



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FERNANDO BELAÚNDE
TERRY - SULLANA - PIURA 2020**

**PRESENTADA POR
RONALD RICARDO VARGAS NIÑO**

**ASESOR
ÁNGEL SALVATIERRA MELGAR**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA FERNANDO BELAÚNDE TERRY - SULLANA - PIURA 2020**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADA POR:
RONALD RICARDO VARGAS NIÑO**

**ASESOR:
DR. ÁNGEL SALVATIERRA MELGAR**

LIMA, PERÚ

2023

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA FERNANDO BELAÚNDE TERRY - SULLANA - PIURA 2020**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

PRESIDENTE DEL JURADO :

Dr. César Herminio Capillo Chávez

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Edwin Barrios Valer

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

Dedicatoria

A Sonia, por su amor y cariño que siempre
me brindó

AGRADECIMIENTO

A mis padres, mis hermanos, mi esposa y mis hijos, por su apoyo constante y desinteresado.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	1
ÍNDICE	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE TABLAS	¡Error! Marcador no definido.
ÍINTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	9
1.1 Antecedentes de lainvestigación.....	9
1.2 Basesteóricas	11
1.2.1 Clima laboral.....	11
1.2.2 Desempeño docente.....	20
1.3 Definiciones conceptuales	34
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
2.1. Hipótesis principal	36
2.2 Hipótesis específicas.....	36
2.3. Variables y definición operacional.....	37
2.4. Operacionalización de variables	38
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.1 Diseño metodológico	39
3.2 Diseño muestral.....	39
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	40
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	40
3.5 Aspectos éticos	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	42
4.1 Estadísticos descriptivos	42
4.1.1 Objetivo general.....	42
4.1.2 Objetivos específicos	43
4.2 Contratación de hipótesis	45
4.2.1 Contratación de hipótesis general	45
4.2.2 Hipótesis específicas	46

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	49
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	55
FUENTES DE INFORMACIÓN	56
ANEXOS.....	60

INDICE DE TABLA

Tabla 1.. Operacionalización de la variable clima organizacional y de la variable desempeño docente	36
Tabla 2 : Validación de expertos	38
Tabla 3. Grado de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” - Sullana - Piura 2020	40
Tabla 4.Grado de relación existente entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry – Sullana - Piura 2020	41
Tabla 5..Grado de relación existente entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020	42
Tabla 6..Grado de relación existente entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020	43
Tabla 7.Hipótesis de relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente	44
Tabla 8..Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente	45
Tabla 9..Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente p.46	46
Tabla 10..Relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente	47

RESUMEN

El estudio del clima de una organización y la relación de este con el desempeño de las personas que en ella laboran y conviven es la línea de la presente investigación, cuyo objetivo es determinar el grado de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” – Sullana - Piura 2020. Enmarcado en el enfoque cuantitativo y diseño correlacional se trabajó con una muestra de 20 Docentes que laboran en la institución educativa Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020. Para la recolección de la información se empleó un cuestionario para clima organizacional y una escala de Likert para el desempeño docente. Los resultados demuestran que existe una regular relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” – Sullana -Piura 2020 habiéndose obtenido una rho de Spearman= 0,530 (rho= 0,530) y significativa ($p=0,000<0,05$)

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño docente,

ABSTRACT

The study of the climate of an organization and its relationship with the performance of the people who work and live in it is the line of this research, whose objective is to determine the degree of relationship between the organizational climate and teaching performance in the Educational Institution "Fernando Belaunde Terry" - Sullana - Piura 2020. Framed in the quantitative approach and correlational design, we worked with a sample of 20 teachers who work at the educational institution Fernando Belaunde Terry"- Sullana -Piura 2020. For the collection of the information was used a questionnaire for organizational climate and a Likert scale for teaching performance. The results show that there is a regular significant relationship between the organizational climate and the teaching performance in the Educational Institution "Fernando Belaunde Terry" - Sullana -Piura 2020, having obtained a Spearman rho = 0.530 (rho = 0.530) and significant (p = 0.000 <0.05)

Keywords: Organizational climate, teaching performance.

NOMBRE DEL TRABAJO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMP
EÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDU
CATIVA FERNANDO BELAÚNDE TERRY -
SU**

AUTOR

RONALD RICARDO VARGAS NIÑO

RECUENTO DE PALABRAS

16610 Words

RECUENTO DE CARACTERES

95924 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

89 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

976.9KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 19, 2023 1:25 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 19, 2023 1:27 PM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente

INTRODUCCIÓN

Las profundas transformaciones ocurridas en el mundo a nivel científico y tecnológico han influido en demasía sobre las organizaciones. Esta influencia ha generado la búsqueda de alcanzar la calidad en todo sentido sobre la base de un óptimo desempeño de quienes forman parte de estas organizaciones. Para ello es necesario mejorar desempeños laborales, también es cierto que estos se deben a otros factores o variables a tener en cuenta como el clima que se vive al entorno de las organizaciones.

A nivel internacional Rodríguez (1999), propone que clima organizacional ha tenido una fuerte relevancia desde la década del 60. Según Chiavenato (2009) es sustancial conocer las organizaciones para entender sus éxitos y fracasos a través de sus manifestaciones y características. Las personas se desarrollan en sus centros laborales, pues es allí donde pasan la mayor parte del tiempo. El éxito

de las personas en una institución dependerá de las relaciones interpersonales satisfactorias y de un ambiente laboral propicio para el desarrollo personal. Los directivos de una organización deberán conocer a su capital humano y garantizar su identificación con el lugar en el que trabajan. Las organizaciones que desarrollen su capital humano son las más exitosas.

Cuando se aborda el clima organizacional, Eslava (2014) la definió como el conjunto de características empresariales que son sensibles a la medición del ambiente laboral que es percibida por los colaboradores. Por su parte, Chiavenato (2009) sostiene que la valoración del clima en la organización es positiva cuando existen condiciones favorables, de reciprocidad, de armonía entre sus miembros, con una satisfacción positiva en las condiciones económicas y un comportamiento ético sólido entre los integrantes de la empresa.

En este sentido, toda organización puede compartir atributos que son homogéneos a los de otras organizaciones; pero a la vez, dada su naturaleza y entorno en que se encuentra posee rasgos diferenciadores o peculiares que las diferencian entre sí. Dentro de este ambiente, son las personas parte de la compañía y las que perciben cuáles son las características de la organización, convirtiéndose así el clima en un factor organizativo determinante para sus procesos de funcionamiento, gestión, así como de transformación e innovación.

Las organizaciones, particularmente las educativas, últimamente una percepción negativa en ellas, situación generada por deficiencias, conflictos o barreras comunicativas, por la escasa o nula confianza en el personal de la institución, por problemas de intolerancia, por debilitadas relaciones interpersonales, entre otros, que van generando situaciones adversas para la convivencia y buen clima al interior de la institución educativa, situaciones que

pueden repercutir en el desempeño de los educadores y en los procesos de aprendizaje esta institución escolar.

Desde un contexto internacional, la realidad problemática, según Donayre (2009), hacen referencia a los diferentes problemas asociados con el clima organizacional, los cuales son muy comunes en las organizaciones educativas y pueden afectar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En por ello que Sandoval (2004) destaca que el componente psicológico que se vive en la organización conformado por las relaciones humanas, estilo de liderazgo, la motivación hacia los colaboradores refleja cómo funciona al interior la organización educativa. Ello generará o bien un ambiente favorable de confianza y progreso institucional o un ambiente de inseguridad y temor. Es por ello, que la conducta laboral de un miembro de la organización no depende únicamente de sus rasgos personales, sino también está asociado a la percepción del clima en el trabajo y de los componentes organizativos (García 2014, p.47).

En el ámbito nacional se presentan diferentes problemas al interior de la organización que perciben sus miembros, problemas entre el director, docentes y padres de familia, entre otros, los cuales al no ser resueltos generan obstáculos en la gestión institucional, en el cumplimiento de sus metas.

A nivel regional existen diversas Instituciones Educativas (I.E.) donde se presentan climas institucionales deficientes con problemas de conflicto. En relación al desempeño de los educadores en estas I.E. se perciben ausencia de políticas regionales para fortalecer el proceso de innovación pedagógica, relaciones de oposición de grupos de docentes a la gestión del director o líder pedagógico, los bajos niveles de compromiso vocacional de algunos docentes, las pocas o nulas actividades de proyección o trabajo comunitario; la falta de

identidad institucional docente, la inestabilidad en la permanencia de docentes en las funciones de director, subdirector o coordinadores, la falta de un diseño y ejecución de un sistema para evaluar de manera integral de las competencias de los educadores, los problemas de liderazgo que generalmente se asocian a la ruptura de relaciones laborales son solo las más importantes evidencias de cómo se encuentra clima y el desempeño en las I.E. en el entorno regional.

Para el caso de la I.E. Fernando Belaunde Terry ubicada en Sullana, región Piura, y en lo que se refiere al particular , dedicada la educación básica alternativa (/EBA) se ha evidenciado que existe un clima organizacional inestable que perjudica las relaciones inter docentes y con ello genera distorsión de las actividades, pues al existir discrepancias entre educadores y director el entorno se ve alterado, afectado y con ello los desempeños de los docentes se ve perjudicado, pues asumen posturas de falta de identidad con la institución, resquebrajamiento del dialogo, la asertividad entre profesores, ausencia de trabajo en equipo, etc. Lamentablemente la perspectiva de investigar cómo se produce el clima en la organización es compleja debido a que tanto el director como los docentes al percibir que se encuentran inmersos en procesos de descripción o evaluación del clima suelen adoptar una postura parcializada frente al tema

Aun con todo, y por la razón señalada se ha creído conveniente realizar la presente investigación fin de poder establecer hasta qué punto el clima organizacional existente afecta el desempeño de los educadores en la referida I.E. Para ello se formuló la pregunta: ¿Cómo es la asociación del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana – Piura 2020?

Asimismo, se formularon preguntas específicas: ¿cómo es la asociación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020, ¿cómo es la asociación del trabajo en equipo y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana-Piura 2020?, ¿cómo es la asociación de la comunicación asertiva y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020?

Los objetivos del estudio fueron: Establecer el grado de asociación existente del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020 y los objetivos específicos: Establecer el grado de asociación existente de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020; Establecer el grado de asociación existente del trabajo en equipo y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020 y Establecer el grado de asociación existente de la comunicación asertiva y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020.

La metodología utilizada está enmarcada bajo el modelo cuantitativo-aplicativo que permitió elaborar instrumentos sobre la base de una problemática institucional y sobre la base de ellos, previamente validados y confiabilidades poder aplicarlos para poder identificar las fallas y el problema que se dan al entorno de la institución en lo que al clima organizacional se refiere. Estos instrumentos permitieron establecer una FODA en el cual se determinaron las fortalezas, las amenazas, las debilidades y oportunidades desempeño de los educadores y del clima de la I.E., y con ello se pudieron proponer formas de solución.

Asimismo, el desarrollo de esta investigación constituye una evidencia empírica para el estudio de las variables objetos de estudio que pueda representarse en un marco metodológico que pueda ser aplicable a contextos similares de estudio. Además, mediante los hallazgos se contribuye a la generación de condiciones favorables de mejora de la gestión educativa institucional, y por consiguiente al fortalecimiento de un ambiente favorable para un óptimo desempeño docente. De esta manera, los resultados contribuirán a mejorar la práctica profesional de los docentes no solo en el aspecto áulico y didáctico, sino también en lo que a la planificación curricular se refiere, a la proyección que tienen con la comunidad educativa y a la manera que tienen de ver a la institución educativa como una comunidad armoniosa.

En el aspecto teórico, la relevancia de la investigación se justifica en la sistematización de los aportes pedagógicos y administrativos de diferentes investigadores y autores respecto al clima en las organizaciones educativas y al desempeño laboral de los docentes. Por otro lado, al desarrollar la presente investigación saldrán a flote conceptos como liderazgo, relaciones interpersonales, diálogos y comunicación, etc., que, si bien son considerados importantes en la vida diaria, en las I.E. no son tomados con importancia, asumiendo que cada docente desde su personalidad buscara llevarse bien con los demás. Lamentablemente, en la práctica concepto como los señalados no son advertidos como vitales para que una organización se mantenga unida y se orienten esfuerzos hacia objetivos y metas comunes. De ahí la necesidad de teorizar sobre la base de los resultados, puesto que ello permitió establecer nuevas formas de entender los conceptos señalados asociados al desempeño de

los educadores y al clima en la I.E. en las dimensiones académica, administrativa y comunitaria.

La presente investigación es conveniente en su realización porque a partir de los instrumentos usados para la toma de datos se podrá inferir cómo es el clima dentro de la institución educativa y establecer hasta qué punto este se asocia con el desempeño de los educadores. A partir de ello será posible establecer mecanismos y/o propuesta de solución, de manera tal que se mejoren las condiciones laborales dentro de un marco organizacional estable y de armonía entre los docentes y ello conllevará, a mejorar su desempeño en el aula y fuera de ella. Los beneficiarios serán no solo nuestros docentes, sino también nuestros alumnos, puestos que los docentes al tener un marco institucional agradable y positivo en todo sentido, podrán aplicarse mejor en el dictado de las sesiones de aprendizaje, promoviendo no solo contenidos curriculares sino también formas armoniosas de convivencia escolar.

Finalmente, la investigación contribuyó a tener una visión más real de cómo los docentes realizan su trabajo profesional dentro y fuera del aula. Así mismo pudo conocerse el contexto organizacional de una institución educativa del medio rural y como esta realidad ayuda o no a superar los problemas que puedan existir entre sus integrantes y que afecten su desempeño. El conocimiento de esta realidad contribuye a potenciar la forma en que se relaciona y comunican consigo mismos los docentes y con los demás.

La trascendencia de la investigación estriba en demostrar como una institución con un clima laboral adecuado, armonioso, lleno de vitalidad en las relaciones interpersonales y sociales de sus integrantes, contribuye a mejorar el desempeño laboral de todos quienes trabajan en ella.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Por su parte, Paredes (2016) relacionaron *el desempeño laboral de los educadores y el clima laboral* de una I.E. en el nivel pre escolar de la Universidad Anáhuac, fue una investigación correlacional - no experimental, empleando encuestas a 60 educadores y 12 directivos, donde se realizó una prueba de correlación mediante la prueba de Pearson. Dentro de los resultados se pudo comprobar la correlación de las dimensiones correspondientes al desempeño docente y clima laboral siendo significativa con un $p < 0.05$ y 0.789 con una correlación alta positiva en su dimensión confianza y la variable desempeño docente.

Corrales y Sosa (2015) elaboraron la tesis *Clima organizacional y desempeño de los docentes en una universidad de Venezuela*. El propósito fue demostrar la asociación de las variables de estudio. Emplearon un estudio básico, no experimental correlacional. Con muestra de 86 educadores. Concluyó que la dimensión comunicación presenta el nivel de valoración más alto, por lo tanto, los niveles de coordinación y organización en la institución universitaria favorecen el buen desempeño de sus docentes.

Nacionales

Del Solar (2018) desarrolló una investigación referente al *desempeño docente y clima organizacional en una I.E. de Ayacucho, 2017*. El objetivo general fue demostrar cómo se relacionan las variables investigadas.

Estudio tipo básico, no experimental, descriptivo correlacional transeccional, con muestra de 41 educadores, el instrumento de medición fue un cuestionario. El 51, 2% de los educadores ubican en los mismos niveles de valoración al clima institucional como al desempeño docente. Se concluyó que entre las variables de estudio existe relación significativa ($p=0,000$) y alta ($Tau_b = 0,724$).

Panta (2015) en su investigación se propuso conocer la asociación del desempeño laboral y el *clima organizacional en una I.E. de Chiclayo*. Para ello se empleó un diseño no experimental de alcance correlacional, con muestra de 67 personas, que respondieron un cuestionario y una entrevista. Se concluyó que el clima organizacional es percibido en un nivel malo, es decir como autoritario, caracterizado por las malas relaciones interpersonales entre los trabajadores, la ausencia de compañerismo y el

incremento de la tensión en el trabajo; asimismo se comprobó que existe un nivel de desmotivación entre los trabajadores debido al desinterés y falta de reconocimiento. Finalmente, entre las variables investigadas no existe relación significativa.

Locales

Fiestas (2018) en su estudio tuvo como propósito analizar cómo se asocian el desempeño docente y el clima organizacional en una universidad de Piura. En la investigación se empleó la ruta cuantitativa transaccional descriptivo. La muestra utilizada fue de 125 educadores. Un 13,6% de los educadores presenta un buen desempeño y valoran el clima como positivo o adecuado, mientras que un 52,8% de los docentes presenta un muy buen desempeño y valoran el clima como positivo o adecuado. Se concluyó que el clima no repercute significativamente en el desempeño de los educadores ($X^2 = 0,182$, 1 gl; P-Valor= 0,669).

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Clima laboral

1.2.1.1 Definición

Uno de los factores más importantes para la convivencia, armonía y buen funcionamiento de todo tipo de organización es el ambiente de trabajo o clima laboral. En una I.E., es el conjunto de condiciones ambientales en la que sus miembros interactúan o se interrelacionan entre sí para realizar sus actividades con miras al cumplimiento de las metas de la institución.

Representa una idea, concepto, juicio o valoración que cada persona tiene respecto a la organización a la cual presta servicios y a la manera en que los miembros de la organización se desarrollan en este ambiente de trabajo (Alvarado, 2003). También se entiende como el medio interno o las condiciones psicológicas que particularizan o describen a toda organización y está asociado a los aspectos sociales, afectivos, morales. La valoración de estas condiciones puede ser positiva o negativa (Piero, 2004).

Ramos et al. (2007) afirmaron que un buen clima organizacional se refiere a un clima organizacional estable, de confianza, con ética de trabajo y la existencia de compañerismo en el lugar de trabajo. La comunidad docente debe mantener este nivel de convivencia. Palma (2004) menciona que, en los estudios dirigidos a medir el clima organizacional, la presencia de ciertas dimensiones está relacionados con las características de cada institución.

En una institución escolar, la percepción de las condiciones de trabajo o clima se refleja en calidad de las relaciones humanas y en la forma de resolver los conflictos laborales internos producidos entre estos miembros. Por ello, se hace necesario fortalecer la formación en valores y el trabajo en equipo (Sandoval, 2001).

El clima organizacional corresponde a un conjunto de características medibles del ambiente de trabajo tal como lo perciben quienes trabajan allí. Por eso es importante que las empresas lo midan y lo comprendan, ya que puede tener un impacto significativo en los resultados y diferenciar entre empresas de alto y bajo rendimiento (Eslava, 2014).

Chiavenato (2009) sostiene que hay clima institucional cuando el ambiente interno de trabajo es favorable y amistoso, todos sus integrantes

están económicamente satisfechos y se comportan de acuerdo con una alta moral.

Con base en todas las definiciones vistas, se puede decir que el clima institucional es un concepto muy amplio relacionado con cómo los empleados perciben la realidad del trabajo y qué tan bien la interpretan, y esto es muy importante para la compañía. Estos conceptos están determinados en gran medida por las interacciones, actividades y otras experiencias de cada participante dentro de su institución.

1.2.1.2 Tipos de clima

Según Litwing y Stinger (1978) existen diferentes tipos o formas para clasificar el ambiente o clima en las organizaciones.

El autoritario explotador. El líder no tiene confianza en sus empleados, las decisiones la toman los directivos y luego se informa a los empleados. Los colaboradores trabajan en un ambiente de miedo, miedo al castigo, amenazas constantes, poca paga y los miembros siempre están psicológicamente inestables.

El autoritario paternalista. El gerente tiene confianza sentimentalista con sus trabajadores, como un modelo de patrón con su sirviente. De la misma manera que la anterior las decisiones las toman la parte directiva, y algunas decisiones se han tomado en consulta con los empleados. Los incentivos y el castigo son métodos que se utilizan a menudo para motivar a los empleados.

El consultivo. El gerente tiene bastante confianza en sus empleados. La toma de decisiones se realiza al más alto nivel, pero los empleados

pueden tomar decisiones más específicas en los niveles más bajos.

Independientemente, todavía hay una manera de comunicarse de arriba hacia abajo.

La participación en grupo. El gerente otorga plena confianza en sus empleados. El mecanismo de toma de decisiones se realiza teniendo en cuenta todas las jerarquías de la institución. La comunicación aquí permite una comunicación horizontal.

1.2.1.3 Características del clima laboral

Refleja los elementos y las características del ambiente de trabajo que se dan en diversas instituciones y son percibidos por los empleados directa e indirectamente.

Afecta la satisfacción, el comportamiento laboral y la productividad de los colaboradores.

Es temporal y estructural, depende de cada empresa.

Influye fuertemente en el comportamiento de los empleados. Una atmósfera negativa dificultará que la empresa opere y coordine el trabajo.

1.2.1.4 Dimensiones de clima laboral

Crear y mantener un clima institucional propicio para la interacción y la convivencia armónica del personal, es necesario fomentar el trabajo en equipo, construir buenas relaciones interpersonales, y una comunicación asertiva permanente y fluida.

Relaciones interpersonales. Son interacciones que tienen lugar entre dos o más personas en un determinado entorno social: familia,

comunidad, lugar de trabajo, etc. Las relaciones tienen un efecto básico: la influencia. A través de esta influencia se produce el aprendizaje, la enseñanza, la formación de actitudes sociales y la transformación (Soria, 2004).

Los empleados que mantienen buenas relaciones interpersonales dentro de una empresa se apoyan unos a otros en el logro de metas, porque quieren ver crecer a la empresa junto con ellos. Pero estas relaciones son complejas, por lo que todos en una organización deben aprender a lidiar con la forma en que se comportan sus pares. No se trata de gustar a todos, se trata de tratar de llevarse bien con todos y ser tolerante con lo que no te gusta.

En una I.E., las relaciones humanas deben formarse en un ambiente de cooperación y respeto, porque todos los empleados tratan diariamente con estudiantes quienes son los reciben el servicio educativo. Los educandos perciben el comportamiento y las actitudes de docentes, administrativos y personal de servicio. Estos son susceptibles a un comportamiento saludable o agresivo. El directorio tiene el compromiso de velar por el sano, armonioso y positivo desarrollo de las relaciones interpersonales dentro de la entidad escolar.

Trabajo en equipo. Es una metodología de trabajo corporativo en la que un conjunto de personas, que comparten objetivos comunes desarrollan actividades para cumplir y aportar en la consecución y mejora de una tarea, proceso o actividad. En el equipo cada integrante es valioso porque aporta desde sus conocimientos y experiencias al logro de los propósitos comunes

del equipo. Para su conformación se ha de tomar en cuenta la necesidad de mejorar de tareas y procesos, la satisfacción y atención a las expectativas y necesidades de los usuarios (Winter, 2000a).

En su desarrollo se destacan: la capacidad de autogestión mediante la cual son los integrantes del equipo los que administran las actividades que son necesarias para lograr los fines del equipo, así como los aportes cognitivos y experienciales que ponen en práctica los miembros del equipo que favorecen mejoras en la consecución de sus metas planteadas. Su conformación se realiza por distintos motivos como conseguir mejoras en procesos o actividades, generar satisfacción en la atención de lo que necesitan los usuarios, así como facilitar y mejorar las tareas de los integrantes del equipo (Winter, 2000b). El éxito de las tareas emprendidas por el equipo depende de su esfuerzo, del modelo de trabajo y mejora elegidos, la asistencia y participación activa a reuniones de trabajo, la capacidad comunicativa para aportar ideas y soluciones.

En las instituciones educativas, la conformación de los equipos de trabajo aprovecha las competencias de los educadores con la finalidad de lograr educación de calidad en beneficio de la comunidad; y es en este contexto en el que se realiza un trabajo colaborativo, como, por ejemplo, cuando se realiza el trabajo de contextualización del currículo escolar (Lerís et al., 2017).

Comunicación asertiva. Es un componente relacionado con la comunicación que es entendida como el mecanismo mediante el cual las personas se interrelacionan o interactúan en una determinada situación o

contexto (Real Academia Española [RAE], 2012). Cuando se intercambian mensajes o información con una finalidad social se produce la comunicación interpersonal, la cual es eficaz cuando se produce en un tiempo oportuno y mediante un canal adecuado.

En la actividad profesional de la docencia, la comunicación asertiva es muy relevante en la formación de los educandos, en la relación con los padres de familia, en la relación con los profesores, con el personal jerárquico de la I.E. (director, subdirectores, coordinadores), con los empleados que laboran en la escuela. Por ello, se requiere desarrollar las capacidades de comunicación oral, escrita para el establecimiento de relaciones interactivas eficaces, que implican decir lo que es pertinente, lo que es necesario y oportuno en el tiempo que se requiera, saber manejar el componente emocional, la capacidad de entender la forma de actuar y pensar de los demás, desarrollar la empatía, la tolerancia y la capacidad de escucha. En síntesis, el docente ha de comunicarse de forma asertiva, oportuna y eficaz y ser un modelo de comunicación a seguir en toda la comunidad educativa

Otras dimensiones son las establecidas en 1998 por Litwing y Stinger, citadas por Brunet (2015) como son:

Independencia que evalúa el nivel de autonomía de las personas o trabajadores en relación al desarrollo de las actividades que diariamente realizan. Esta dimensión resulta ser favorable al clima cuando el colaborador dispone de autonomía dentro del trabajo. A esta dimensión, también se le

conoce como “responsabilidad o empowerment” en la medida que se asocia con el seguimiento a la labor que realizan las personas en sus trabajos, que es concebida no como una supervisión realizada por el propio jefe, sino como la valoración de la persona sobre el trabajo que él mismo realiza (Litwing y Stinger, 1998).

Condiciones o atributos físicos del lugar de trabajo que comprende a las características del medio o ambiente en las que se desarrollan las tareas laborales como la iluminación en los espacios físicos, la distribución de las áreas, la ubicación de los colaboradores en los espacios físicos, el empleo de materiales y equipos, entre otros.

Liderazgo, consiste en la forma de dirigir de forma efectiva, de motivar, inspirar a los colaboradores, la cual debe ser ejercida de forma flexible frente a situaciones complejas y de contingencia, basarse en el buen trato, en la asertividad, comunicación efectiva con el propósito de establecer un positivo ambiente en el trabajo acorde a su misión institucional y con miras a la consecución del éxito corporativo.

Relaciones se definen como las interacciones entre las personas para fortalecer vínculos afectivos, amicales o laborales. Se perciben en relación a los vínculos de amistad, la unión entre el personal de la empresa, el tipo de interacciones establecidos entre estos, las relaciones de respeto y compañerismo, de cooperación, confianza, apoyo. Son muy valoradas e importantes para la consecución de un ambiente agradable en el trabajo.

Implicación referida a la capacidad de involucramiento e identificación de las personas con sus institución o centro laboral. Su ausencia se refleja en conductas como ausentismo en el trabajo, la

indiferencia hacia las actividades organizacionales, entre otras. Es relevante fortalecer la implicación a partir de la práctica de un liderazgo motivador e inspirador y condiciones favorables en el centro de trabajo.

Reconocimiento se entiende como la capacidad organizacional para valorar el esfuerzo de los empleados por la labor y aporte realizado en bien de la empresa. En el área educativa, es importante reconocer el desempeño y la labor de los profesores en beneficio de la comunidad educativa para la consecución o fortalecimiento de la calidad de la educación. La ausencia de esta dimensión puede generar antipatía, insatisfacción en el trabajo y perjudicar la ejecución de las actividades de los colaboradores. A esta dimensión se le conoce también como recompensa y está asociada a los premios y se opone a los castigos. Además, en este componente o dimensión interviene el sistema de remuneración que cuando suele ser muy bajo en relación al trabajo realizado se asocia con la insatisfacción en el trabajo. Aquí se debe considerar la valoración del salario. Que si bien es importante para el desempeño no siempre está asociado a la satisfacción laboral (Litwing y Stinger, 1998).

Igualdad es otra dimensión relacionada con el trato equitativo y sin diferencias entre los colaboradores, con la generación de las mismas oportunidades, derechos y deberes para todos en función a la naturaleza de sus competencias, responsabilidades y funciones asumidas por el personal de la organización. Su ausencia pone en riesgo la generación de confianza y transparencia en la organización y pueden afectar tanto al clima como a la satisfacción en el trabajo.

Otros autores destacan que existen, además otras dimensiones que son necesarias considerar en la evaluación del clima como son: la autonomía personal relacionada con las actitudes de responsabilidad, grado de autonomía de las personas para desarrollar sus tareas en el trabajo y el grado de cumplimiento de las políticas y normas laborales; el grado de estructura organizacional de acuerdo a las áreas, división del trabajo y puestos en la organización y al cumplimiento de los propósitos, métodos y procedimientos laborales, y el grado de comunicación de los colaboradores hacia sus directivos; la recompensa relacionada con la valoración de los aspectos económicos o de asignación salarial, así como con las oportunidades de formación, desarrollo profesional y promoción; y, finalmente, la consideración, agradecimiento y apoyo de los directivos hacia sus colaboradores.

1.2.2 Desempeño docente

1.2.2.1 Definición

Desempeñar es cumplir las funciones propias de una profesión, cargo u oficio (Real Academia de España, 2014). El desempeño docente es la actividad que realizan los docentes en el aula. Esto incluye gestionar las relaciones con los educandos, organizar lecciones, gestionar el ambiente del aula, establecer óptimas relaciones con los padres y prestar atención a la diversidad estudiantil en el aula (Blázquez y Tagle, 2010).

Montenegro (2015) indicó que el desempeño es un conjunto específico de acciones. Se entiende como la realización de una función la cual está determinada por factores como el propio profesor, los alumnos y el

entorno. De igual forma, el desempeño docente se realiza a través de la acción reflexiva en diferentes dominios: contexto sociocultural, ambiente institucional, ambiente del aula y el propio docente. Los logros se evalúan para mejorar la calidad de la educación y calificar la profesión docente. Con este fin, la evaluación sugiere características y funciones claras a considerar en la aplicación.

Está claro que los docentes deben ser debidamente incentivados por parte de los órganos jerárquicos correspondientes para desempeñarse al máximo. Tres áreas de desempeño docente se han establecido en La Ley General de Educación No 28044 (2012): administración, docencia e investigación. Los cargos de director y subdirector son cargos administrativos que se obtienen a través de concurso.

Dessler (2001) conceptualiza la evaluación del desempeño como la evaluación de los empleados mediante la comparación de su desempeño pasado o actual con los estándares establecidos de su desempeño. Por lo tanto, el proceso de evaluación consiste en: establecer estándares de trabajo, evaluar el desempeño laboral real frente a estos estándares y volver a presentar información al empleado para motivarlo a eliminar las deficiencias en su desempeño laboral. Werther y Davies (2008) conceptualizan la evaluación del desempeño como el proceso de evaluar el desempeño general de un colaborador.

El Art. 12 de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (2012) establece cuatro áreas para el desempeño de los educadores: la primera de ellas es la gestión pedagógica que aborda tanto a las estrategias de aprendizaje y de enseñanza desarrolladas en las sesiones de aprendizaje; la segunda de

ellas, la gestión institucional que aborda las funciones directivas o de liderazgo pedagógicas asumidas por el director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), el responsable del área de gestión pedagógica, los especialistas de educación, los directivos de la institución educativa; la tercera, la formación docente que comprende las acciones realizadas por los docentes en las actividades de acompañamiento pedagógico y en las actividades de coordinación de programas de capacitación, actualización o especialización docente; y, la cuarta es la referida a las áreas de innovación e investigación mediante la cual se formulan acciones y proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa que buscan mejorar la calidad educativa.

En el 2012, el Estado Peruano, oficializó el documento pedagógico denominado “Marco del Buen Desempeño Docente” donde se aborda cómo debe desarrollarse el trabajo pedagógico. Este documento constituye un acuerdo gubernamental con el magisterio del nivel inicial, primaria y secundaria y sociedad peruana en el que se delimitan y especifican las competencias y los dominios que todo educador debe desarrollar en su trayectoria profesional con el objetivo de desarrollar aprendizajes en los estudiantes.

En la definición del desempeño se han de contemplar tres condiciones básicas:

La actuación referida al comportamiento observable que se puede describir o medir fácilmente.

Las responsabilidades referidas al cumplimiento de las funciones específicas y generales de la profesión docente.

Los resultados: se refiere a la realización del aprendizaje previsto y la finalización de las tareas programadas.

Se concluye que el desempeño docente es la actividad más importante e imprescindible para mejorar los aprendizajes en los tres niveles de la educación en el Perú, sin descuidar ni subestimar la participación de directivos, padres de familia y estudiantes en este proceso; teniendo claro que gran parte de la responsabilidad recae principalmente en la competencia del maestro.

1.2.2.2 Los cuatro dominios del docente

Se entiende como dominio a un ámbito del ejercicio docente de manera ética, el Ministerio de Educación (2016) en el Marco del Buen Desempeño Docente establece cuatro dominios:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Los docentes deben planificar su enseñanza mediante la preparación de planes curriculares, unidades de aprendizaje, así como sesiones diarias que desarrollen competencias y capacidades.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. El maestro tiene la responsabilidad de acompañar y supervisar el proceso de aprendizaje. Administrar un clima en el aula favorable para los aprendizajes, gestiona de manera solvente contenido, estimula y usa estrategias apropiadas, utiliza recursos de aprendizaje creativos y apropiados, y usa estándares y herramientas que ayuden a identificar el aprendizaje.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Los docentes participan en la gestión de la I.E. o en redes escolares para fortalecer las comunidades de aprendizaje. Comunicarse activamente con varios miembros de la comunidad educativa para implementar y evaluar el proyecto Educativo Institucional. Respeta y valora a las familias y a la comunidad.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Los docentes reflexionan sobre su práctica pedagógica, la de sus compañeros, trabaja en equipos colegiados y participa en eventos de desarrollo profesional. Asume la responsabilidad del proceso de aprendizaje y los resultados.

1.2.2.3 Las nueve competencias docentes

MINEDU (2016) establece nueve competencias:

Competencia 1: relacionada con el conocimiento y comprensión que debe poseer el docente respecto a sus discentes, a su contexto del trabajo pedagógico, la capacitación especializada en su área profesional, el dominio de los paradigmas y enfoques pedagógicos con el objetivo de ofrecer una formación integral de los educandos.

Competencia 2: relacionada con la planificación de la enseñanza a partir de un trabajo en equipo docente caracterizada por asegura que los aprendizajes esperados en los estudiantes sean coherentes al proceso pedagógico, al empleo de materiales y medios educativos o de las estrategias para enseñar disponibles, al sistema de evaluación de

evaluación de los aprendizajes desarrollados en una programación curricular que siempre se encuentran en procesos de revisión y mejora continua.

Estas dos primeras competencias se encuentran dentro del dominio preparación para el aprendizaje de los alumnos (MINEDU, 2016).

Competencia 3: relacionada con la generación de un ambiente o clima favorable para el fomento y logro de aprendizajes que asegure una convivencia escolar fundamentada en los valores democráticos, de respeto a la diversidad en sus diferentes expresiones con meta de hacer una contribución en la formación de personas o ciudadanos que sean críticos, y acepten las diferencias culturales en contextos socioculturales e interculturales diversos.

Competencia 4: referida a la conducción o dirección de las actividades de enseñanza sustentadas en el dominio disciplinar y pedagógico de aprendizajes reflexivos y críticos en el ámbito escolar orientados a la resolución de problemas vinculados a las experiencias e intereses de los alumnos y a las características de los contextos culturales y educativos.

Competencia 5: referida a la evaluación de los aprendizajes a partir de los objetivos previstos de las instituciones educativas para tomar acciones y decisiones para mejorar el proceso pedagógico, para la retroalimentación del aprendizaje de los educandos y para ofrecer aportes a la comunidad educativa en general considerando la diversidad de los estudiantes el contexto sociocultural donde se realizan las acciones de enseñanza y aprendizaje.

Las competencias 3, 4 y 5 corresponden al dominio II enseñanza para el aprendizaje de los educandos.

Competencia 6: referida a la participación activa del docente y al desarrollo de actitudes democráticas, críticas, de cooperación y colaboración en la gestión escolar aportando a la generación de mejoras permanentes del proyecto estratégico institucional y de esta manera fomentar el desarrollo de aprendizajes de calidad.

Competencia 7: referida al establecimiento de interacciones basadas en el respeto a las personas, en la colaboración educativa, la corresponsabilidad de los padres en la educación de sus hijos, al rol del estado y sociedad civil con la educación; así como al aprovechamiento de los saberes de los estudiantes y de los recursos que emplea en el aprendizaje y en el proceso educativo en general e informar sobre los resultados de estas acciones.

Estas dos competencias (6 y 7) se encuentran dentro del Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 8: Como especialista en educación, es autocrítico y siempre replantea las estrategias didácticas que imparte en el aula; por otro lado, se preocupa y se identifica por su propio crecimiento personal y el progreso de la I.E.

Competencia 9: Siendo un modelo a seguir, un maestro es ético en su profesión y en su vida diaria porque siempre actúa con integridad, honestidad, responsabilidad, respeta a las personas, y se compromete con el mejoramiento de la sociedad (Estos dos componentes pertenecen al dominio IV).

1.2.2.4 Dimensiones de desempeño docente

En la evaluación del desempeño de los maestros se consideran diferentes dimensiones en el ámbito pedagógico (Segovia, 2008, p. 21).

Estas son:

La gestión académica es el componente evaluativo del desempeño que aborda el análisis del dominio de los saberes disciplinares científicos del área curricular que permiten desarrollar las acciones de planificación de las actividades educativas, la organización académica de las experiencias de aprendizaje considerando los lineamientos pedagógicos del PEI (Proyecto Educativo Institucional).

En esta dimensión se define al dominio de contenidos o saberes disciplinares como la capacidad para comprender, enseñar y transferir los conocimientos o saberes cognitivos del área curricular a cargo del docente, que implican la incorporación de las directrices o normas educativas, el conocimiento del diseño curricular nacional y el diseño curricular contextualizado de la institución educativa, el conocimiento del plan de estudios del nivel educativo correspondiente en el que labora el docente.

Se evidencia esta competencia o dimensión del desempeño cuando: el docente demuestra que posee conocimientos actualizados, dominio disciplinar del área curricular a su cargo, cuando realiza la efectiva aplicación de saberes y estrategias didácticas propias del área curricular que conduce y direcciona en el ámbito educativo, cuando demuestra conocimientos pedagógicos para la implementación de los estándares fundamentales de competencia del área curricular a su cargo, así como los

lineamientos pedagógicos, orientaciones curriculares tanto para las áreas curriculares como para los grados y niveles educativos en los cuales se desempeña, cuando demuestra conocimiento del diseño curricular nacional y el diseño curricular institucional, así como cuando establece o articula las áreas y grados bajo su responsabilidad, así como cuando realiza propuestas de actualización del plan de estudios o del currículo ante comisiones académicas institucionales.

La planeación y organización académica, se mide en relación a la capacidad de organización de los procesos de aprendizaje y de enseñanza considerando los lineamientos del plan de estudios y del PEI, así como la capacidad de generación y sostenibilidad de condiciones óptimas para desarrollar aprendizajes fundamentales y específicos de las áreas curriculares.

Se evidencia esta competencia o dimensión del desempeño cuando: el maestro elabora, presenta y sustenta un plan estructurado de estrategias pedagógicas, acciones educativas y recursos de enseñanza para un año lectivo escolar, cuando elabora una programación sistematizada de sus unidades de aprendizaje que reflejan una optimización del tiempo para la ejecución diaria de las actividades escolares, cuando establece en común acuerdo con sus estudiantes las normas de convivencia escolar y asume de forma constructiva las repercusiones de sus comportamientos frente a sus estudiantes, cuando evidencia manejo del grupo o de su clase a través del mantenimiento de la disciplina escolar dentro del aula sin tener que recurrir a prácticas negativas de trato escolar como el maltrato verbal o psicológico o

el maltrato físico, y cuando evidencia de forma permanente la organización de su ambiente de trabajo.

Pedagógica y didáctica, se mide en relación a la capacidad de aplicación de modelos pedagógicos que le permiten diseñar y aplicar estrategias de aprendizaje y enseñanza contextualizadas a la realidad educativa y a la naturaleza de los educandos con la finalidad de ofrecer el apoyo pedagógico requerido por los mismos y promover el logro del aprendizaje.

Se evidencia esta competencia o dimensión del desempeño cuando: el docente emplea diferentes estrategias didácticas, las adapta y contextualiza a las necesidades, ritmos, estilo y particularidades de sus discentes, cuando emplea diferentes escenarios educativos para el fortalecimiento de la motivación y logro de los resultados previstos en el proceso de aprendizaje de los educandos, cuando demuestra el sustento teórico de sus praxis pedagógica articulando el conocimiento pedagógico, con la teoría pedagógica y lo ocurrido en la realidad educativa, cuando sabe cómo expresar y transmitir a las experiencias significativas de sus estudiantes y cuando sabe cómo generar el desarrollo de actitudes positivas para el aprendizaje como la autoconfianza, la motivación de los aprendizajes y fomenta la capacidad de iniciativa para la formulación de proyectos educativos, cuando formula aportaciones relevantes para definir y contextualizar el currículo, cuando muestra una actitud asertiva en el intercambio de experiencias educativas y de aprendizaje con otros docentes y demuestra la capacidad de elaboración creativa de nuevos recursos didácticos y cuando realiza un proceso de reflexión sistematizado de su

praxis pedagógica y cómo impacta en los aprendizajes significativos para sus educandos.

Evaluación del aprendizaje, se mide en relación a la capacidad para recoger información del aprendizaje de sus educandos en términos de competencias, capacidades y niveles de aprendizaje, a la capacidad para reorientar o mejorar sus prácticas pedagógicas o estrategias de enseñanza a raíz del resultado de la evaluación realizada por alumnos y por acompañantes pedagógicos, coordinadores de área.

Se evidencia esta competencia o dimensión del desempeño cuando: el docente demuestra conocimiento y aplicación de distintos métodos y técnicas de evaluación que se articulan y son coherentes con el objetivo de aprendizaje del diseño curricular, cuando elabora su plan de evaluación y los comunica oportunamente a sus discentes, cuando realiza el diseño de acciones educativas de evaluación del aprendizaje, de recuperación del aprendizaje no logrados considerando el resultado de la evaluación externa e interna, cuando realiza la identificación del grupo de estudiantes que requieren apoyo especial para la recuperación pedagógica y aplica estrategias de apoyo para estos grupos de recuperación pedagógica, cuando promueve actividades de autoevaluación de los aprendizajes y reconoce y estimula los desempeños logrados por sus estudiantes y valorados como sobresalientes o excelentes, cuando conoce y aplica los estándares fundamentales de las competencias de sus educandos a través de acciones de evaluación interna, cuando realiza procesos de autorreflexión y retroalimentación de su praxis pedagógica considerando los resultados de evaluación de sus estudiantes.

La gestión administrativa, se mide en relación al conocimiento y aplicación del cuerpo normativo que rige el funcionamiento de los procedimientos administrativos institucionales de la escuela, para la sostenibilidad de sus actividades y su funcionamiento considerando la activa participación en los proyectos educativos de su institución educativa, así como para la conservación de los recursos institucionales que implican saber el manejo, cuidado y optimización del empleo de los recursos institucionales que están disponibles para la comunidad educativa y que han de preservarse y conservarse en buen estado.

Se evidencia esta competencia o dimensión del desempeño cuando el docente realiza: la previsión y administración de los recursos que requiere el desarrollo de las acciones educativas y pedagógicas, cuando se aplica de forma oportuna y efectiva los procedimientos para el préstamo y mantenimiento de los equipos y recursos institucionales, cuando se realiza una distribución eficiente de los recursos educativos a los estudiantes, se utiliza de forma responsable equipos, materiales e infraestructura de la institución educativa velando por su conservación o buen estado así como cuando se promueve el uso óptimo y racional de la infraestructura educativa y tecnológica, cuando se realiza un proceso permanente de cumplimiento de las condiciones de funcionamiento, respeto a los canales de comunicación de acuerdo a lo establecido en las acciones de seguimiento a los procesos.

Finalmente, esta dimensión evalúa cómo los docentes se involucran en el diseño, aplicación y evaluación de las actividades educativas dentro de la entidad escolar, lo cual implica el desarrollo de las actividades escolares de acuerdo a la programación y jornada escolar, la interacción oportuna y

efectiva con las distintas áreas (directivas y operativas) para la optimización del desarrollo de las actividades pedagógicas, la participación activa y asistencia en las reuniones de trabajo de carácter pedagógico o administrativo en la institución educativa, así como el apoyo a las actividades de autoevaluación de la I.E., la actualización del PI y el desarrollo de iniciativas e innovación pedagógicas.

La **gestión comunitaria**, se mide el desarrollo de la capacidad de interacción o fortalecimiento de las relaciones con la comunidad educativa, el apoyo de los objetivos e indicadores de la institución educativa, fortalecer la relación de apoyo y de contacto con la comunidad a través del trabajo conjunto con los padres de familia e instituciones locales, fortalecer la actividad pedagógica del educador a partir de la capacidad de adaptación o adecuación al contexto educativo donde se realiza la práctica educativa y en el que se aprovecha las características del contexto sociocultural y productivo de la realidad educativa con el objetivo de contribuir a mejorar de la calidad de vida de la población.

La evaluación de la gestión comunitaria implica, en primer lugar, la **comunicación institucional**, entendida como la capacidad para generar interacciones o vínculos con los miembros de la comunidad educativa dentro de un entorno saludable, armonioso, democrático, de respeto a los valores y del fomento de las competencias del ciudadano. Se evidencia esta dimensión del desempeño cuando el docente realiza actividades de custodia y verificación del cumplimiento de las reglas de convivencia escolar en los diferentes ambientes de la I.E., cuando se demuestra el compromiso

profesional docente en la prevención de riesgos, cuando se interviene en las actividades de fortalecimiento de la identificación con la misión y visión de la I.E., a través de la participación en la elaboración de normas o directrices de apoyo a las decisiones institucionales, cuando se fomenta y practica los valores con directivos, otros docentes y con los discentes.

En segundo lugar, la **interacción con la comunidad y el entorno** permite establecer y fortalecer las relaciones o vínculos entre las familias de los discentes, las instituciones civiles y empresas con las actividades de la I.E. considerando las características específicas de la comunidad o entorno.

Se evidencia esta competencia o dimensión del desempeño cuando el docente demuestra conocer a sus estudiantes, identifica sus características sociales y culturales, así como demuestra que articula la praxis pedagógica al contexto sociocultural de los estudiantes; identifica las dificultades psicosociales a las que se enfrentan los estudiantes y se apoya en la resolución de estas, comunicación con los padres respecto a la situación académica o de conducta de sus menores hijos fortaleciendo la comunicación y relaciones de cooperación con estos, promociona actividades de involucramiento de las familias en el proceso de formación de sus hijos, diseño y ejecución de actividades curriculares y extracurriculares considerando las características del entorno escolar formulando propuestas de intervención sobre problemas de la comunidad; y, emplea diferentes espacios de la comunidad para diversificar las prácticas pedagógicas y generar aprendizajes significativos.

Martínez et al. (2016) plantearon las dimensiones de desempeño docente:

La toma de decisiones, es el proceso de elegir entre opciones para hacer frente a diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos.

La responsabilidad que se ubica en la conciencia del individuo, que le permite gestionar, reflexionar, dirigir y evaluar las consecuencias de sus actos en todo momento a nivel moral.

Principios de la responsabilidad que implica cumplir puntualmente las actividades humanas como planear en tiempo y organizar las diversas acciones que forman una actividad general.

El compromiso organizacional ocurre cuando el empleado se identifica con los valores de la institución y encuentra sentido a su trabajo. Implica la participación de las personas en las actividades de la institución, cada una de las cuales contribuye al logro de los objetivos de la institución (Zamora, 2009).

1.3 Definiciones conceptuales

Clima Laboral

Conjunto relativamente constante de características, cualidades o propiedades de un determinado ambiente de trabajo que se perciben, sienten o experimentan y que influyen en el comportamiento de las personas que integran la organización empresarial.

Clima Organizacional

Las percepciones que comparten miembros de la institución sobre el trabajo, el entorno físico en el que se lleva a cabo el trabajo, las relaciones interpersonales que surgen en torno al trabajo y las diversas reglas informales y formales que influencia en dicho trabajo.

Cultura Organizacional

Conjunto de hábitos, creencias, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos que existen en las instituciones (R.M N° 850, MINSA, 2017. p. 5).

Desempeño laboral

Capacidad de las personas para cumplir con sus obligaciones docentes, de tal manera, que se logre mejorarla calidad institucional, profesional, y comunitaria demostrado en su capacidad para transformar y producir nuevos saberes y valores (citado por Frías y Buduén, 2012, p. 3).

Docente

Persona que ejerce profesionalmente la docencia. La docencia es una profesión cuyo objetivo es impartir educación a otras personas, se puede tratar en el sistema educativo general o en un campo específico.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis principal

Hi: Existe asociación del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

Ho: No existe asociación del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

2.2 Hipótesis específicas

H₁:

Ha: Existe asociación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

Ho: No existe asociación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

H₂

Ha: Existe asociación del trabajo en equipo y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

Ho: No existe asociación del trabajo en equipo y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

H₃

Ha: Existe asociación de la comunicación asertiva y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

Ho: No existe asociación de la comunicación asertiva y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

2.3. Variables y definición operacional

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño docente

2.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima organizacional y de la variable desempeño docente

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores
Clima organizacional	Se utilizó el cuestionario como medio para el proceso de recolección de datos.	Relaciones Interpersonales	Asertividad	-Relaciones interpersonales óptimas. -Buen trato entre colegas. -Manejo de conflictos
		Trabajo en equipo	Cooperación	-Ayuda mutua entre colegas. -Reuniones de coordinación. -Creativo e innovador en el colegio
		Comunicación asertiva	Empatía	· Óptima comunicación entre colegas. · Buena comunicación con directivos. · Predisposición para la escucha
Desempeño docente	Se utilizó la Ficha de evaluación de desempeño docente para el proceso de recolección de datos	Gestión académica	Planificación y el dominio de contenidos de las áreas	· Dominio de contenidos · Planeación y organización académica · Pedagógica y didáctica. · Evaluación del aprendizaje
		Gestión administrativa	Conocimiento y cumplimiento de normas y procedimientos administrativos	· Uso de recursos: · Seguimiento de procesos
		Gestión comunitaria	Interacción con la comunidad educativa	-Comunicación institucional -Interacción con la comunidad y el entorno

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

Este estudio se enmarca en el paradigma cuantitativo, de diseño no experimental. Hernández y Mendoza (2018) indicó que un estudio es de tipo correlacional ya que se orientó a determinar del grado de relación que existe entre dos variables. El estudio se abordó a partir del método hipotético deductivo. (Hernández et al., 2017)

3.2 Diseño muestral

La selección de muestra para el estudio se procedió de manera no experimental (Hernández et al., 2017). Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia eligiéndose a 20 maestros de la I.E. Fernando Belaunde Terry - Sullana -Piura 2020.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se utilizaron la técnica de la encuesta: se empleó mediante dos listas de cotejo que se aplicaron a los profesores para conocer desde su punto de vista cómo es el clima organizacional en la I.E. y para poder evaluar su desempeño laboral, y el instrumento del cuestionario fue de tipo Likert.

Validez y confiabilidad

Los cuestionarios fueron sometidos a la validación por jueces expertos Los encargados de la validación fueron:

Tabla 2

Validación de expertos

Expertos	Grado	Especialidad	Decisión
Ángel Salvatierra	Dr.	Matemática - estadística	Sí procede
Cecilia	Dra.	Estadista	Sí procede

Confiabilidad

Se aplicó una prueba piloto con la finalidad de obtener el nivel de confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Los datos recogidos fueron ordenados en tablas y procesados en Excel y el SPSS. Para establecer la relación estadística se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. Luego los resultados serán plasmados en tablas y tras la discusión se probaron las hipótesis y formularon las conclusiones.

3.5 Aspectos éticos

Se aplicaron los siguientes principios señalados por Ander (1995):

- Principio de autonomía: Se establece que cada persona, después de comprender cabalmente el contenido de la investigación, decide libre y voluntariamente participar o no en la investigación.
- Principio de justicia; se establece que cada persona que participe en la investigación tenga derecho a recibir un trato justo.
- Privacidad: No intenta invadir la privacidad o la intimidad de un individuo durante la investigación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Estadísticos descriptivos

4.1.1 Objetivo general

Establecer el grado de asociación existente del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

Tabla 3. Grado de asociación existente del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. “Fernando Belaunde Terry” - Sullana - Piura 2020

CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO DOCENTE				TOTAL	
	REGULAR		BUENO		F	%
	F	%	F	%		
REGULAR	6	30.0%	7	35.0%	13	65.0%
BUENO	0	0.0%	7	35.0%	7	35.0%
Total	6	30.0%	14	70.0%	20	100.0%

En la tabla 3 se observa que el clima laboral se encuentra en nivel regular (65%) y se relaciona a un buen desempeño docente (35%). Asimismo, se observa que a un clima laboral bueno (35%) se asocia o relaciona con un buen desempeño docente (35%).

4.1.2 Objetivos específicos

Objetivo específico N° 01: Establecer el grado de asociación existente de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana - Piura 2020

Tabla 4

Grado de asociación existente de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana - Piura 2020

RELACIONES INTERPERSONALES	DESEMPEÑO DOCENTE				TOTAL	
	REGULAR		BUENO			
	F	%	F	%	F	%
REGULAR	6	30.0%	6	30.0%	12	60.0%
BUENO	0	0.0%	8	40.0%	8	40.0%
Total	6	30.0%	14	70.0%	20	100.0%

En la tabla 4 se observa que las relaciones interpersonales se encuentran en nivel regular (60%) y se relaciona a un buen desempeño docente (30%). Asimismo, se observa que a unas buenas relaciones interpersonales (40%) se asocia o relaciona con un buen desempeño docente (40%).

Objetivo específico N° 02: Establecer el grado de asociación existente del trabajo en equipo y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana - Piura 2020

Tabla 5.

Grado de asociación existente del trabajo en equipo y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana - Piura 2020

TRABAJO EN EQUIPO	DESEMPEÑO DOCENTES				TOTAL	
	REGULAR		BUENO		F	%
	F	%	F	%		
REGULAR	5	25.0%	8	40.0%	13	65.0%
BUENO	1	5.0%	6	30.0%	7	35.0%
Total	6	30.0%	14	70.0%	20	100.0%

En la tabla 5 se observa que el trabajo en equipo se encuentra en nivel regular (65%) y se relaciona a un buen desempeño docente (40%). Asimismo, se observa que a un trabajo en equipo bueno (35%) se asocia o relaciona con un buen desempeño docente (30%).

Objetivo específico N° 03: - Establecer el grado de asociación existente de la comunicación asertiva y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana - Piura 2020

Tabla 6

Grado de asociación existente de la comunicación asertiva y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana - Piura 2020

COMUNICACIÓN ASERTIVA	DESEMPEÑO DOCENTES				TOTAL	
	REGULAR		BUENO		F	%
	F	%	F	%		
REGULAR	4	20.0%	4	20.0%	8	40.0%
BUENO	2	10.0%	10	50.0%	12	60.0%
Total	6	30.0%	14	70.0%	20	100.0%

En la tabla 6 se observa que la comunicación asertiva se encuentra en un nivel Bueno (60%) y se relaciona a un buen desempeño docente

(50%). Asimismo, se observa que a una regular comunicación asertiva (40%) se asocia o relaciona con un regular desempeño docente (20%).

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe asociación del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

Ho: No existe asociación del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

Tabla 7

Asociación del clima organizacional y el desempeño docente

		Clima	
		Coeficiente de correlación	,530*
Rho de Spearman	Desempeño	p-valor	0.016
		N	20

La tabla 7 mostró relación positiva ($\rho = 0,530$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre desempeño docente y clima laboral. Por lo tanto, se decidió aceptar la hipótesis alterna (Ha).

4.2.2 Hipótesis específicas

H1:

Ha: Existe asociación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

Ho: No existe asociación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

Tabla 8

Asociación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente

		Relaciones interpersonales	
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,527*
		p-valor	0.017
		N	20

La tabla 8 mostró relación positiva ($\rho = 0.527$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente. Por lo tanto, se decidió aceptar la hipótesis alterna (Ha).

H2

Ha: Existe asociación del trabajo en equipo y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

Ho: No existe asociación del trabajo en equipo y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

Tabla 9*Asociación del trabajo en equipo y el desempeño docente*

		Trabajo en equipo	
		Coeficiente de correlación	,477*
Rho de Spearman	Desempeño Docente	p-valor	0.033
		N	20

La tabla 9 mostró relación positiva ($\rho = 0.477$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre trabajo en equipo y el desempeño docente. Por lo tanto, se decidió aceptar la hipótesis alterna (H_a).

H3

H_a : Existe asociación de la comunicación asertiva y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

H_o : Existe asociación de la comunicación asertiva y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana -Piura 2020

Tabla 10*Asociación de la comunicación asertiva y el desempeño docente*

		Comunicación Asertiva	
		Coeficiente de correlación	,536*
Rho de Spearman	Desempeño docente	p-valor	0.015
		N	20

La tabla 10 mostró relación positiva ($\rho = 0.536$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre comunicación asertiva y el desempeño docente. Por lo tanto, se decidió aceptar la hipótesis alterna (H_a).

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El ministerio de educación en 2017 refiriéndose al clima organizacional explicaba que este es un problema vigente en toda institución. Por eso existe un interés por comprender su naturaleza para optimizar la convivencia en la comunidad educativa (Minedu, 2017). En esa la razón de la investigación elaborada con el objetivo de diagnosticar el clima organizacional y verificar cómo éste se asocia con el desempeño docente en una institución de gestión pública, del distrito de Sullana Piura.

Definir el clima constituye el primer paso para discutir los resultados. El clima ha sido visto como un ambiente (Robbins, 2004) como un medio interno (Chiavenato, 2006) como el entorno (Méndez, 2006) donde se desarrolla un modelo de enfoque humano.

Para la investigación el clima organizacional se entiende como Conjunto de hábitos, creencias, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos que existen en las instituciones (R.M N° 850, MINSA, 2017, p. 5).

Por otro lado, el desempeño lo definimos como la capacidad de los individuos para desempeñar las funciones, actividades y roles propios de la pedagogía profesional, logrando la superación profesional, institucional y social, reflejada en su capacidad de transformación y creación nueva, precisión, profundidad, calidad y rapidez al realizar sus tareas.

En esa razón el objetivo general buscaba establecer el grado de asociación existente del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry – Sullana - Piura 2020.

En la tabla 01 respecto al grado de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente se determinó que sí existe una regular relación significativa (65%) pues a medida que el clima se percibe como regular o bueno los resultados para el desempeño son también significativos. Este hecho se relaciona con los hallazgos Del Solar (2018) informó que el 51,2% de los maestros creían que el clima institucional era regular y tenían el mismo porcentaje en el proceso de evaluación del desempeño de los docentes.

No obstante, el regular nivel de relación establecida entre ambas variables se buscaba conocer en qué ámbitos o dimensiones del clima se relacionaban más con el desempeño del docente.

Así en el objetivo específico N° 1 que buscaba establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales, definidas como interacciones que se producen entre dos personas en un determinado entorno social: la comunidad, el hogar, el centro de trabajo, etc. (De la Corte, 2004). En el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry - Sullana -Piura 2020 se comprobó un resultado similar al anterior, es decir se estableció que existe una regular relación significativa. `Pues, al percibir buenas relaciones interpersonales (40%),

también se tiene un buen desempeño docente (40%). Este hecho involucra a toda la comunidad a trabajar para que el ambiente laboral o el clima en su totalidad sea el más adecuado, evitando rencillas o descoordinación ente el personal docente.

En relación al objetivo N° 02 que buscaba determinar el grado de relación entre la dimensión trabajo en equipo definida como un grupo de personas que juntas trabajan para mejorar un proceso (Winter, 2000). Los resultados de la tabla N° 03 revelan que el grado de asociación entre esta dimensión con el desempeño docente es regular (65%) y se verificó que un trabajo en equipo bueno permite también un buen desempeño docente. Este resultado se asocia en gran parte a los hallazgos de Paredes (2016) quien probó la asociación de las dimensiones de clima laboral con los resultados globales de la evaluación del desempeño docente, particularmente en la dimensión de confianza (entendida esta como grado de confianza percibido en la organización; es el grado de intensidad con que se producen las interrelaciones entre los integrantes de la institución educativa), siendo ésta una de las dimensiones del trabajo en equipo. Pues un equipo que no tiene confianza entre sus integrantes no logrará desarrollar un desempeño adecuado.

Finalmente en relación al objetivo específico N° 3 se buscaba determinar la asociación de la comunicación asertiva (entendida como aquella comunicación entre dos o más personas en las que se pone en juego emociones, situaciones de empatía con el otro y practicar la tolerancia comunicativa y estar siempre en actitud de escucha) y el desempeño docente en la I.E. Fernando Belaunde Terry - Sullana - Piura 2020, los resultados de la tabla N° 04 arrojaron que sí existe una buena asociación (60%), pues se

estableció que a una regular comunicación asertiva se asocia o relaciona con un regular desempeño docente. Este resultado se asocia a lo hallado por Corrales y Sosa (2015) quienes reportaron que la dimensión de comunicación obtuvo un nivel más alto, la cual permite que exista una buena coordinación y organización entre la institución y facilite al docente desempeñarse en sus funciones.

Las pruebas de hipótesis en la presente investigación se realizaron aplicando el software SPSS y el coeficiente de correlación de Spearman que es una medida estadística de corte paramétrica empleado para medir el grado de dependencia estadística o de correlación.

Para la hipótesis general, se encontró una relación positiva ($\rho = 0,530$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre desempeño docente y clima laboral.

Asimismo, para las hipótesis específicas se comprobó una correlación positiva considerable (Rho de Spearman al 0.477 y un p-valor de 0.000, menor a 0.05,) estableciéndose que sí existe asociación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente.

Asimismo, se logró comprobar una correlación positiva entre el trabajo en equipo y el desempeño docente (Rho de Spearman al 0.477 y un p-valor de 0.000, menor a 0.05,) demostrándose con ello que sí existe relación significativa.

Finalmente, también se logró comprobar una correlación positiva (Rho de Spearman al 0.536 y un p-valor de 0.000, menor a 0.05), probándose que existe asociación directa fuerte significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño docente.

CONCLUSIONES

1. Existe una regular asociación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. “Fernando Belaunde Terry” -Sullana - Piura 2020 con un rho de 0,530 y significativa ($p<0,05$).
2. Existe asociación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E. “Fernando Belaunde Terry” - Sullana - Piura 2020 con un rho de 0.477 y significativa ($p<0,05$).
3. Existe asociación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la I.E. “Fernando Belaunde Terry” - Sullana - Piura 2020 con un rho de 0.477 y significativa ($p<0,05$).

4. Existe asociación positiva y significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la I.E. "Fernando Belaunde Terry" Sullana- Piura 2020 con un rho de 0.536 y significativa ($p < 0,05$).

5. Sí existe asociación positiva y significativa ($\rho = 0,530$) entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. "Fernando Belaunde Terry" - Sullana - Piura 2020

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda promover mecanismos de empatía y concertación entre el personal docente y la dirección, que conlleve a establecer proyectos de mejora del clima organizacional.
2. Generar espacios de comunicación para una adecuada práctica de habilidades sociales del maestro y de éstos con los padres, a fin de mejorar las relaciones interpersonales y con ello asegurar un clima que motive a un desempeño docente más óptimo.
3. Promover espacios de auto aprendizaje que coadyuven a favorecer el trabajo en equipo en las actividades administrativas y académicas.
4. Diseñar mecanismos de atención a las necesidades, a las propuestas y sugerencias de los profesores sobre el trabajo docente y el clima de la I.E., a fin de favorecer la comunicación asertiva en la institución educativa.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Ander, E. (1995). Técnicas de investigación social. <https://epiprimero.files.wordpress.com/2012/01/ander-egg-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>

Alvarado, J. (2016). *Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ayllon, J. (2011). *El clima organizacional en una Institución Pública de la UGEL 01-San Juan de Miraflores*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Blázquez, F. y Tagle, T. (2010). Formación docente: un estudio de las creencias de alumnos y profesores sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje del inglés. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-12. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/3551Blazquez.pdf>

Brunet, L. (2015). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (4ª ed.). Trillas.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). McGraw-Hill.

Caligiore Corrales, I y Días Sosa, J. (2015). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA de San Martín de Venezuela de la Universidad de Los Andes. *Revista Venezolana De Gerencia*, 8(24), 644-658

Del Solar, L. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada San Juan Bosco del distrito de Ayacucho, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19543/delsolar_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. (8ª ed.). Pearson Educación.

- Donayre, W. (2009). *Administración del talento humano*. Ed. Mc Graw Hill.
- Eslava, E. (2014). *Management y Gerencia*. http://wv.rw.degerencia.com/tema/clima_organizacional.
- Fiestas, K. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente*. Universidad San Pedro Filial Piura 2016. (Tesis de maestría, Universidad San Pedro). http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5090/Tesis_55779.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2(2), pp. 43-68.
- Frías, E. y Buduén, I. (2012). *Algunas consideraciones sobre el desempeño profesional*. *Pedagogía profesional*. [Tesis de Maestría, Universidad de Ciencias Pedagógicas "Héctor A. Pineda Zaldívar"]. <http://www.pedagogiaprofesional.rimed.cu/Numeros/Vol%2010%20No%202/Edicta.pdf>
- García, V. (2005). *Organización y dirección de centros educativos*. Cincel.
- García, M. (2014) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, pp. 43-61.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw Hill.
- Ley 29944 de 2012. Por la cual modifican las normas que regulan la Ley de Reforma Magisterial. 25 de noviembre del 2012. D.S. No. 004-2013
- Ley 28044 de 2012. Por la cual modifican las normas que regulan la Ley General de Educación. 06 de julio del 2012. D.S. No. 011-2012
- Litwing, G. y Stinger, H. (1978). *Clima organizacional*. Simón y Schuster.
- Lerís, D., Letosa, J., Usón, A., Allueva Torres, P., & Bueno, C. (2017). Trabajo en equipo y estilos de aprendizaje en la educación superior. *Revista Complutense de Educación*, 28(4), 1267-1284. <https://doi.org/10.5209/RCED.51722>
- Martínez- Chairez, G., Guevara - Araiza, A., Valles - Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Ministerio de Educación (2016). *Disposiciones que establecen estándares en progresión de las competencias profesionales del marco de buen desempeño*

docente. Norma técnica. MED.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM_N_005-2020-MINEDU.PDF

Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Montalvo, L. (2008). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

Montenegro, I. (2015). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Edit. Coop. Editorial Magisterio.

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual. Lima.

Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

Paredes, B; Sanchez, M. y Salaiza, F. (2016). La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar. Universidad Anáhuac. https://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_PF638_Clima_Laboral.pdf

Pari, R. (2008). *Clima laboral y desempeño docente*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

Ramos y otros (2007). *Clima Organizacional y convivencia Escolar en las IES*. Perú

Ramos, C. (2015). *Clima organizacional y convivencia escolar en las IES*. Perú.

Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*. Espasa Calpe

Ministerio de Salud (2017). Se resuelve aceptar la renuncia de la licenciada en enfermería Sofía del Pilar Velásquez Portocarrero, a la designación efectuada mediante Resolución Ministerial.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/188912/188404_RM_N_C2_B0_85_0-2017-MINSA.pdf20180823-24725-db4d5h.pdf

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). McGraw Hill

Rodríguez, G (1999). *Metodología de la investigación Cualitativa*. Editorial Aljibe

Rubio, E. (s.f.). *Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral: Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa*. <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>.

- Saccsa, M. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Sandoval, A. (2001). *Propuesta metodológica para sistematizar la práctica profesional del trabajo social*. Buenos Aires
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 78-82.
<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>
- Segovia, O. (2008). El desempeño docente y la calidad educativa” *Revista Ximhai*, 12(6), 123-134.
- Soria, V. (2004). *Relaciones humanas*. Limusa.
- Torres, E y Otros (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú Comuni@ccion: *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2), pp. 5-14.
- Valdez, M. (2001). *Medición de clima Organizacional*. Ed. Interamericana.
- Werther, B. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos humanos*. McGraw Hill.
- Winter, R. (2000). *Manual de trabajo en equipo*. Díaz de Santos
- Zamora Poblete, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445-460.
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80511929005.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:	“Clima laboral y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaúnde Terry - Sullana - Piura 2020”
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	
AUTOR(ES):	Ronald Ricardo Vargas Nino

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry – Sullana – Piura 2020?”	Determinar el grado de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” – Sullana -Piura 2020	<p>Hi: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” – Sullana -Piura 2020</p> <p>Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” – Sullana -Piura 2020</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Desempeño docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Interpersonales • Trabajo en equipo • Comunicación asertiva <ul style="list-style-type: none"> • Gestión académica • Gestión administrativa • Gestión comunitaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo • Nivel: Descriptivo • Tipo: No experimental • Diseño: Correlacional • Unidad de análisis: Docentes
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Indicadores	Medios de Certificación (Fuente / Técnica)

<p>·¿Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry” – Sullana -Piura 2020</p>	<p>·Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry” – Sullana -Piura 2020</p>	<p>Ha: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry” – Sullana -Piura 2020 Ho: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry” – Sullana -Piura 2020</p>	<p>Clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ·Relaciones interpersonales óptimas. • ·Buen trato entre colegas. • ·Manejo de conflictos • Ayuda mutua entre colegas. • ·Reuniones de coordinación. Creativo e innovador en el colegio • ·Óptima comunicación entre colegas. • ·Buena comunicación con directivos. • Predisposición para la escucha • ·Dominio de contenidos • ·Planeación y organización académica • ·Pedagógica y didáctica. • ·Evaluación del aprendizaje 	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario Escala de Likert</p>
<p>·¿Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry” – Sullana -Piura 2020</p>	<p>·Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry” – Sullana -Piura 2020</p>	<p>Ha: Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry” – Sullana -Piura 2020 Ho: No existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la institución educativa</p>	<p>Desempeño docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de contenidos • Planeación y organización académica • Pedagógica y didáctica. 	

		Fernando Belaunde Terry" – Sullana -Piura 2020		<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del aprendizaje • Uso de recursos: • Seguimiento de procesos • Comunicación institucional • Interacción con la comunidad y el entorno 	
¿Existe relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry" – Sullana -Piura 2020	Determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry" – Sullana -Piura 2020	<p>Ha: Existe relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry" – Sullana -Piura 2020</p> <p>Ha: No existe relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la institución educativa Fernando Belaunde Terry" – Sullana -Piura 2020</p>			

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de la variable 1

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL		
Definición conceptual: Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo		
Instrumento: : Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Relaciones Interpersonales	Asertividad	1. Existe una buena relación con sus compañeros de trabajo. 2.El ambiente donde labora es un espacio de confianza. 3. Siente agrado por la mayoría de sus compañeros de trabajo. 4. Saludo a mis compañeros de trabajo, y ellos a su vez me saludan. 5. Existe trato respetuoso entre usted y sus compañeros. 6. Mis compañeros de trabajo me hacen sentir valioso e importante. 7. Ante un problema, yo y mis compañeros aceptamos nuestros errores. 8. Mis ideas son tomadas en cuenta para lo solución de conflictos. 9.Expreso mis sentimientos ante un problema en específico
Trabajo en equipo	Cooperación	10.Siento que mis compañeros de trabajo me apoyarían ante un problema 11. La participación de mis compañeros de trabajo me permite realizar mejor mis tareas. 12. Cuando un compañero está en problemas, suelo ayudarlo. 13.Las experiencias laborales son compartidas para el aprendizaje de todos 14. Siente que el trabajo realizado en conjunto da mejores resultados. 15. Considera que en su ambiente de trabajo todos aportan en busca de la mejora institucional. 16. Siente que su ambiente de trabajo está innovando constantemente. 17. Considera que sus compañeros de trabajo son personas creativas.

		18.El ambiente de trabajo fomenta y estimula las ideas nuevas
Comunicación asertiva	Empatía	<p>19. Durante las conversaciones entre colegas me pongo nervioso.</p> <p>20. Cuando entablo una conversación con mis compañeros, entiendo los sentimientos del otro.</p> <p>21. Siente que mis compañeros de trabajo están predispuestos a escucharme.</p> <p>22. Siente que los trabajadores reciben un trato justo e igualitario.</p> <p>23. Considera que sus superiores tienen en cuenta las ideas de todos los trabajadores.</p> <p>24. En la institución se valoran los intereses de los trabajadores.</p> <p>25. En el desarrollo de una conversación presto atención mostrando interés por lo que se está tratando.</p> <p>26. Escucha las opiniones/críticas que tienen sus compañeros de trabajo acerca de su desempeño.</p> <p>27. Respeta las ideas de sus compañeros.</p>

Operacionalización de la variable 2

Variable: DESEMPEÑO DOCENTE		
Definición conceptual: actividad que el profesor realiza dentro del aula y que incluye el manejo de buenas relaciones con los alumnos, la organización de la enseñanza, la gestión del clima de aula, el cultivo de buenas relaciones con los padres de familia, atención a la diversidad en los distintos grupos de alumnos, Blázquez (2007).		
Instrumento: Escala de Likert		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Gestión académica	Planificación y el dominio de contenidos de las áreas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumple con sus horas académicas 2. Extiende su horario para labores de tutoría 3. Mantiene su carpeta pedagógica al día 4. Elabora convenientemente su programación curricular 5. Programa formas e instrumentos de evaluación de sus alumnos con anticipación 6. Realiza la diversificación del currículo. 7. Sabe elaborar Programas y las unidades didácticas. 8. Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular 9. Conoce los distintos tipos de métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza 10. Conoce los diversas teorías y paradigmas educativos 11. Sabe seleccionar las estrategias didácticas y de evaluación pertinentes para su trabajo con los alumnos. 12. Utiliza estrategias que promueven en el estudiante el desarrollo de capacidades metacognitivas. 13. Evalúa el proceso de aprendizaje utilizando criterios, indicadores e instrumentos que permitan valorar los avances y dificultades. 14. Reconoce la relación que ha de existir entre la distribución de los distintos momentos y las necesidades de los alumnos

		<p>15.Sabe fomentar nuevos aprendizajes en sus alumnos</p> <p>16.Logra captar y fomentar la atención del alumno en clase</p> <p>17. Planifica, conduce y evalúa actividades de aprendizaje en función a los contenidos programados.</p> <p>18. Conoce y maneja contenidos pedagógicos y disciplinarios actualizados.</p> <p>19.Incorpora contenidos actualizados en la planificación de las actividades de aprendizaje.</p> <p>20. Utiliza métodos, procedimientos, estrategias y técnicas que promueven la construcción significativa de aprendizaje en los estudiantes.</p> <p>21.Conoce los distintos tipos de métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza</p> <p>22.Conoce los diversas teorías y paradigmas educativos</p>
Gestión administrativa	Conocimiento y cumplimiento de normas y procedimientos administrativos	<p>23.Llega temprano a la institución educativa</p> <p>24.Conoce el organigrama de la institución educativa</p> <p>25.Colabora en las actividades de programación de actividades del PEI</p> <p>26.Respeta las funciones, deberes y derechos establecidos en el MOF institucional</p> <p>27. Aporta ideas o está pendiente para que su oficina cumpla con sus funciones.</p> <p>28. Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas.</p> <p>29. Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas.</p> <p>30.Toma iniciativas para proponer mejoras en el servicio o labor que desempeña</p>
Gestión comunitaria	Interacción con la comunidad educativa	<p>31. Mantiene una permanente actitud motivadora y comunicación asertiva. Entre docentes y personal directivo, alumnos y PP.FF.</p> <p>32.Lidera democráticamente la integración y los procesos de fortalecimiento institucional</p> <p>33. Asume y demuestra su compromiso social.</p> <p>34.Se proyecta permanentemente a la comunidad</p> <p>35.Interactúa asertivamente con toda la comunidad educativa</p> <p>36.Sabe mantener buenas relaciones con su director, docentes y PP.FF.</p> <p>37.Procura mantener un buen clima institucional y organizacional</p> <p>38. Establece relaciones empáticas de respeto y cooperación entre docentes, estudiantes y padres de familia.</p> <p>39. Comparte sus experiencias e intereses profesionales.</p>

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Nombre del Instrumento:		Cuestionario sobre clima laboral				
Autor del Instrumento:		Ronald Ricardo Vargas Niño				
Definición Conceptual:		Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo				
Población:		Docentes				
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala		
				Siempre	A veces	Nunca
				3	2	1
Clima Laboral	Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales óptimas. Buen trato entre colegas. Manejo de conflictos	1. Existe una buena relación con sus compañeros de trabajo.			
			2. El ambiente donde labora es un espacio de confianza.			
			3. Siente agrado por la mayoría de sus compañeros de trabajo.			
			4. Saludo a mis compañeros de trabajo, y ellos a su vez me saludan.			
			5. Sus compañeros se respetan entre sí.			
			6. Mis compañeros de trabajo me hacen sentir valioso e importante.			
			7. Ante un problema, mis compañeros y yo aceptamos nuestros errores.			
			8. Mis ideas son tomadas en cuenta para la solución de conflictos.			
			9. Expreso mis sentimientos ante un problema en específico			
			10. Siento que mis compañeros de			

	Trabajo en equipo	Ayuda mutua entre colegas.	trabajo me apoyarían ante un problema			
		Reuniones de coordinación.	11.La participación de mis compañeros de trabajo me permite realizar mejor mis tareas.			
			12. Cuando un compañero está en problemas, suelo ayudarlo.			
		Creativo e innovador en el colegio	13. Siente que el trabajo realizado en conjunto da mejores resultados.			
			14. Considera que en su ambiente de trabajo todos aportan en busca de la mejora institucional.			
			15. Siente que su ambiente de trabajo está innovando constantemente.			
			16. Considera que sus compañeros de trabajo son personas creativas.			
			17.El ambiente de trabajo fomenta y estimula las ideas nuevas			
	Comunicación asertiva	Óptima comunicación entre colegas.	18. Cuando entablo una conversación con mis compañeros, entiendo los sentimientos del otro.			
		Buena comunicación con directivos.	19.Siento que mis compañeros de trabajo están predispuestos a escucharme.			
		Predisposición para la escucha	20.Siento que los trabajadores reciben un trato justo e igualitario.			
			21.En la institución se valoran los intereses de los trabajadores.			
			22. En el desarrollo de una conversación presto atención mostrando interés			

			por lo que se está tratando.			
			23. Escucho las opiniones/críticas que tienen mis compañeros de trabajo acerca de mi desempeño.			

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Nombre del Instrumento:		Escala de Likert sobre Desempeño Docente				
Autor del Instrumento:		Ronald Ricardo Vargas Niño				
Definición Conceptual:		actividad que el profesor realiza dentro del aula y que incluye el manejo de buenas relaciones con los alumnos, la organización de la enseñanza, la gestión del clima de aula, el cultivo de buenas relaciones con los padres de familia, atención a la diversidad en los distintos grupos de alumnos, Blázquez (2007).				
Población:		Docentes				
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala		
				Siempre	A veces	Nunca
				3	2	1
Desempeño Docente	Gestión académica	Planificación y el dominio de contenidos de las áreas	1. Extiende su horario para labores de tutoría			
			2. Mantiene su carpeta pedagógica al día			
			3. Elabora convenientemente su programación curricular			
			4. Realiza la diversificación del currículo.			
			5. Sabe elaborar Programas y las unidades didácticas.			
			6. Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular			
			7. Conoce los distintos tipos de métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza			
			8. Conoce las diversas teorías y paradigmas educativos			
			9. Sabe seleccionar las estrategias didácticas y de evaluación pertinentes para su trabajo con los alumnos.			
			10. Aplica estrategias metacognitivas			
			11. Evalúa el proceso de aprendizaje utilizando criterios, indicadores e instrumentos que permitan valorar los avances y dificultades.			
			12. Reconoce la relación que ha de existir entre la distribución de los distintos momentos y las necesidades de los alumnos			

			13. Fomenta frecuentemente nuevos aprendizajes en sus alumnos			
			14. Logra captar y fomentar la atención del alumno en clase			
			15. Conoce y maneja contenidos pedagógicos y disciplinarios actualizados.			
			16. Incorpora contenidos actualizados en la planificación de las actividades de aprendizaje.			
			17. Utiliza métodos, procedimientos, estrategias y técnicas que promueven la construcción significativa de aprendizaje en los estudiantes.			
	Gestión administrativa	Conocimiento y cumplimiento de normas y procedimientos administrativos	18. Conoce el organigrama de la institución educativa			
			19. Colabora en las actividades de programación de actividades del PEI			
			20. Respeta las funciones, deberes y derechos establecidos en el MOF (Manual de Organización y Funciones) institucional			
			21. Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas.			
			22. Toma iniciativas para proponer mejoras en el servicio o labor que desempeña			
	Gestión comunitaria	Interacción con la comunidad educativa	23. Mantiene una permanente actitud motivadora y comunicación asertiva. Entre docentes y personal directivo, alumnos y PP.FF.			
			24. Lidera democráticamente la integración y los procesos de fortalecimiento institucional			
			25. Asume y demuestra su compromiso social.			
			26. Se proyecta permanentemente a la comunidad			
			27. Interactúa asertivamente con toda la comunidad educativa			
			28. Sabe mantener buenas relaciones con su director, docentes y PP.FF.			
			29. Promueve la participación de la comunidad en diversas actividades educativas			
			30. Establece relaciones empáticas de respeto y cooperación entre docentes, estudiantes y padres de familia.			



ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario () 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focusgroup ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo () 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	
Línea de investigación:	

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma

Santa Anita, xx de Octubre del 2017

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	
Sexo:	Hombre () Mujer () Edad _____ (años)
Profesión:	
Especialidad:	
Años de experiencia:	
Cargo que desempeña actualmente:	
Institución donde labora:	

Firma:	
--------	--

FORMATO DE VALIDACIÓN

VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario sobre Clima organizacional					
Autor del Instrumento	Lic. Ronald Ricardo Vargas Niño					
Variable 1:	Variable Independiente: Clima organizacional					
Definición Conceptual:	Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo					
Población:	Docentes					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Relaciones interpersonales óptimas. Buen trato entre colegas. Manejo de conflictos	1. Existe una buena relación con sus compañeros de trabajo.					
	2. El ambiente donde labora es un espacio de confianza.					
	3. Siente agrado por la mayoría de sus compañeros de trabajo.					
	4. Saludo a mis compañeros de trabajo, y ellos a su vez me saludan.					
	5. Existe trato respetuoso entre usted y sus compañeros.					
	6. Mis compañeros de trabajo me hacen sentir valioso e importante.					
	7. Ante un problema, yo y mis compañeros aceptamos nuestros errores.					
	8. Mis ideas son tomadas en cuenta para lo solución de conflictos.					
	9. Expreso mis sentimientos ante un problema en específico					
	10. Siento que mis compañeros de trabajo me apoyarían ante un problema					

Ayuda mutua entre colegas.	11.La participación de mis compañeros de trabajo me permite realizar mejor mis tareas.								
Reuniones de coordinación.	12. Cuando un compañero está en problemas, suelo ayudarlo.								
Creativo e innovador en el colegio	13.Las experiencias laborales son compartidas para el aprendizaje de todos								
	14. Siente que el trabajo realizado en conjunto da mejores resultados.								
	15. Considera que en su ambiente de trabajo todos aportan en busca de la mejora institucional.								
	16. Siente que su ambiente de trabajo está innovando constantemente.								
	17. Considera que sus compañeros de trabajo son personas creativas.								
	18.El ambiente de trabajo fomenta y estimula las ideas nuevas								
Óptima comunicación entre colegas.	19. Durante las conversaciones entre colegas me pongo nervioso.								
Buena comunicación con directivos.	20. Cuando entablo una conversación con mis compañeros, entiendo los sentimientos del otro.								
Predisposición para la escucha	21.Siente que mis compañeros de trabajo están predispuestos a escucharme.								
	22.Siente que los trabajadores reciben un trato justo e igualitario.								
	23. Considera que sus superiores tienen en cuenta las ideas de todos los trabajadores.								
	24.En la institución se valoran los intereses de los trabajadores.								
	25. En el desarrollo de una conversación presto atención mostrando interés por lo que se está tratando.								

	26. Escucha las opiniones/críticas que tienen sus compañeros de trabajo acerca de su desempeño.					
	27. Respeta las ideas de sus compañeros.					

VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del Instrumento	Escala de Likert					
Autor del Instrumento	Lic. Ronald Ricardo Vargas Niño					
Variable 2:	Variable dependiente: Desempeño Docente					
Definición Conceptual:	Actividad que el profesor realiza dentro del aula y que incluye el manejo de buenas relaciones con los alumnos, la organización de la enseñanza, la gestión del clima de aula, el cultivo de buenas relaciones con los padres de familia, atención a la diversidad en los distintos grupos de alumnos, Blázquez (2007).					
Población:	Docentes					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Planificación y el dominio de contenidos de las áreas	1.Cumple con sus horas académicas					
	2.Extiende su horario para labores de tutoría					
	3.Mantiene su carpeta pedagógica al día					
	4.Elabora convenientemente su programación curricular					
	5.Programa formas e instrumentos de evaluación de sus alumnos con anticipación					
	6. Realiza la diversificación del currículo.					
	7. Sabe elaborar Programas y las unidades didácticas.					
	8.Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular					
	9.Conoce los distintos tipos de métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza					
	10.Conoce los diversas teorías y paradigmas educativos					
	11. Sabe seleccionar las estrategias didácticas y de evaluación pertinentes para su trabajo con los alumnos.					

	12. Utiliza estrategias que promueven en el estudiante el desarrollo de capacidades metacognitivas.				
	13. Evalúa el proceso de aprendizaje utilizando criterios, indicadores e instrumentos que permitan valorar los avances y dificultades.				
	14. Reconoce la relación que ha de existir entre la distribución de los distintos momentos y las necesidades de los alumnos				
	15. Sabe fomentar nuevos aprendizajes en sus alumnos				
	16. Logra captar y fomentar la atención del alumno en clase				
	17. Planifica, conduce y evalúa actividades de aprendizaje en función a los contenidos programados.				
	18. Conoce y maneja contenidos pedagógicos y disciplinarios actualizados.				
	19. Incorpora contenidos actualizados en la planificación de las actividades de aprendizaje.				
	20. Utiliza métodos, procedimientos, estrategias y técnicas que promueven la construcción significativa de aprendizaje en los estudiantes.				
	21. Conoce los distintos tipos de métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza				
	22. Conoce las diversas teorías y paradigmas educativos				
Conocimiento y cumplimiento de normas y procedimientos administrativos	23. Llega temprano a la institución educativa				
	24. Conoce el organigrama de la institución educativa				
	25. Colabora en las actividades de programación de actividades del PEI				
	26. Respeta las funciones, deberes y derechos establecidos en el MOF institucional				
	27. Aporta ideas o está pendiente para que su oficina cumpla con sus funciones.				
	28. Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas.				
	29. Participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas.				
	30. Toma iniciativas para proponer mejoras en el servicio o labor que desempeña				
	31. Mantiene una permanente actitud motivadora y comunicación asertiva. Entre docentes y personal directivo, alumnos y PP.FF				
	32. Lidera democráticamente la integración y los procesos de fortalecimiento institucional				

Interacción con la comunidad educativa	33. Asume y demuestra su compromiso social.					
	34. Se proyecta permanentemente a la comunidad					
	35. Interactúa asertivamente con toda la comunidad educativa					
	36. Sabe mantener buenas relaciones con su director, docentes y PP.FF.					
	37. Procura mantener un buen clima institucional y organizacional					
	38. Establece relaciones empáticas de respeto y cooperación entre docentes, estudiantes y padres de familia.					
	39. Comparte sus experiencias e intereses profesionales.					