



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “ALTO ALIANZA”**

**DE LA PROVINCIA DE YUNGUYO – PUNO 2019**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. GABY RUTH LA TORRE LA TORRE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD  
LENGUA LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA**

**PUNO – PERÚ**

**2022**



## DEDICATORIA

*A Dios por derramar sus bendiciones sobre mí y llenarme de su fuerza para poder vencer todos los obstáculos.*

*A mis queridos padres Paulino y Ruth; como muestra de mi eterno agradecimiento y aprecio.*

*A mi compañero de vida Handerzoon por su apoyo incondicional y aliento para no rendirme.*

*A mi hermana Stefany por estar conmigo en las buenas y en las malas.*

*Y sobre todo a mí querido hijo Renzo A. por ser el motor y la luz de mi vida. Porque ellos son mi orgullo más grande y mi bien máspreciado.*

**Gaby**



## AGRADECIMIENTO

*En primer lugar, al director de este trabajo, Dr. Saúl Bermejo Paredes, le agradezco infinitamente por las recomendaciones, y por su confianza.*

*A mis jurados; por sus sabios consejos e inculcación de esfuerzo, respeto y disciplina.*

*A nuestra institución, Universidad Nacional del Altiplano y en especial a la Escuela Profesional de Educación Secundaria, por habernos dado la oportunidad de conocer este maravilloso mundo de la pedagogía y ejercerla para el desarrollo de nuestro país.*

*MUCHAS GRACIAS.*



# ÍNDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**RESUMEN ..... 9**

**ABSTRACT..... 10**

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

**1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 12**

**1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ..... 13**

**1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN ..... 13**

1.3.1. Hipótesis general..... 13

1.3.2. Hipótesis específicas ..... 13

**1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... 13**

**1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 15**

1.5.1. Objetivo general..... 15

1.5.2. Objetivos específicos ..... 15

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LA LITERATURA**

**2.1. ANTECEDENTES ..... 16**

**2.2. MARCO TEORICO ..... 19**

2.2.1. Fundamento teórico del Clima Organizacional ..... 19

2.2.2. Denominaciones del clima organizacional. .... 20



2.2.3. Clima Organizacional .....	21
2.2.4. Dimensiones del clima organizacional .....	23
2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral.....	25
2.2.5.1 Dimensión Productividad laboral .....	25
2.2.5.2. Los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente. ....	27
2.2.5.3 Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes ....	28
2.2.5.4 Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	28
2.2.5.5 Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad .....	29
2.2.5.6 Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente ..	29
<b>2.3 MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>29</b>
2.3.1. Clima Organizacional .....	29
2.3.2. Teoría de X y Y.....	31
2.3.3. Teoría de las necesidades motivadoras. ....	32
2.3.4. Bases teóricas sobre el Desempeño Docente. ....	32
2.3.4.1. Teorías Psicológicas. ....	32
2.3.4.2. Teorías pedagógicas .....	35
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>	
<b>3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....</b>	<b>38</b>
<b>3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....</b>	<b>38</b>
3.3.1. Instrumento .....	38
3.3.2. Técnica.....	38
<b>3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO .....</b>	<b>39</b>



3.4.1. Población de la investigación.....	39
3.4.2. Muestra del estudio .....	39
<b>3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO .....</b>	<b>40</b>
3.5.1. Método y tipo de investigación.....	40
3.5.2. Nivel de investigación.....	40
<b>3.6. PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>41</b>
<b>3.7. VARIABLES .....</b>	<b>41</b>
<b>3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
<b>4.1. RESULTADOS.....</b>	<b>43</b>
<b>4.2. DISCUSIÓN .....</b>	<b>55</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>58</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>59</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>64</b>

**Área:** Interdisciplinaridad en la dinámica educativa: Lengua Literatra Psicología y Filosofía

**Tema:** Clima Organizacional y Desempeño Laboral

**Fecha de sustentación:** 11 de febrero del 2022



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Personal que muestran un adecuado comportamiento institucional en percepción de los docentes.....	45
Figura 2. Capacidad organizacional de los docentes y personal administrativo .....	47
Figura 3. Dinámica institucionalidad en los docentes y personal administrativo .....	48
Figura 4. Frecuencia con la que los docentes preparan sus enseñanzas para los estudiantes.....	50
Figura 5. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	51
Figura 6. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	53
Figura 7. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	54



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resultados de prueba de correlación de Pearson del clima institucional en relación a desempeño docente .....	44
Tabla 2.	Resultados obtenidos de la dimensión comportamiento institucional educativa secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo - 2019.....	45
Tabla 3.	Resultados obtenidos sobre la dimensión capacidad organizacional de los docentes y personal administrativo de la institución educativa secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo – 2019.....	46
Tabla 4.	Resultados obtenidos sobre la dimensión dinámica institucionalidad en la institución educativa secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo - 2019 .....	48
Tabla 5.	Resultados obtenidos sobre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo - 2019 .....	49
Tabla 6.	Resultados obtenidos sobre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo - 2019 .....	51
Tabla 7.	Resultados obtenidos sobre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo - 2019 .....	52



## RESUMEN

El trabajo de investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de la provincia de Yunguyo-Puno 2019, se realizó con el objetivo de determinar el grado de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral entre los docentes. Es un estudio cuantitativo, con diseño descriptivo-correlacional que aplicó como instrumento un cuestionario a una población de 43 docentes. Los resultados obtenidos indican una correlación de -0.102 entre las variables estudiadas, por tanto, se concluye que existe una correlación muy baja entre clima organizacional y desempeño aboral, respectivamente.

**PALABRAS CLAVE:** Clima organizacional, desempeño laboral, docente, experiencia profesional, capacidad organizacional.



## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the degree of correlation between organizational climate and job performance of teachers at the "Alto Alianza" Secondary Educational Institution of the Yunguyo Province in Puno, Peru. It was a quantitative study, with a descriptive-correlational design that applied two instruments, a questionnaire on organizational climate and a teacher performance evaluation sheet to a population of 43 teachers. The results obtained indicate a correlation of -0.102 between the variables studied, therefore, it is concluded that there is a very low negative correlation between organizational climate and job performance

**KEYWORDS:** Organizational climate, work performance, teaching, administrative, organizational capacity.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación abarcó el problema referido al Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de la ciudad de Yunguyo. Pues se evidencian diferencias entre docentes y esto se veía reflejado en el desempeño docente, perjudicando así a los estudiantes.

Se planteó, de acuerdo a ello, la siguiente interrogante: ¿Cuál es el grado de Correlación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo?

El trabajo se realizó teniendo como base los antecedentes de proyecto de tesis.

Donde Antúnez (2015) señala en una de las conclusiones de su investigación, que los factores que determinan el Clima Organizacional son: Aprender a trabajar en equipo, la comunicación y la organización; Estos son factores que influyen en el ambiente en el cual los trabajadores desempeñan sus actividades cotidianas.

En base a ellos, el sustento teórico explica la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral; Así como las deficiencias que se presenta en la Institución que cuenta con un Clima Organización inadecuado.

La presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

Revisión de la literatura: En este punto la investigación precisa los antecedentes sobre el clima organizacional y su grado de correlación con el desempeño laboral, así como el sustento teórico del tema en estudio.

Materiales y métodos: En este tema se explica los materiales y métodos que se



empleó para realizar la investigación de manera adecuada.

Resultados y discusión: Gracias a los métodos, técnicas y materiales que se empleó el investigador puede discernir con pruebas cuantitativas (Excel, spss),

Para el aporte en la solución del conocer sobre el grado de correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral se percibió como necesidad imperiosa conocer ¿Cuál es el grado de correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los docentes de la institución educativa secundaria “Alto Alianza” de la ciudad de Yunguyo 2019?

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

El clima organizacional es considerado un factor esencial en la institución ya que es necesario conseguir altos niveles de eficacia, eficiencia y calidad organizacional, que exige esta sociedad y tiene una relación con en el desempeño laboral de los trabajadores estos factores anteriormente mencionados determinan el éxito de una institución.

En el Perú, el clima organizacional en las instituciones educativas debe orientar a entablar una constante comunicación interpersonal entre jefes y trabajadores a quienes se les debe motivar emocionalmente e involucrarse en un contexto social favorable, que los usuarios obtengan soluciones inmediatas, afirmaciones que distan de lo que acontece en la institución educativa “Alto Alianza” de la provincia de Yunguyo.

El presente estudio involucra actualmente a 43 trabajadores entre varones y mujeres, docentes de la institución educativa “Alto Alianza” de la provincia de Yunguyo; cada docente está destinado para brindar sus conocimientos pedagógicos en sus respectivas áreas. En ese sentido en la institución educativa “Alto Alianza” de la provincia de Yunguyo, es necesario estudiar problemas que se observan o se perciben en las



relaciones interpersonales ya que es no es adecuada la confianza y trabajo en equipo, el reconocimiento en los administrativos es de poca importancia debido a las insuficientes coordinaciones entre docentes, a los reconocimientos que se merecen y al proceso de la comunicación que limita la información para que esta fluya de manera breve en las áreas de trabajo y en los docentes de la institución, la misma, que da origen a un ambiente de trabajo favorable; pues es necesario fortalecer estas capacidades de trabajo en la institución para que el trabajador sea eficiente y eficaz en lograr un servicio de calidad con un propicio clima organizacional.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es el grado de correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “¿Alto Alianza” de la ciudad de Yunguyo, 2019?

## **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Hipótesis general**

El grado de correlación es significativo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo durante el año escolar 2019.

### **1.3.2. Hipótesis específicas**

- El Clima Organizacional se encuentra en la escala de valoración favorable.
- El Desempeño Laboral se encuentra en la escala de valoración regular

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

El clima organizacional y el desempeño laboral son los factores más importantes



para asegurar el logro de las metas y la calidad educativa. Chiavenato (1984) afirma que: “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización”. Por otra parte, Martínez (2003) señala que, el clima organizacional determina la forma en que los individuos perciben el ambiente de trabajo, su rendimiento personal, su nivel de productividad y el grado de satisfacción que experimentan siendo parte de la organización en la cual labora.

En la institución educativa, motivo del presente estudio, el clima organizacional entre los diferentes actores educativos, es latente, que termina afectando de manera negativa la vida institucional. Se evidenció cada vez más, que los inconvenientes en las relaciones interpersonales va en aumento, a consecuencia básicamente de una inapropiada comunicación, toma de decisiones precipitadas y el ejercicio de un liderazgo autoritario. Esta situación, hizo que los directivos, docentes, padres de familia, estudiantes y trabajadores administrativos tengan un rendimiento personal y grado de satisfacción por debajo de lo esperado.

Ante esta problemática evidente, fue preciso emprender un estudio referido a clima organizacional y desempeño laboral, cuyos resultados serán motivo de reflexión para buscar mecanismos de solución, los cuales puedan posibilitar un trabajo educativo en armonía y en equipo entre cada uno de los miembros de la institución educativa. De este modo, al imperar un buen clima organizacional, los estudiantes encontrarán espacios agradables, atractivos y motivadores para desarrollar sus actividades de aprendizaje y por su parte los directivos, docentes, padres de familia y personal administrativo se verán cada vez más comprometidos con el logro de las metas educativas y lograrán alcanzar una cultura de mediación y de convivencia proactiva, permanentemente.



## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **1.5.1. Objetivo general**

Conocer el grado de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo durante el año escolar 2019.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Identificar con qué frecuencia los docentes muestran un adecuado comportamiento.
- Establecer el nivel de capacidad organizacional de los docentes.
- Identificar la frecuencia con la que los docentes preparan sus sesiones de aprendizaje.
- Identificar el nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que emplean los docentes
- Identificar con qué frecuencia los docentes se preparan en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Señalar el nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LA LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES

En la Universidad de Carabobo de la ciudad de Maracay, Estado de Aragua, Antúnez (2015) sustentó una tesis referida a la influencia que tiene el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados de agencias bancarias. Esta investigación surgió debido a la existencia de debilidades en el clima organizacional que influyen negativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores. El objetivo general fue explicar el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral. Las técnicas utilizadas fueron, la encuesta y la entrevista; mientras que los instrumentos fueron, el cuestionario y la guía de entrevista. Una de las conclusiones de la investigación señala que los factores que determinan actualmente el clima organizacional de los empleados es aprender a trabajar en equipo, la comunicación, la organización y la tecnología son los factores que influyen positivamente el ambiente en el cual los trabajadores desempeñan sus actividades cotidianas, generando efectos no solo en la calidad de vida laboral de las personas y su satisfacción, sino también, sobre la buena disposición del personal para alcanzar un mejor desempeño laboral y establecer relaciones interpersonales armoniosas.

En la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Escuela de Post Grado, Pérez y Rivera (2015) sustentaron una tesis referida al Clima Organización y Satisfacción Laboral. El propósito del estudio fue demostrar cómo un mal clima organizacional puede afectar al desempeño laboral en cualquier empresa del país. Las técnicas utilizadas para esta investigación fueron, la entrevista y la encuesta; mientras que los instrumentos fueron, el cuestionario y la guía de la entrevista, respectivamente. Una de las conclusiones



de la investigación es que existe relación entre el nivel del Clima Organizacional y el nivel de Satisfacción de los Trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana, Periodo 2013.

En la Universidad San Ignacio De Loyola, Perú, Mendoza (2011) sustentó una tesis referida a la relación que existe entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas. La investigación tuvo como propósito establecer la relación existente entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas. Las técnicas utilizadas fueron la entrevista y la encuesta: mientras que instrumentos fueron, la guía y el cuestionario, respetivamente. Una de las conclusiones de la investigación fue que existe relación entre el comportamiento institucional y el desempeño docente en las instituciones al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que a mejor comportamiento mejor es el desempeño docente.

En la universidad Cesar Vallejo de Piura, Perú, Chunga (2018) sustentó una tesis referida al Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018, tiene como objetivo general comprobar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura – 2018. El instrumento utilizado para recoger los datos fue el cuestionario, el mismo que está compuesto de 23 ítems para la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral que consta de 14 ítems. La población estuvo compuesta de 40 trabajadores la muestra, conformada por 36 trabajadores que laboran en la municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura.

En la universidad Tecnológica del Perú, Puma (2018) sustentó la tesis referida Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral Administrativo en el Nivel



Central de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2018. Tiene como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral administrativo en el Nivel Central de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2018. El tipo de investigación es no experimental subdividida en transeccionales, correlacional-causal, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional y descriptivo. El tipo de muestreo es probabilístico obtenido a través de fórmula, la muestra está constituida por la suma de 100 administrativos de condición CAS y nombrados. Se ha utilizado la técnica encuesta en el instrumento cuestionario, aplicado en Escala Tipo Likert. La fórmula del coeficiente de alfa de cronbach es (0.99), ha sido utilizada con la finalidad de medir el nivel de confianza del instrumento; en total se presenta 21 enunciados sobre las dimensiones del clima organizacional. Asimismo, se recoge y analiza los resultados de la ficha de evaluación de desempeño laboral del personal administrativo 2018.

En la Universidad Ricardo Palma, Goicochea, (2018) sustento la tesis referida al clima organizacional y a través de este el desempeño labora del personal del área de recursos humanos de un outosurcing internacional en el año 2017. La cual tuvo como objetivo evaluar la relación entre el correcto desempeño laboral y su normal desarrollo de funciones partiendo de la perspectiva del clima organizacional. La investigación realizada fue no experimental transversal, descriptiva. Para el desarrollo de la presente investigación se aplicó un cuestionario con 46 preguntas, este cuestionario permitió la recolección y el análisis de datos, para esto se usó la escala de Likert aplicada a una muestra de 62 personas seleccionadas al azar. Se utilizó como instrumento en el proceso de recolección de datos al personal de Recursos Humanos de un outsourcing internacional en el año 2017. Se obtuvo como resultados la verificación de la relación de influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral.



## 2.2. MARCO TEORICO

### 2.2.1. Fundamento teórico del Clima Organizacional

Son muchas las definiciones sobre clima organizacional o institucional, sin embargo, tenemos una definición que consideramos la más adecuada, para la realización del presente trabajo, puesto que nos presenta una conceptualización muy clara y precisa. Gibson y sus colaboradores (1984) afirman que las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera que existe en el lugar que se encuentran, esto debido al tipo de relaciones e inter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de las personas a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella.

Chiavenato (1984) afirma que: “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. (...) el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos.” (p.464). Por este motivo hay personas son más sensibles que otras y estas pueden percibir de diferentes formas ya sea negativamente o de forma satisfactoria el clima que se produce en el interior de su institución, resultado de un conjunto de aspectos de la organización misma y de las relaciones interpersonales que existen.

Pulido (2003) señala: “La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas (...) como de valores estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella.” (p.77). De esta manera al momento de generar una interacción las personas ponen en práctica sus valores, creando así un determinado ambiente dentro de la institución donde laboran.



### 2.2.2. Denominaciones del clima organizacional.

- **Clima organizativo:** -Esta variante se ve relacionada con la gestión de la organización y el cumplimiento de ellas, con el tipo de liderazgo como de la personalidad de los integrantes. Se refiere a las características materiales y funcionales de la organización, considerando también las normas formales e informales que se dan y se producen dentro de la organización.
- **Clima académico.** - Hace mayor incidencia a la presión curricular, que condiciona las relaciones y actividades que se producen en la institución en relación al estudio y a la formación que los profesores y alumnos comparten y apoyan los valores académicos, y constituyen una parte importante del clima escolar que trata de los contenidos de las organizaciones escolares.
- **Clima psicológico.** - En la cual la persona interpreta a través de la observación y de su propia percepción sobre el clima que lo rodea. Hay dos dimensiones: estructura objetiva constituye la parte observable de la organización y estas dependen de las características estructurales de la organización según: la estructura, el tamaño, tipo de producción, tipo de liderazgo, condiciones de trabajo, actividades que se desarrollan, los resultados etc. La estructura subjetiva depende de las percepciones que cada miembro tiene sobre las características propias de la escuela. En este clima psicológico el individuo percibe su ambiente en donde confluyen un conjunto de factores tanto colectivos como individuales así mismo se valen de ella para realizar interpretaciones e inferencias sobre las diversas situaciones que se presentan condicionando las actitudes y conductas de los miembros de la organización



### 2.2.3. Clima Organizacional

Al respecto, Segredo (2013) señala que el clima organizacional es el cúmulo de percepciones, estas influyen en los factores internos y externos de los miembros de la organización en cuanto a cómo se desempeñan las acciones dentro del sistema organizado para dar respuesta a los objetivos planteados dentro de la institución. Los factores y las estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros, este clima resultante induce determinados comportamientos en las personas y estos comportamientos repercuten en el funcionamiento de la organización, por ende, en el clima, por este motivo se presentan en forma sistémica. Igualmente, Pintado (2011) considera que el clima institucional es: “El ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución tanto en el nivel interpersonal, micro grupal y macro grupal”.

Por otra parte, Chiavenato (2014) señala que el clima organizacional constituye el medio interno o la atmosfera psicológico característica de cada organización. Está ligada a la moral y la satisfacción de las necesidades de sus miembros y puede ser saludable o enfermizo, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, lo cual depende de lo que ellos sienten respecto a la organización. Por otro lado, Brunet (2011) nos dice que “en forma global el clima es el reflejo de los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman en elementos del clima y que vienen a crear una personalidad de la organización que puede ser sana o malsana”.

Referente a ello citado por Williams (2013) considera que el clima



organizacional puede ser comprendido como un fenómeno socialmente construido, que se deriva de las interacciones individuo-grupo-condiciones de trabajo, obteniendo como resultado un significado a las expectativas individuales y grupales laboral. Define el concepto de clima organizacional como la comprensión de las variables ambientales internas las cuales perjudican el comportamiento de los individuos de la organización su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellos:

- Variables de ambiente físico (espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinas, materiales, medios, etc.).
- Variables estructurales (tamaño de la organización, estructura formal estilo de dirección, etc.).
- Variables de ambiente social (compañerismo, conflicto interpersonal, o entre departamentos, comunicaciones, etc.).
- Variables personales (aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.).
- Variables propias del comportamiento organizacional (productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, estrés, etc.).

Todas estas variables configuran el clima de una organización, a través de la percepción que de ellas tienen los miembros de la misma (Tóala, 2014). Por otro lado, Lemus y Pérez (2013) señalan que el clima organizacional les brinda vitalidad a los sistemas organizativos y permite una mayor productividad por su evidente vinculación con el recurso humano. Este fenómeno toma auge ante la necesidad de comprender todo lo que influye en el rendimiento de las personas como condición necesaria en la obtención de la excelencia en el proceso del cambio y así lograr un mejor desempeño laboral.



#### 2.2.4. Dimensiones del clima organizacional

Se ha considerado las dimensiones de clima institucional a partir de la definición que Gibson y sus Colaboradores hacen sobre ella y que se mide a través de las variables de comportamiento, proceso y estructura, las cuales han sido adaptadas según la composición de los ítems seleccionados de Edgar Valdivia Vivanco “Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica”. Ministerio de educación 2003 Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas .Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú ,2007 en comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional.

- **Comportamiento institucional.-** (Sánchez, 2014), afirma que en instituciones de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben preparar un conocimiento pleno de la misión y visión de la institución, así mismo tener estar al tanto del reglamento interno, para desempeñar sus roles apropiados y orientarlas de manera adecuada. Teniendo siempre en cuenta la puntualidad y una asistencia regular, donde se demuestre un competente desempeño laboral, para que de esta manera el miembro de la institución se sienta satisfecho con el trabajo que realiza. Estos se expresan con frecuencia en códigos formales, las diferencias individuales de personalidad afectan el comportamiento institucional en algún grado. Los conflictos que surgen dentro de una asociación a veces se deben a choques de personalidad, pero con mayor frecuencia al choque de los roles institucionales. Por ende, la institución debe promover el trabajo en equipo, integrar y respetar los puntos de vista de cada uno de los miembros



integrantes de la institución.

- **Comportamiento.** - Está definida por las características psicológicas de las personas como son las actitudes, las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión, los valores y el nivel de aprendizaje que posee.
- **Capacidad organizacional.**- Lusthaus, Ch. y otros (2002). Consideran como la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examina la manera en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas en el trabajo. De esta manera se prevee los riesgos y se organiza adecuadamente los planes y acciones. La estructura identifica los vínculos entre la forma como se rige una organización teniendo en cuenta la visión y misión de la institución gestionando recursos en beneficio de ella, así como las funciones que desempeñan las personas y las finanzas en las actividades cotidianas de la organización, en la cual la capacidad de la organización maneja las metas y las tiene claras para que sean consistentes con las estrategias adoptadas, de la misma manera se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas. Para Robbins (2009) “(...) es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.” (p.10)
- **Dinámica institucional.**- Nava, H. (2009). Afirma que la dinámica institucional es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde



se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución buscando siempre respetar las decisiones del grupo. Ello no se da solo en situaciones críticas o de riesgo, sino también en condiciones óptimas y favorables. El grado de la dinámica, el tipo de movimiento, está dado por la existencia de estrategias y mecanismos a utilizar y la capacidad de acción que adopten en la toma de decisiones que se realiza en la institución. Así mismo se busca que los miembros de la institución muestren predisposición por aprender de los demás, reconozcan los logros del equipo y estar en una actualización constante de sus conocimientos.

## 2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

### 2.2.5.1 Dimensión Productividad laboral

La productividad es definida como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, decir, el uso eficiente de los recursos (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios. Es la relación entre los resultados obtenidos con relación a los recursos usados y el tiempo que lleva conseguirlo, y se representa generalmente así.

$$\text{PRODUCTIVIDAD} = \frac{\text{Productos}}{\text{Insumos}} = \frac{\text{Resultados}}{\text{Recursos}}$$

“La productividad es el cociente de la producción (bienes y servicios) y los factores productivos (recursos como el trabajo y el capital” (Heizer & Render , 2007).



“La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos” (Paz & Gonzales, 2013).

(Gaither & Frazier, 2005) “la productividad es el cociente entre la producción (bienes y servicios) y uno o más factores productivos (como mano de obra, capital o gestión)”. Por lo tanto, mejorar la productividad significa mejorar la eficiencia. Entonces el trabajo primordial será mejorar este cociente entre la producción y los factores productivos. Según los autores anteriores esta mejora se puede conseguir de dos formas: una, reduciendo los factores productivos mientras la producción permanece constante, y, la otra aumentando la producción mientras los factores productivos permanecen iguales, es así que los dos suponen un aumento de la productividad.

Hablar de la productividad es hablar de la relación entre la producción y los insumos totales; entonces, esto no quiere decir que la productividad es sinónimo de producción ya que una empresa u organización puede generar el doble de los productos con respecto al año anterior pero usando el doble de recursos, por lo tanto, su productividad no habrá cambiado. No debe confundirse incrementos de producción con incrementos de productividad; así, una empresa que en un ejercicio hubiera producido el doble número de productos.

La productividad no es más que el cociente entre la cantidad producida y la cuantía de los recursos que se hayan empleado para obtenerlo. La



productividad se expresa por el cociente resultante entre la producción obtenida, y el coste que hayan producido los factores que en ella han intervenido” (Alfaro & Alfaro , 2000). La productividad, tal y como lo deseamos presentar, permite comparar los grados de aprovechamiento que obtiene la empresa en el empleo de los factores de la producción aplicado.

“La productividad es una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar inteligentemente los recursos disponibles” (Rodríguez, 1999).

En este caso se puede decir que la productividad es el resultado de la relación entre los insumos invertidos y los productos obtenidos.

La productividad es la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados” (Gaither & Frazier, 2000).

$$\text{PRODUCTIVIDAD} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de Recursos Utilizados}}$$

#### **2.2.5.2. Los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente.**

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se



refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad

#### **2.2.5.3 Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

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

#### **2.2.5.4 Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

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



### **2.2.5.5 Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

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

### **2.2.5.6 Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

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

## **2.3 MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Clima Organizacional**

**a) Definición.-** Según (Brunet, 2011) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología



organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. El clima organizacional es un tema que se planteó en la década de los sesenta junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones. (Rodríguez, 2005).

Según (Brunet, 2011), lo define como el grupo de características que describen una organización y que (a) la distinguen de otras organizaciones; (b) son de permanencia relativa en el tiempo; (c) influyen en la conducta de las personas en la organización.

(Sánchez, 2014), afirma que las personas son producto de los entornos y además producen los entornos, coincidiendo sin mencionarlo con el fenómeno de la retroalimentación descrito en otras definiciones. Indica que el clima se deriva de la cultura organizacional: El clima organizacional es el conjunto de factores cotidianos que definen el ambiente de trabajo y que derivan de la cultura. Por lo tanto, el clima no puede entenderse sin la cultura. Los valores son el núcleo de la cultura. El clima corresponde a la situación y la cultura corresponde al sistema.

Según (Chiavenato, 2001), lo define como al ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la empresa, y que influye en su comportamiento. Se refiere a las propiedades de la motivación en el ambiente organizacional, es decir, a los aspectos internos de la empresa que conducen a despertar diferentes clases de motivación en los miembros. Si el ambiente organizacional permite satisfacer las necesidades individuales de los



miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse favorable y positivo; si el ambiente organizacional frustra la satisfacción de las necesidades de los miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse desfavorable y negativo.

### **2.3.2. Teoría de X y Y**

De McGregor quien propone dos visiones diferentes de las personas uno de ellos, negativo llamado teoría X y la otra teoría Y positiva esencialmente que estudia la manera como los gerentes y/o directivos de una institución se relacionan con los empleados “De acuerdo con la teoría X los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso forzarlos (...) con la teoría Y los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar e incluso buscar la responsabilidad.” (p. 177). Incluso McGregor llegó a afirmar que la teoría Y era más válida que la teoría X por lo que propuso ideas como la toma de decisiones participativas, planteó trabajos responsables con retos y buenas relaciones grupales para maximizar la motivación del trabajador, sin embargo, no se puede confirmar la validez de las suposiciones por carecer de bases empíricas. Según podemos observar en la actualidad existen docentes que son personas negativas, obstaculizando los trabajos tales como: actividades, talleres, charlas, reuniones, inasistencias continuas a la institución, no realizan sus programaciones y si reciben capacitaciones, continúan desenvolviéndose tradicionalmente, son incapaces de superar el cambio. Dentro de la teoría Y encontramos todo lo contrario, profesores capaces de producir cambios, realizan trabajos en equipo, son dinámicos, responsables, autocríticos, todo ello dependiendo del ambiente laboral que se produzcan en sus instituciones.



### **2.3.3. Teoría de las necesidades motivadoras.**

En relación a la teoría de las necesidades Stephen (2009) indica que McClelland considera tres categorías básicas de las necesidades motivadoras en la que las personas se agrupan según las necesidades que tengan en su vida: el logro, el poder y la afiliación. -Necesidad de logro (nLog): Es el impulso por sobresalir por obtener un logro en relación de su lucha por el logro, tendencia al éxito, la responsabilidad, fijación de metas sucesivas. -Necesidad de poder (nPod): Es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera (influir en los demás) la cual no lo hubieran hecho por sí mismos, son competitivos, dinámicos, valoran el prestigio el status. -Necesidad de afiliación (nAfi): Es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, necesidad de pertenencia a un grupo social, familiar, de afecto. En las instituciones educativas existen directores y docente personal que valoran su prestigio, su nivel y status alcanzado y asumen un liderazgo a través del cual influyen en los alumnos para guiarlos en la enseñanza aprendizaje.

### **2.3.4. Bases teóricas sobre el Desempeño Docente.**

#### **2.3.4.1. Teorías Psicológicas.**

Son estudios que se han realizado y han aportado a la educación cuyos resultados y experiencias acontecidas en las personas, tales como la conducta, el comportamiento, los valores las relaciones y otros sustentan y aportan al trabajo educativo, así en Valdez (2004) encontramos:

- El constructivismo de Jean Piaget , con su aporte en la cual el alumno es el que construye sus propios conocimientos, esta construcción la realiza todos los días aprende haciendo con sus propias experiencias



y en su relación con el medio, esta construcción se inicia con los esquemas de los saberes previos que la persona trae consigo. El maestro es el promotor del desarrollo y de la autonomía de los alumnos su rol más importante es promover un ambiente de reciprocidad, de respeto y autoconfianza para el niño promoviendo también que construyan sus propios valores morales.

- El conductismo de John Watson, considera que el aprendizaje es la respuesta apropiada que se recibe como resultado de un estímulo ambiental específico. Consistente en que el maestro es quien debe estar preparado para manejar hábilmente recursos tecnológicos conductuales (principios, procedimientos, programas conductuales) todo ello para el logro eficiente de su enseñanza y sobre todo del aprendizaje de sus alumnos.
- El humanismo representado por Maslow , concibe la satisfacción máxima de las personas en un orden jerárquico, según un orden prioritario de autorrealizaciones la cual es constante y continuo. El docente debe entregar los materiales didácticos sin restricción alguna ya que ello va a fomentar el auto-aprendizaje y la creatividad en los alumnos. El maestro se constituye así como el facilitador de la capacidad potencial de auto-realización de los alumnos.
- El cognitivismo con Ausubel, afirma que el aprendizaje es significativo cuando los nuevos conocimientos se incorporan en la estructura cognitiva del alumno esto sucede cuando los nuevos conocimientos se relacionan con los antiguos conocimientos más aún cuando el alumno toma interés por aprender. Ausubel considera que aprender significa



comprender y propone diseñar para la acción docente el diseño de organizadores previos, los mapas conceptuales (puentes cognitivos) a través de los cuales los alumnos puedan establecer relaciones significativas. Es el docente quien debe procurar llevar a la experimentación y a la reflexión temas de interés de los alumnos con un apoyo y retroalimentación continuos para que logren un aprendizaje significativo. También debe conocer y hacer uso de estrategias que pueda aplicar en el proceso enseñanza- aprendizaje.

- El histórico cultural con Vigotsky. (s/a), considera el aprendizaje como un mecanismo fundamental del desarrollo en donde la interacción social se convierte en el motor del desarrollo, en esta interacción intervienen mediadores que guían al niño a desarrollar sus capacidades cognitivas, a esto se refiere la zona de desarrollo próximo, lo que el niño puede hacer por sí solo y lo que puede hacer con la ayuda de un adulto. Así el docente es considerado como el mediador del desarrollo de las estructuras mentales en el alumno para que sea capaz de construir aprendizajes más complejos.

La teoría del campo vital, Kurt (2000). Donde las personas perciben el ambiente en el cual se encuentran en grado de desarrollo, su personalidad sus conocimientos y en una situación inestable la vuelve estable por lo tanto es a partir de allí que todo comportamiento es una función del espacio vital que responde o depende de factores no físicos y por las motivaciones, las necesidades y otras motivaciones de las necesidades y otros elementos psicológicos de las personas. Lewin (1998) introduce el concepto de dimensión de realidad e irrealidad. Irrealidad se refiere a la fantasía, los



sueños, los deseos, los miedos, etc. Es en la medida que el niño va desarrollando y se va dando cuenta que puede depender de sí mismo logrando su libertad es que va aumentando su capacidad de estructuración y diferenciación de su espacio vital. El niño necesita independencia pero a su vez también requiere de cierta dependencia que le brinde la estructura y orientación requerida para el desarrollo normal de su personalidad.

#### **2.3.4.2. Teorías pedagógicas**

Las bases pedagógicas se encuentran en intelectuales que han aportado y brindado propuestas educativas que han ido desarrollándose a lo largo de la historia y han surgido como producto de las necesidades mismas del hombre y de la manera como entender la naturaleza del conocimiento y sin sus aportes ello no hubiera sido posible, a partir de las cuales han ayudado a lograr cambios en el campo de la educación y por ello en el hombre mismo. Así tenemos:

- Teoría liberadora de Freire (1999), considera que en la educación los hombres deben actuar en el mundo para humanizarlo, transformarlo y liberarla y en la que el hombre construye su propia historia para su liberación y en el devenir de su vida va construyendo, elaborando y en su práctica en si es reflexivo y va en la búsqueda de nuevos saberes, así la pedagogía del oprimido es liberadora tanto para el oprimido como para el opresor. Freyre plantea ciertas condiciones que serían adecuadas para llegar a una pedagogía de la liberación con:
  - La experiencia en el saber del docente
  - En su intuición.



- En su vocación humanista.
- Al inventar su técnicas pedagógicas

La persona se redescubre y es a través de ellas que logra el proceso por el cual constituye su conciencia y va construyendo su propia historia.

La teoría humanista de Peñaloza (1995) realizó reformas en la educación y considera que los conocimientos es un proceso que va de lo interior a lo exterior en la cual la persona puede lograr ser, con su propio esfuerzo, en donde el hombre pueda llegar a ser humano a sentirse y vivir como tal. Concibe la educación del hombre en proceso de hominización de socialización y culturización, afirma que:

La educación en su más amplia acepción (no como proceso que se cumple únicamente en la escuela, sino también y muchas veces preponderante en el grupo humano) intenta que se desenvuelvan en cada educando las capacidades y características propias del ser humano. Es decir intenta que el hombre sea realmente hombre. En tal virtud, es un proceso de hominización. (p.57)

Por lo que la educación es un proceso de hominización. Este proceso de hominización se realiza en una relación del hombre, la sociedad y la cultura que no pueden separarse y en la cual estos tres procesos se refuerzan entre sí considerando también que si alguno de ellos se separase la educación se tornaría en des educación por esta razón se busca que los educandos se realicen como seres humanos . En este proceso de hominización en el que el hombre intenta ser hombre se requiere de alguna condición en las que se destaca el alimentarse adecuadamente para tener un



desarrollo orgánico óptimo , así como el desarrollo de sus capacidades psíquicas en la cual la educación las incentiva , el dominio del lenguaje como ser que pugna por expresarse , comunicarse logrando un equilibrio interior y de sus espíritus, el sentido de autonomía personal y el de la libertad puesto que si se está sometiendo a otros no realiza su condición humana. El desarrollo de la responsabilidad como freno a la libertad, sin responsabilidad la libertad se convierte en libertinaje. Ningún ser humano puede vivir sólo es una necesidad Peñaloza afirma que

“La sociedad es el medio natural donde existe el hombre” (p. 60). Ella se da en un contexto de relaciones afectuosas, de amor.

La educación es un proceso de culturación, el hombre es un ser sicobiológico único y especial que posee conciencia de sí mismo, tiene habilidades, capacidades y destrezas, ha hecho su historia y la continúa haciendo y en la cual su capacidad de inventiva y la creación son parte de él. En donde la cultura es transmitida mediante dos vías, una la herencia genética, mediante la cual se transmiten las características biológicas que poseen las personas a las nuevas generaciones y la otra la educación a través de las acciones y obras realizadas por el hombre o las creaciones culturales las cuales van variándose y complicándose a través del tiempo y las que van a ser asumidas y vividas por las nuevas generaciones.



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza”, está ubicada en la avenida ejército del distrito de Yunguyo, provincia de Puno. Esta institución fue creada el 07 de junio de 1967.

El distrito de Yunguyo está ubicado en el departamento y región de Puno, en el extremo sur este de la república, por el norte limita con la provincia de chucuito-juli, por el sur limita con la república de Bolivia, por el este limita con el lago mayor del Titicaca, por el oeste con el lago wiñaymarka, está conformado por cinco distritos rurales.

#### 3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación se llevó a cabo durante el año 2019.

#### 3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

##### 3.3.1. Instrumento

- **Cuestionario.**- Según Arias (2006), manifiesta que, su elaboración consiste en formular las preguntas por escrito, en función de los objetivos y los indicadores de la variable a investigarse, en forma ordenada y secuencial. Las preguntas a formularse pueden ser cerradas o abiertas o mixtas.

##### 3.3.2. Técnica

- **Encuesta.**- Según Arias (2006), nos dice que es una técnica muy utilizada en investigaciones educativas como medio para obtener datos o



información, que solo pueden aportar los sujetos, sobre un determinado problema, constituye a menudo, el único medio por el cual se puede obtener opiniones, recibir sugerencias para el mejoramiento de la educación

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

#### 3.4.1. Población de la investigación

La población de estudio estuvo constituida por los 43 docentes y personal administrativo de la Institución Educativas Secundaria Alto Alianza de Yunguyo, año 2019, ya que Fernández, Hernandez, y Baptista, (2003) Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

GRADO DE ESTUDIO	N° DOCENTES		TOTAL
	VARONES	MUJERES	
1. Docentes del área CTA	3	3	6
2. Docentes del área de Matemática	4	3	7
3. Docentes del área de Comunicación	4	3	7
4. Docentes del área de ciencias sociales	4	2	6
5. Docentes de otras áreas	5	4	9
6. Personal administrativo	5	3	8
TOTAL	25	18	43

**Fuente:** CAP de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza”

#### 3.4.2. Muestra del estudio

La muestra fue un sub grupo de la población, donde se reunió todas las características y propiedades de una población y que es representativa; de la cual se obtienen conclusiones semejantes y de relevancia en relación al problema de estudio. Dado que el tamaño de la población para nuestro estudio de investigación fue pequeño, en ese sentido no se trabajó con ninguna muestra específica, se



utilizó la población en su totalidad como respectiva muestra.

### **3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO**

Para el desarrollo de la investigación se tuvo como diseño, correlacional, Según (Fernandez, Hernandez, & Baptista, 2003), esta investigación explica las relaciones causales de la variable independiente (clima organizacional) y la variable dependiente (desempeño laboral); a partir de estas relaciones y mediante procesos de interpretación se establecieron las características preponderantes para corroborar las hipótesis planteadas.

#### **3.5.1. Método y tipo de investigación**

El método de investigación que se realizó hipotético deductivo con el tipo de investigación cuantitativa puesto que Fernández, Hernandez, y Baptista, (2003) menciona que la investigación cuantitativa implica el uso de herramientas estadísticas para obtener resultados. Dicho eso en esta investigación lo que se desea es conocer el grado de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo durante el año escolar 2019, ya que el enfoque cuantitativo usa la relación de datos y nos permite probar la hipótesis, con base a la medición numérica.

#### **3.5.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación fue Explicativo correlacional ya que este tipo de estudio buscó el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa- efecto. Según Fernández, Hernandez, y Baptista, (2003) “Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables”



### 3.6. PROCEDIMIENTO

Sensibilización a los docentes, para ello se les explicó la forma en que se aplicarán los instrumentos de recolección de datos para fines de una investigación educativa.

Aplicación de los instrumentos de investigación. Posteriormente se procede:

- Seleccionar un programa estadístico en la computadora para analizar los datos
- Ejecutar el programa: SPSS.
- Explorar los datos: analizar descriptivamente los datos por variable
- Visualizar los datos por variable
- Evaluar la confiabilidad y validez logradas por los instrumentos de medición
- Analizar mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas (análisis estadístico inferencial)
- Realizar análisis adicionales.
- Preparar los resultados para presentar (tablas, gráficos, cuadros, etcétera)

### 3.7. VARIABLES

Las variables que se tomaron en cuenta en la investigación son:

- **Variable:** X Clima Organizacional.
- **Variable:** Y Desempeño Laboral.

### 3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para analizar los datos obtenidos, se efectuaron las siguientes acciones:

- Se calificó el cuestionario (Clima organizacional) y la ficha de evaluación (Desempeño docente) con el fin de identificar el grado de correlación existente entre estas dos variables.



- Se construyó la base de datos considerando para cada docente: el puntaje obtenido fue de acuerdo a la escala de valoración de casa instrumento.
- Estos datos se vaciaron al Paquete Estadístico de Ciencias Sociales (SPSS) versión 22, en donde se les categorizó según el baremo de interpretación de cada variable.
- Se analizó los datos de las variables correlaciones. En seguida se tabuló en forma de tablas y figuras.
- Después de obtener los resultados, se dio lugar a su respectiva interpretación y discusión.
- Finalmente se redactó el presente informe de investigación.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS

El procesamiento de la información se realizó a través del paquete estadístico SPSS, lo que nos facilitó la tabulación e interpretación de los datos, según los resultados obtenidos.

##### **Hipótesis alterna $H_a$ :**

$H_a$  = El grado de correlación es significativo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo durante el año escolar 2019.

##### **Hipótesis nula $H_0$ :**

$H_0$ . El grado de correlación no es significativo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo durante el año escolar 2019.

##### **Nivel de significancia**

$\alpha = 0.01$  (Error estadístico de prueba del 1 %)

##### **Prueba estadística por usar**

Correlación rectilínea de Pearson La relación de las variables esta toma valores comprendidos entre  $-1$  y  $+1$  pasando por  $0$ .

El  $r = -1$  Comprende a una correlación negativa perfecta.

El  $r = +1$  Comprende a una correlación positiva perfecta.

El  $r = 0$ , No existe ninguna correlación entre variable.

**Fórmula:**

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

Según los resultados haciendo uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 25) obtenemos el siguiente resultado.

**Tabla 1.**

*Resultados de prueba de correlación de Pearson del clima institucional en relación a desempeño docente*

		<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>
<b>CLIMA</b>	Correlación de Pearson	1	-0,102
<b>INSTITUCIONAL</b>	Sig. (bilateral)		0,517
	N	43	43
<b>DESEMPEÑO</b>	Correlación de Pearson	-0,102	1
<b>DOCENTE</b>	Sig. (bilateral)	0,517	
	N	43	43

En la tabla 1: Como se puede observar el resultado en relación a las variables Clima organizacional y Desempeño Docente fue una correlación negativa de -0,102. Como los valores de Pearson van de -1 a 1, siendo el 0 el indicador de que no existe correlación. En este caso nos indica que existe una correlación muy baja entre ambas variables a un nivel de significancia o error de 0,05, que es igual al 5%, significa que tenemos una probabilidad de equivocarnos al señalar que existe relación entre las variables o que no exista relación. Asimismo, vemos para este caso que el nivel de significancia es de 0,517, es decir que está por encima de 0,05 por lo que nos indica que existe una baja correlación, lo que significa que el clima institucional no se correlaciona con el desempeño docente.

**Tabla 2.**

*Resultados obtenidos de la dimensión comportamiento institucional educativa secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo - 2019*

<b>Escala cualitativa</b>	<b>Fi</b>	<b>hi(%)</b>	<b>Fi</b>	<b>Hi(%)</b>
Desfavorable	0	0%	0	0%
Poco Favorable	28	65%	28	65%
Favorable	15	35%	43	100%
Muy favorable	0	0%	43	100%
Total	43	100%		

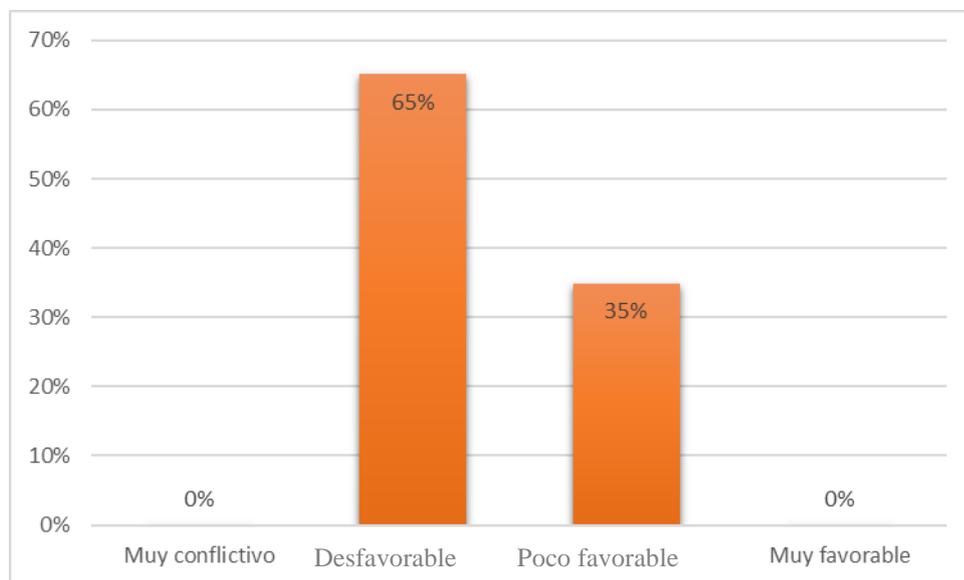
**Donde:**

fi: Es la frecuencia absoluta.

hi: Es la frecuencia relativa o porcentajes (%).

Fi: Es la frecuencia acumulada (%).

Hi: es la frecuencia relativa o Porcentaje acumulada.



**Figura 1:** *Personal que muestran un adecuado comportamiento institucional en percepción de los docentes*

En la Tabla 2 y Figura 1, se observa los resultados de los docentes y personal administrativo que muestran un comportamiento institucional poco favorable en la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo durante el año escolar 2019, donde se puede observar existe falta de compromiso con la visión y misión de la institución, mostrando un comportamiento desfavorable para el desarrollo de la institución, de la misma manera de evidencia desconocimiento del reglamento interno y falta de puntualidad a sus labores académicas. Por ende del 100% del total de los docentes, el 65% de los docentes su comportamiento dentro de la institución es poco favorable, el 35% de los docentes su comportamiento dentro de la institución es favorable, y no se encontró a ningún docente que su comportamiento sea muy favorable y desfavorable.

**Tabla 3.**

*Resultados obtenidos sobre la dimensión capacidad organizacional de los docentes y personal administrativo de la institución educativa secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo – 2019.*

<b>Escala cualitativa</b>	<b>Fi</b>	<b>hi(%)</b>	<b>Fi</b>	<b>Hi(%)</b>
<b>Desfavorable</b>	0	0%	0	0%
<b>Poco favorable</b>	21	49%	21	49%
<b>Favorable</b>	22	51%	43	100%
<b>Muy favorable</b>	0	0%	43	100%
<b>Total</b>	43	100%		

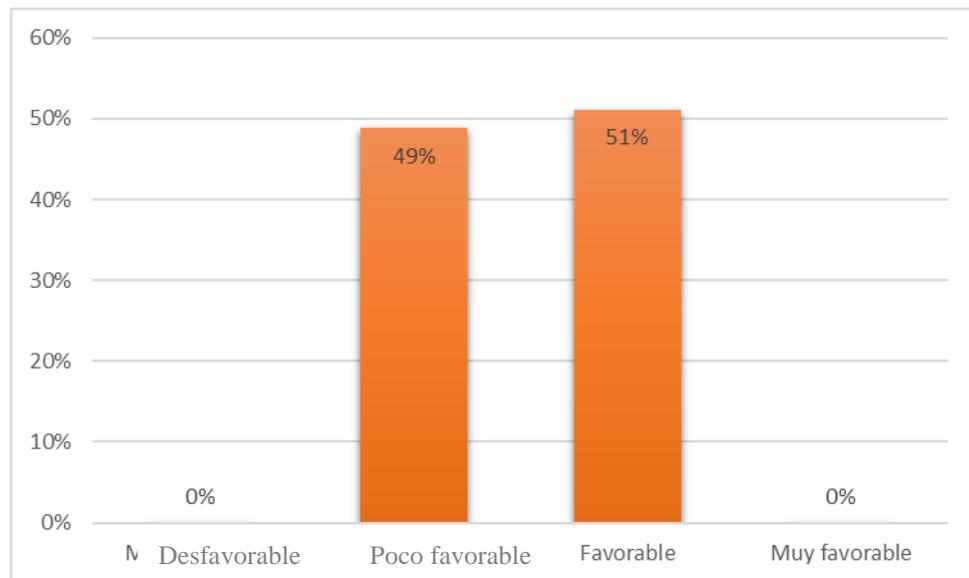
**Donde:**

fi: Es la frecuencia absoluta.

hi: Es la frecuencia relativa o porcentajes (%).

Fi: Es la frecuencia acumulada (%).

Hi: es la frecuencia relativa o Porcentaje acumulada.



**Figura 2.** Capacidad organizacional de los docentes y personal administrativo

En la Tabla 03 y Figura 02, se observa los resultados sobre el nivel de capacidad organizacional de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo durante el año escolar 2019, donde la comunicación dentro de la comunidad educativa es abierta en su mayor porcentaje, pues se respetan las comisiones, los ambientes y la comunicación para la resolución de problemas, de la misma manera el monitoreo constante, siempre teniendo en cuenta las metas y los plazos, motivo por el cual se puede observar que del 100% del total de los docentes, el 51% de los docentes y personal administrativo el nivel de capacidad organizacional es favorable, el 49% de los docentes y personal administrativo el nivel de capacidad organizacional es Poco favorable, finalmente no se encontró a ningún docente que su nivel de capacidad organizacional sea muy favorable y desfavorable.

**Tabla 4.**

*Resultados obtenidos sobre la dimensión dinámica institucionalidad en la institución educativa secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo - 2019*

Escala cualitativa	fi	hi(%)	Fi	Hi(%)
<b>Desfavorable</b>	18	42%	18	42%
<b>Poco favorable</b>	25	58%	43	100%
<b>Favorable</b>	0	0%	43	100%
<b>Muy favorable</b>	0	0%	43	100%
<b>Total</b>	43	100%		

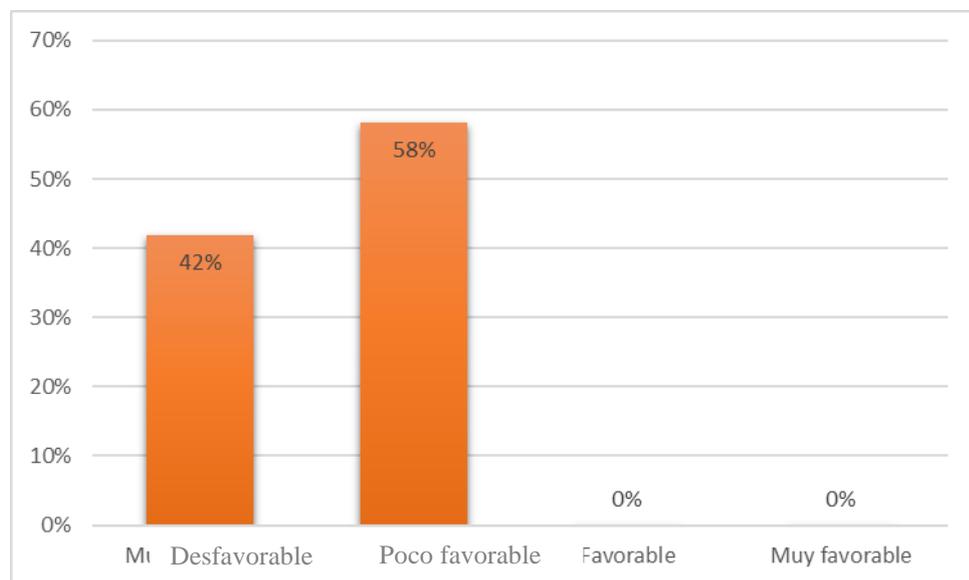
**Donde:**

fi: Es la frecuencia absoluta.

hi: Es la frecuencia relativa o porcentajes (%).

Fi: Es la frecuencia acumulada (%).

Hi: es la frecuencia relativa o Porcentaje acumulada.



**Figura 3.** Dinámica institucionalidad en los docentes y personal administrativo

En la Tabla 4 y Figura 03, se observa los resultados sobre la frecuencia con la que los docentes y personal administrativo muestran disponibilidad para una correcta dinámica institucionalidad dentro de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza”



de Yunguyo durante el año escolar 2019, donde se puede observar un déficit en cuanto al reconocimiento de los logros obtenidos en equipo y un bajo uso de estrategias para la resolución de problemas. Por ende que del 100% del total de los docentes y personal administrativo, el 58% de los docentes y personal administrativo se muestra una dinámica institucional poco favorable, el 42% de los docentes y personal administrativo muestran una dinámica institucionalidad Desfavorable, finalmente no se encontró a ningún docente y personal administrativo que muestre disponibilidad para una buena dinámica institucionalidad favorable y muy favorable.

**Tabla 5.**

*Resultados obtenidos sobre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo - 2019*

<b>Escala cualitativa</b>	<b>Fi</b>	<b>hi(%)</b>	<b>Fi</b>	<b>Hi(%)</b>
<b>Siempre</b>	1	2%	1	2%
<b>Generalmente</b>	0	0%	1	2%
<b>A veces</b>	32	74%	33	77%
<b>Nunca</b>	10	23%	43	100%
<b>Total</b>	43	100%		

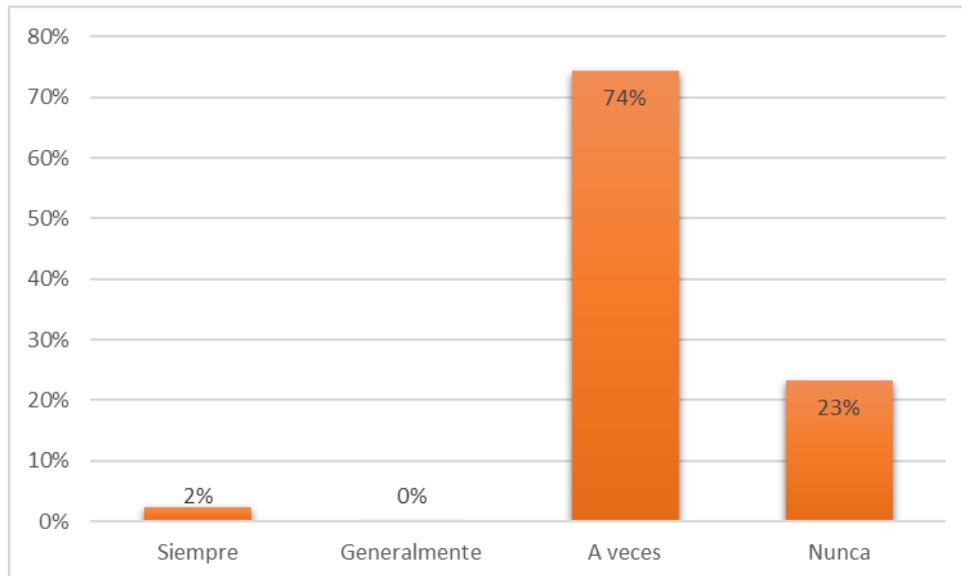
**Donde:**

fi: Es la frecuencia absoluta.

hi: Es la frecuencia relativa o porcentajes (%).

Fi: Es la frecuencia acumulada (%).

Hi: es la frecuencia relativa o Porcentaje acumulada.



**Figura 4.** Frecuencia con la que los docentes preparan sus enseñanzas para los estudiantes.

En la Tabla 05 y Figura 4, se observa los resultados sobre la frecuencia con la que los docentes preparan sus sesiones de aprendizaje para los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo durante el año escolar 2019, donde se puede observar que un porcentaje bajo logra demostrar conocimientos y comprensión de las características socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. Por ende, que del 100% del total de los docentes, el 74% de los docentes y personal administrativo a veces preparan sus sesiones de aprendizaje para los estudiantes, el 23% de los docentes y personal administrativo nunca preparan sus sesiones de aprendizaje para los estudiantes, el 2% de los docentes y personal administrativo siempre preparan sus sesiones de aprendizaje para los estudiantes, finalmente no se encontró a docentes y personal administrativo que generalmente preparan sus sesiones de aprendizaje.

**Tabla 6.**

*Resultados obtenidos sobre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo - 2019*

<b>Escala cualitativa</b>	<b>Fi</b>	<b>hi(%)</b>	<b>Fi</b>	<b>Hi(%)</b>
<b>Siempre</b>	0	0%	0	0%
<b>Generalmente</b>	0	0%	0	0%
<b>A veces</b>	1	2%	1	2%
<b>Nunca</b>	42	98%	43	100%
<b>Total</b>	43	100%		

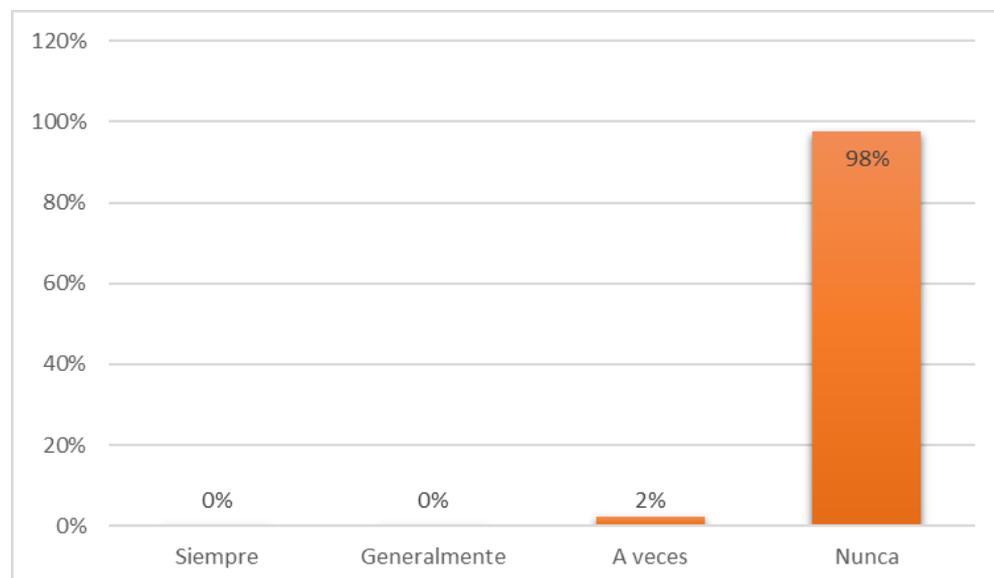
**Donde:**

fi: Es la frecuencia absoluta.

hi: Es la frecuencia relativa o porcentajes (%).

Fi: Es la frecuencia acumulada (%).

Hi: es la frecuencia relativa o Porcentaje acumulada.



**Figura 5.** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

En la Tabla 6 y Figura 5, se observó los resultados sobre la frecuencia con la que los docentes preparan sus enseñanzas para un aprendizaje adecuado con sus estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo durante el año escolar



2019, donde se puede observar una negatividad por parte de los docentes para poder ser asertivos y empáticos, sobre las relaciones interpersonales con y entre los estudiantes. Así mismo una deficiente disponibilidad para generar relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales por ende del 100% del total de los docentes, el 98% de los docentes y personal administrativo nunca preparan sus enseñanzas para un aprendizaje adecuado con sus estudiantes, el 2% de los docentes y personal administrativo a veces preparan sus enseñanzas para un aprendizaje adecuado con sus estudiantes, finalmente no se encontró a docentes y personal administrativo que generalmente y siempre preparan sus enseñanzas para un aprendizaje adecuado con sus estudiantes.

**Tabla 7.**

*Resultados obtenidos sobre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo - 2019*

<b>Escala cualitativa</b>	<b>Fi</b>	<b>hi(%)</b>	<b>Fi</b>	<b>Hi(%)</b>
<b>Siempre</b>	0	0%	0	0%
<b>Generalmente</b>	0	0%	0	0%
<b>A veces</b>	35	81%	35	81%
<b>Nunca</b>	8	19%	43	100%
<b>Total</b>	43	100%		

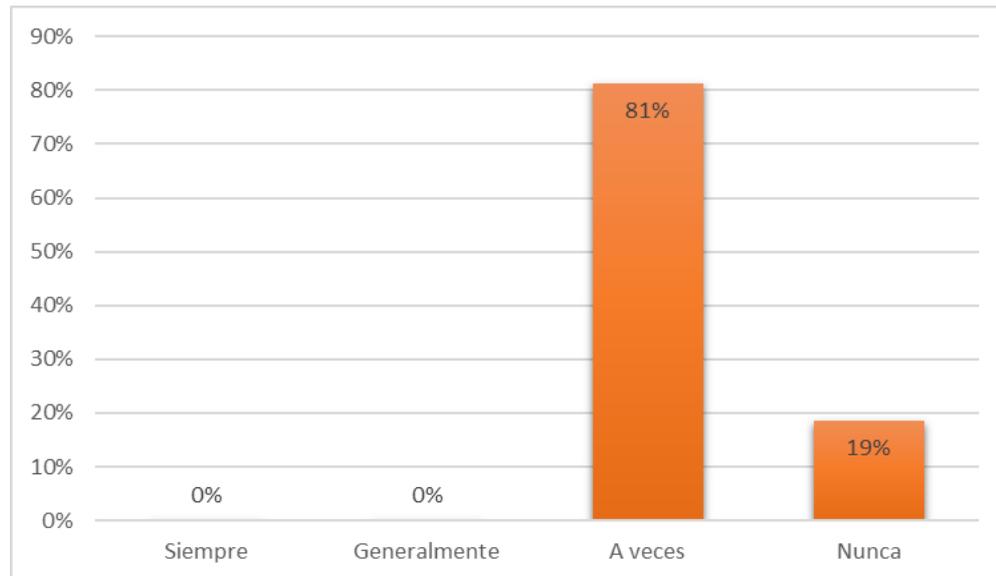
**Donde:**

fi: Es la frecuencia absoluta.

hi: Es la frecuencia relativa o porcentajes (%).

Fi: Es la frecuencia acumulada (%).

Hi: es la frecuencia relativa o Porcentaje acumulada.



**Figura 6.** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

En la Tabla 7 y Figura 6, se observó los resultados sobre el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo durante el año escolar 2019, donde se puede observar que la valoración de a veces tiene mayor porcentaje en la interacción de pares, con la iniciativa para intercambiar experiencias, poca disponibilidad para el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible el clima democrático de la escuela. Por ende, del 100% del total de los docentes, el 81% de los docentes y personal administrativo a veces muestran el nivel de profesionalismo docente, el 19% de los docentes y personal administrativo nunca muestran el nivel de profesionalismo docente, finalmente no se encontró a docentes y personal administrativo que generalmente y siempre muestren el nivel de profesionalismo docente.

**Tabla 8.**

*Resultados obtenidos sobre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo – 2019.*

Escala cualitativa	Fi	hi(%)	Fi	Hi(%)
<b>Siempre</b>	0	0%	0	0%
<b>Generalmente</b>	0	0%	0	0%
<b>A veces</b>	1	2%	1	2%
<b>Nunca</b>	42	98%	43	100%
<b>Total</b>	43	100%		

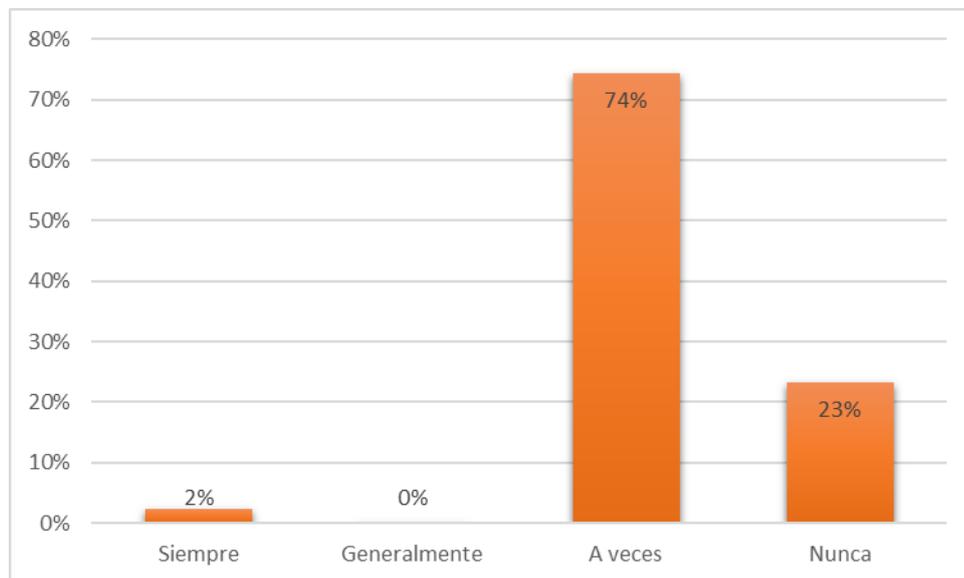
**Donde:**

fi: Es la frecuencia absoluta.

hi: Es la frecuencia relativa o porcentajes (%).

Fi: Es la frecuencia acumulada (%).

Hi: es la frecuencia relativa o Porcentaje acumulada.



**Figura 7.** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

En la Tabla 8 y Figura 7, se observó los resultados sobre la frecuencia con la que demuestran un desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo durante el año escolar 2019, donde se puede analizar los principios de la ética profesional docente y la resolución de dilemas



prácticos y normativos de la vida escolar se encuentra en un porcentaje bajo. Por ende, del 100% del total de los docentes, el 98% de los docentes y personal administrativo nunca demuestran un desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 2% de los docentes y personal administrativo a veces demuestran un desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, finalmente no se encontró a docentes y personal administrativo que generalmente y siempre demuestran un desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

#### **4.2. DISCUSIÓN**

La investigación está basada en el estudio del Clima organización y su determinación en el Desempeño Laboral en la institución educativa “Alto Alianza” de la provincia de Yunguyo, cuyos factores y características estructurales como comportamiento institucional, capacidad organizacional, dinámica institucional, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente además el clima organizacional constituye la personalidad de una institución y se consideró en primer momento que este condicionaría el comportamiento de un individuo; y así influiría de manera determinante en el desempeño laboral de los trabajadores. Sin embargo, los resultados obtenidos como fruto de la presente investigación están plasmadas en la siguiente conclusión general: de acuerdo a las evidencias. Siguiendo con la contratación de hipótesis, por lo tanto, se puede determinar que la influencia entre la variable de (clima organizacional) no influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa “Alto Alianza” de la provincia de Yunguyo, J. (2011). Concluyó que existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente, al apreciar una correlación moderada entre clima institucional y desempeño docente, por lo que se concluye que a mejor clima institucional



mejor es el desempeño docente. En la investigación realizada en la Institución Educativa “Alto Alianza” de la provincia de Yunguyo, se puede percibir que al clima organizacional, no influye en forma significativa en el desempeño laboral de los docentes., es por ellos que se acepta la conclusión del trabajo de investigación. Quiñonez, J. (2013). Concluyó que el clima organizacional es una herramienta estratégica fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional, que permitió determinar la existencia de inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente. La recomendación es que se debe evaluar permanentemente el desempeño laboral ayudará a mantener un control de las actividades de los docentes en cuanto a su comportamiento dentro de la organización. En la investigación realizada en la Institución Educativa “Alto Alianza” de la provincia de Yunguyo, el factor humano es muy determinante en el desarrollo de la organización, por ello se le otorga la importancia necesaria en cuanto a la implementación de estrategias de mejora del clima organizacional generando satisfacción tendientes a un buen desempeño laboral, de esta manera se acepta la conclusión del trabajo de investigación. Toala, S. (2014). Concluyó que deben existir una efectiva y oportuna comunicación para que mejoren las relaciones interpersonales entre autoridades y servidores públicos. Recomendó que las autoridades implementen el diseño propuesto en esta investigación, para mejorar los procesos administrativos que permitan tener un clima organizacional agradable para el mejor desempeño de las funciones de los docentes.

Se ha determinado que es muy importante que la institución educativa “Alto Alianza” de la provincia de Yunguyo” pueda fortalecer y potenciar su clima organizacional mediante actividades de reconocimiento, motivación, trabajo en equipo, niveles de comunicación, así como un plan de capacitación. Se utiliza la metodología de investigación aplicada en los niveles correlacionar – explicativo. En la investigación



realizada en la institución educativa “Alto Alianza” de la provincia de Yunguyo”, es importante aplicar estrategias de intervención y mejora del clima organizacional, replanteando políticas, estableciendo estrategias, para reforzar el sistema de gestión para un mejor desempeño laboral, con esto aceptamos la conclusión del trabajo de investigación.



## V. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El grado de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de Yunguyo durante el año escolar 2019, corresponde a una correlación negativa de -0,102. El nivel de significancia es de 0,517, por encima de 0,05 por tanto, existe una baja correlación entre las variables.
- SEGUNDA:** En el comportamiento de los docentes, el 65% son registrados como conflictivos y 35% como de comportamiento favorable en la institución educativa.
- TERCERA:** Según los resultados, el 51% de los docentes presentan un nivel de capacidad organizacional favorable, mientras que el 49% presentan rasgos de disponibilidad conflictiva.
- CUARTA:** La frecuencia con la que los docentes preparan sus sesiones de aprendizaje es de 74% y 23 % nunca; asimismo, y respecto al desarrollo de la profesionalidad se tiene que el 98% nunca preparan un ambiente adecuado para realizar las sesiones de aprendizaje.



## VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda a los docentes evaluar el clima organizacional de la institución así puede identificar las carencias o debilidades que posee la organización, y buscar soluciones de manera eficaz atacando el problema de raíz.
- SEGUNDA:** Se recomienda a la institución iniciar capacitaciones de comunicación para los docentes quienes serán los emisores de la visión, misión y objetivos que busca la organización y serán los encargados además de escuchar al personal que tienen a su cargo, y poder de esta manera satisfacer las necesidades de los docentes que representan el 65% de docentes conflictivos de la institución educativa secundaria “Alto Alianza” de la ciudad de Yunguyo.
- TERCERA:** Se recomienda a los docentes demostrar una mejor capacidad organizacional para de esta manera lograr una mejora en cuando a la misión y visión de la institución a la cual pertenecen.
- CUARTA:** Se recomienda a la organización buscar fuentes de motivación relacionadas al reconocimiento y fomento de crecimiento profesional que ayude a las generaciones que tienen a cargo como educadores.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alfaro, F., & Alfaro, M. (2000). *Diagnósticos de Productividad por Multimomentos*. España: Productiva.
- Antúnez, Y. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua. *Tesis*. Universidad de Carabobo, La Morita.
- Becco, G. (s.f.). *INFOAMÉRICA*. Obtenido de Levs.Vigotsky: <http://www.infoamerica.org/teoria/vygotsky1.htm>.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. Mexico: Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- chiavetano, A. (1984). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogota: Graw hill, tercera edición.
- Chunga, M. (2018). Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018. *Tesis Doctoral*. Universidad Cesar Vallejo, Piura.
- Fernandes, J. (2002). Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico, satisfacción laboral y desempeño docentes en profesores de la educación primaria de Lima Metropolitana. *Tesis de doctorado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2005). *Administración de productos y Operaciones*. Mexico: International Thomson.
- Gibson, C. (1984). *Clima Organizacional*.



- Goicochea, D. (2018). el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outosurcing internacional en el año 2017. *Tesis*. Universidad Ricardo Palma, Lima.
- Heizer, J., & Render, B. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones*. Madrid: Pearson educación, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª Edición)*. México: Interamericana Editores, S.A.
- Instituciones sociales. (1998). *StuDocu*. Obtenido de Instituciones Sociales: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-federico-villarreal/bienestar-social/apuntes/instituciones-sociales/5315249/view>
- Kurt, L. (2000). *teoria del campo vital*. psicologia.guia200.com.
- Lemus, E., & Perez, A. (2013). Desarrollo social a través del modelo de formación del especialista en Medicina General Integral en Cuba. *Revista, Educ Méd Super. Cuba*.
- Lewin, K. (1998). *Resolviendo conflictor Psicosociales*. Nueva York: Harper.
- Lusthaus, Ch. y otros. (2002). *Evaluación organizacion*. Obtenido de Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño: <http://www.ine.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN0109-pdf>
- lustraus, C. y. (2002). *Evaluacion organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño*. Ottawa: Ine,gub.uy.
- Martinez, J. (2003). *Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud*. Obtenido de <http://www.revmatanzas.sld.cu/revista%20medica/ano%202012/vol5%202012/tema11.htm>



- Mendoza, A. (2011). Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 - Callao. *Tesis Doctoral*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Nava, H. (2009). *Instituciones Educativas y cultura escolar*. Villa de Alvarez. Obtenido de [www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html](http://www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html)
- Paz, C., & Gonzales, D. (23 de 08 de 2013). *Productividad y competitividad*. Obtenido de <http://nulan.mdp.edu.ar/>
- Perez , J., & Rivera, J. (2015). Clima Organización y Satisfacción Laboral. *Tesis*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Amazonas.
- Pintado , E. (2011). Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo. *Hecho en el depósito legal en la biblioteca nacional del Perú N° 2011 – 02621*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional*. Lima: Atanor.
- Puma, Y. (2019). Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral Administrativo en el Nivel Central de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2018. *Tesis*. Universidad Tecnológica del Perú, Lima.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Printice Hall.
- Rodriguez, C. (1999). *El Nuevo Escenario. La Cultura de Calidad y Productividad en las Empresas*. Mexico.
- Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. Madrid, España: ESIC Editorial - Gráficas Dehon.
- Segredo, A. (2013). Clima Organizacional en el Centro Oftalmológico "José Leonardo Chirino". Estado Anzoátegui. *tesis*. República Bolivariana de Venezuela, Escuela Nacional de Salud Pública.



- Stephen, R., & Timothy, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
- Tóala, S. (2014). Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipijapa – 2013. *Tesis*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Valdes, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. Habana: Pueblo y Educación.
- Valdivia, E. (2003). *Liderazgo y gestion en los centro de educacion tecnica*. Lima: Printed en Peru.
- Williams, L. (2013). Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia Publica. *Tesis*. Universidad Autónoma de nuevo león, Monterrey, Nuevo León, Monterrey.
- Zubiria, M. (2002). *Estructura de la pedagogia conceptual*. Bogotá: Fondo de publicaciones Bernardo Herrera Merino .



# ANEXOS



**ANEXO 1**

**ENCUESTA DEL CLIMA INSTITUCIONAL PARA LOS DIRECTORES Y DOCENTES**

Se está haciendo un estudio que busca relacionar el Clima Institucional con el Desempeño Laboral de la Institución Educativa “Alto Alianza” de Yunguyo. La encuesta es anónima. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente. Le agradezco por tu colaboración.

Estimado (a) profesor (a) lea atentamente cada pregunta y elija una de las cinco alternativas según su criterio, marcando con una X. teniendo en cuenta que:

1 = Desfavorable 2 = Poco Favorable 3 = Favorable 4 = Muy favorable

N°	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	1	2	3	4
01	Como esta dirigida la organización de la I.E.P.				
02	Muestra conocimiento del reglamento interno de la I.E.P.				
03	Demuestra un comportamiento favorable para el desarrollo de la I.E.P.				
04	Muestra compromiso con la visión y misión de la I.E.P				
05	En la institución de promueve el trabajo en equipo.				
06	Se integra el trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.				
	<b>CAPACIDAD ORGANIZACIONAL</b>				
07	Se identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.				
08	Se prevee los riesgos y se organiza adecuadamente los planes y acciones.				
09	Los miembros de la institución, gestionan recursos en beneficio de la institución.				
10	Se plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas. Añadir al marco teorico				
11	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten				
	<b>DINAMICA INSTITUCIONAL</b>				
12	Muestra flexibilidad para la presentación de documentos y/o informes para el personal de la institución.				
13	Se respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando se refleje su propia posición.				
14	Se comparte el reconocimiento por los logros del equipo.				
15	Los miembros de la institución, muestran predisposición por aprender de los demás.				
16	Se busca la actualización permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.				

Fuente: Gibson y sus colaboradores (1984) Cima organizacional.



ANEXO 2

FICHA DE EVALUACIÓN

DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) profesor (a) lea atentamente cada pregunta y elija una de las 3 alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta la matriz de ponderación.

PROFESOR/A: .....

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.				
No	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN		
		1	3	5
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales			
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.			
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.			
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes			
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes			
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			
<b>Puntaje</b>				
DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.				
No	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN		
		1	3	5
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la conanza, el respeto mutuo y la colaboración			
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.			
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.			



18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.			
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso			
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender			
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			
<b>DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>				
No	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN		
		1	3	5
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.			
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela			
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.			
<b>Puntaje</b>				
<b>DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>				
No	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN		
		1	3	5
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.			



40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			
<b>Puntaje</b>				

### MATRIZ DE PONDERACIÓN

#### Desempeño Docente

No ÍTEM	PONDERACIÓN			OBSERVACIONES
	1	3	5	
1				<p>En cada dominio se debe sumar los casilleros marcados y el puntaje de cada dominio debe trasladarse a la fórmula correspondiente para su interpretación.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 20px auto; width: fit-content;"> <p style="text-align: center;">           Dominio 1: X            Dominio 2: Y            Dominio 3: Z            Dominio 4: W            Puntaje final: <math>X+Y+Z+W</math> </p> </div>
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
PUNTAJE Dominio 1 (X)				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
PUNTAJE Dominio 1 (Y)				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
PUNTAJE Dominio 1 (Z)				
36				
37				
38				
39				
40				
PUNTAJE Dominio 4 (W)				

#### ANEXO 03

#### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (variables, dimensiones, indicadores y criterios de valoración)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE VALORACIÓN
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal de la institución comprometido con la misión y visión de la misma</li> <li>- Personal de la institución que posee y conoce el reglamento interno</li> <li>- Personal docente con comportamiento favorable para el desarrollo de la institución.</li> <li>- La dirección comparte información y debe mantener informado a su personal oportunamente.</li> <li>- Institución orientada de manera adecuada.</li> </ul>	



<b>2. CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>1.1 COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentar una actitud ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula.</li> <li>- Asistencia puntual y con regularidad a actividades pedagógicas.</li> <li>- Competencia en el desempeño del trabajo.</li> <li>- Satisfacción de trabajar en la institución.</li> <li>- Promover el trabajo en equipo.</li> <li>- Respeto por los puntos de vista divergentes.</li> </ul>	<p>Desfavorable</p> <p>Poco favorable</p> <p>Favorable</p>
	<b>1.2 CAPACIDAD ORGANIZACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisiones para resolver problemas, según como se presenten.</li> <li>- Responsables por áreas, elegidos democráticamente por sus pares.</li> <li>- Ambiente adecuado para resolver problemas, según como se presenten.</li> <li>- La comunicación dentro de la comunidad educativa debe ser abierta</li> <li>- Monitoreo constante teniendo en cuenta metas y plazos.</li> </ul>	Muy Favorable
	<b>1.3 DINÁMICA INSTITUCIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocer los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.</li> <li>- Uso de estrategias adecuadas para la resolución e identificación de problemas.</li> <li>- Asertividad ante la existencia de una situación compleja.</li> <li>- Tomar decisiones difíciles cuando es necesario.</li> <li>- Respaldo de las autoridades de la institución al personal en determinadas situaciones.</li> <li>- Predisposición por aprender de los demás.</li> <li>- Actualización constante y enriquecimiento de conocimientos.</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales</li> <li>- Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.</li> <li>- Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.</li> <li>- Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</li> <li>- Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional,</li> </ul>	



<b>2.DESEMPEÑO O DOCENTE</b>	<p><b>2.1 PREPARACIÓN Y ENSEÑANZA</b></p>	<p>la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</li> <li>-Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes</li> <li>-Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</li> <li>-Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</li> <li>-Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.</li> </ul>	<p>Siempre</p> <p>Generalmente</p> <p>A veces</p> <p>Nunca</p>
	<p><b>2.2 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración</li> <li>-Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</li> <li>-Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</li> <li>-Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</li> <li>-Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.</li> <li>-Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</li> <li>-Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.</li> <li>-Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.</li> <li>-Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</li> <li>-Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso</li> </ul>	



		<p>-Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</p> <p>-Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender</p>	
	<b>2.3 PARTICIPACION EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<p>-Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>-Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.</p> <p>-Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela</p> <p>-Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>-Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p> <p>-Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>	
	<b>2.4 DESARROLLO DE LA PROFESIONAL IDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.</b>	<p>-Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>-Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</p> <p>-Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p> <p>-Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.</p> <p>-Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>	