sentimiento de bienestar social asociado al deber cumplido con calidad.					
22	Se aprecian los esfuerzos de la dirección y jerarquía por mejorar el servicio motivando con el ejemplo.					
Dimensión 9: Estabilidad Laboral						
23	Se percibe en la institución que el tratamiento al personal como seres humanos y el hacer algo por ellos en términos humanos favorece la estabilidad laboral.					
24	La estabilidad laboral del personal en la organización genera que se sienta como miembro valioso.					



25	Se dan oportunidades para desarrollar sus capacidades y mejorar su desempeño.					
Dimensión 10: Objetivos						
26	Los objetivos y metas de la institución se formulan con la participación de representantes de todos los estamentos.					
27	Los objetivos y metas anuales de la institución revisten un elevado nivel de exigencia personal para lograr un buen servicio.					

Fuente: (García, 2020)



ANEXO 2: CUESTIONARIO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

Cuestionario para medir el desempeño docente

Estimados, previos cordiales saludos.

Le informamos que se está realizando la investigación clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa José Antonio Encinas Franco – Lima 2021. Para ello, se le solicita participar en el presente cuestionario que le tomará 20 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Su identidad será tratada de manera anónima. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y servirá para la elaboración de artículos y presentaciones académicas. Además, esta será conservada por cinco años, contados desde la publicación de los resultados, en la computadora personal del investigador responsable.

Agradecemos anticipadamente su apoyo.

Instrucciones:

Marque con una (X) en la alternativa que mejor represente su respuesta, según la tabla de calificación que se le presenta a continuación:



1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación y desarrollo de la enseñanza						
01	Realiza el planeamiento de las experiencias de forma relevante y coherente entre varias áreas basándose en las necesidades, particularidades e intereses de los estudiantes.					
02	Plantea objetivos de aprendizaje claros y adecuados de acuerdo al nivel educativo y los estándares de aprendizaje.					
03	Aplica estrategias y técnicas de enseñanza apropiadas para generar aprendizaje relevante.					



04	Selecciona medios y recursos de enseñanza apropiados con la complejidad del tema y las características de los estudiantes.					
05	Aplica métodos e instrumentos de evaluación coherentes con los estándares de aprendizaje del área que imparte.					
06	Domina el contenido y principios del área que enseña.					
Dimensión 2: Creación del contexto adecuado para el aprendizaje						
07	Promueve un clima interpersonal afectivo con valores de respeto, solidaridad, empatía, compromiso y participación entre los estudiantes.					
08	Promociona normas de convivencia comprensibles y apropiadas a las necesidades de aprendizaje procurando una convivencia escolar saludable.					



09	Aplica respuestas asertivas y efectivas para dar una solución adecuada y racional ante el quiebre de las normas de convivencia.					
10	Fomenta situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas transmitiendo motivación en la búsqueda, el aprendizaje y la indagación.					
11	Gestiona un ambiente organizado, propicio y accesible, coherente con las experiencias de aprendizaje, considerando a la diversidad.					
12	Utiliza software educativo (aplicaciones, plataformas, juegos online, redes sociales, etc.) vinculándolos al propósito de la experiencia de aprendizaje.					
Dimensión 3: Dirección del aprendizaje						
13	Comunica a los estudiantes el propósito de la experiencia de aprendizaje, las competencias a desarrollar, las evidencias a alcanzar, como también los criterios de evaluación y/o autoevaluación.					



14	Estructura situaciones de aprendizaje tomando en cuenta las experiencias, saberes e intereses, a través de una estrategia de enseñanza establecida.					
15	Determina actividades que involucran de forma emocional y cognitiva a los estudiantes comprometiéndolos con la investigación de contenidos.					
16	Organiza el tiempo disponible de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y al propósito de la actividad de aprendizaje.					
17	Evita penalizar los errores de los estudiantes, abordándolos como oportunidades de aprendizaje, incentivándolos a fundamentar sus respuestas y a analizar las de sus compañeros.					
18	Aplica estrategias de retroalimentación que ayudan a los estudiantes a tomar conciencia de sus logros de aprendizaje.					
Dimensión 4: Responsabilidad profesional						



19	Participa en diálogos con sus colegas en referencia a aspectos pedagógicos y metodológicos.					
20	Promueve y/o participa en la comunidad educativa donde labora, colaborando en proyectos con sus colegas y/o con el proyecto educativo institucional.					
21	Informa a las familias periódicamente sobre los avances de los aprendizajes de sus hijos.					
22	Conoce las políticas (proyectos institucionales), de la institución, así como sus normas de convivencia y funcionamiento.					
23	Cumple con eficacia la normatividad relacionada con el currículo nacional y la profesión docente (actualización, formación, etc.).					

Fuente: Elaboración propia



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Haydee Gladys Nina Mamani

Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano

Instrumento motivo de evaluación: Desempeño docente

Título: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO – LIMA 2021**

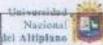
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
CLARIDAD	Está formulado en lenguaje apropiado			55		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				75	
ADECUACIÓN	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				75	
ORGANIZACIÓN	Cuenta con una organización lógica				70	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				75	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				75	
CONSISTENCIA	Está basado en aspecto teóricos - científicos				75	
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems				75	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					85
PERTINENCIA	Sirve para medir lo que se pretende				80	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

APLICABLE (X) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 74

Puno, 22 / 02 / 22	40708550	 Firmado digitalmente por NINA MAMANI Haydee Gladys FAU 20145490170 autl Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 22.02.2022 13:05:12 -05	955634007
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DE EXPERTO	TELÉFONO



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Sarita Duran Chambilla
Institución donde labora : Universidad Nacional del Altiplano
Instrumento motivo de evaluación: Desempeño Docente
Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO – LIMA 2021

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO DOCENTE

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
CLARIDAD	Está formulado en lenguaje apropiado			42		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				64	
ADECUACIÓN	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				64	
ORGANIZACIÓN	Cuenta con una organización lógica		22			
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			42		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				64	
CONSISTENCIA	Está basado en aspecto teóricos - científicos				64	
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems				64	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				64	
PERTINENCIA	Sirve para medir lo que se pretende				64	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

APLICABLE (X) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: MUY BUENO

Puno, 23 / 06 / 21	01345399	 UNA PUNO	Firmado digitalmente por DURAN CHAMBILLA Sarita FAU 20145495170 scif Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 23.06.2021 23:24:00 -05:00	951463057
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DE EXPERTO	TELÉFONO	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: **Héctor Hugo Inca Huacasi**

Institución donde labora: **Universidad Nacional del Altiplano**

Instrumento motivo de evaluación: **Desempeño docente**

Título: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO – LIMA 2021**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
CLARIDAD	Está formulado en lenguaje apropiado			X		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ADECUACIÓN	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Cuenta con una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Está basado en aspecto teóricos - científicos				X	
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems				X	
METODOLÓGICA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
PERTINENCIA	Sirve para medir lo que se pretende				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

APLICABLE (X) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: (61 – 80)

Puno, 02 / 06 / 21	80073463	 Firmado digitalmente por INCA HUACASI Héctor Hugo FAU 20145496170 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 13.05.2021 10:47:29 -05:00	951817845
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DE EXPERTO	TELÉFONO