



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

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA CIENCIAS, TINGO MARÍA, 2020**

**PRESENTADO POR
PEDRO ÁNGEL RAYMUNDO ALARCÓN**

**ASESOR
AUGUSTO JOSE WILLY GONZALES TORRES**

**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 SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIENCIAS, TINGO MARÍA, 2020**

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

**PRESENTADA POR:
PEDRO ÁNGEL RAYMUNDO ALARCÓN**

**ASESOR:
DR. AUGUSTO JOSE WILLY GONZALES TORRES**

LIMA, PERÚ

2023

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIENCIAS, TINGO MARÍA, 2020**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**ASESOR:**

Dr. Augusto Jose Willy Gonzales Torres

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. Vicente Justo Pastor Santiváñez Limas

MIEMBROS DEL JURADO:

Dra. Glida Marlis Badillo Chumbimuni

Mg. Martín Castro Santisteban

DEDICATORIA

A mi *tierna dulcera de amor,*

Pía Hazel

AGRADECIMIENTO

Un honesto y enorme agradecimiento a mi esposa Ángela por ser el eterno soporte incondicional de amor, comprensión y superación.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE	VI
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1 Antecedentes de la investigación	6
1.2 Bases teóricas	8
1.3 Definición de términos básicos	21
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	23
2.1 Formulación de hipótesis principal y específicas	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.1 Diseño metodológico	27
3.2 Diseño muestral	27
3.3 Población.....	28
3.4 Muestra.....	28
3.5 Técnicas de recolección de datos.....	28
3.6 Aspectos éticos.....	30
3.7 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	31
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	47
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES	54

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de la variable clima organizacional.....	24
Tabla 2 Matriz de la variable desempeño docente.....	25
Tabla 3 Muestra del nivel de clima organizacional.....	31
Tabla 4 Muestra del nivel de la dimensión estructura.	32
Tabla 5 Muestra del nivel de la dimensión responsabilidad.	33
Tabla 6 Muestra del nivel de la dimensión riesgo	34
Tabla 7 Muestra del nivel de la dimensión recompensa	34
Tabla 8 Muestra del nivel de la dimensión calor y apoyo.....	35
Tabla 9 Muestra del nivel de la dimensión conflictos	36
Tabla 10 Muestra del nivel de la variable desempeño docente.....	37
Tabla 11 Muestra del nivel de la dimensión planificación	38
Tabla 12 Muestra del nivel de la dimensión ejecución	38
Tabla 13 Muestra del nivel de la dimensión evaluación	39
Tabla 14 Muestra del nivel de la dimensión convivencia y orientación	40
Tabla 15 Prueba de normalidad.....	41
Tabla 16 Correlación entre clima laboral y desempeño docente.....	42
Tabla 17 Correlación entre estructura organizacional y el desempeño docente	43
Tabla 18 Correlación entre responsabilidad y el desempeño docente.....	43
Tabla 19 Prueba de correlación entre los riesgos y el desempeño docente	44
Tabla 20 Prueba de correlación entre las recompensas y el desempeño docente ..	45
Tabla 21 Prueba de correlación entre calor y apoyo y el desempeño docente	45
Tabla 22 Prueba de correlación entre conflictos y el desempeño docente	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema secuencial del modelo para el diseño secuencial	13
Figura 2 Muestra del nivel de clima organizacional	31
Figura 3 Muestra del nivel de la dimensión estructura.....	32
Figura 4 Muestra del nivel de la dimensión responsabilidad.....	33
Figura 5 Muestra del nivel de la dimensión riesgo.....	34
Figura 6 Muestra del nivel de la dimensión recompensa.....	35
Figura 7 Muestra del nivel de la dimensión calor y apoyo	35
Figura 8 Muestra del nivel de la dimensión conflictos.....	36
Figura 9 Muestra del nivel desempeño docente	37
Figura 10 Muestra del nivel de la dimensión planificación.....	38
Figura 11 Muestra del nivel de la dimensión ejecución	39
Figura 12 Muestra del nivel de la dimensión evaluación	39
Figura 13 Muestra del nivel de la dimensión convivencia y orientación.....	40

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de la región Huánuco. La investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal. La población analizada consistió en 100 docentes pertenecientes a la Institución Educativa Ciencias, y el muestreo fue no probabilístico. Para recolectar datos, se empleó la técnica de encuesta utilizando como herramienta un cuestionario. Se elaboró dos tipos de cuestionarios adaptados a las particularidades del entorno local, los cuales fueron sometidos a un proceso de validación a través de la evaluación de expertos y su fiabilidad fue confirmada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores elevados (0.958 y 0.924, respectivamente). Se llegó a las siguientes conclusiones: (i) existe relación positiva y moderada (ρ de Spearman= 0.466; $p < 0.050 < 0.010$) entre las variables objeto de estudio, (ii) se dio un idéntico resultado entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente, (iii) el 65% de los docentes percibió un nivel alto para el clima organizacional y (iv) el 81% de los profesores opinó que su desempeño tenía un nivel alto.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño docente, Docente, Gestión educativa.

ABSTRACT

The present thesis aimed to determine the relationship between organizational climate and teacher performance in an educational institution in the Huánuco region. The research was basic, correlational in nature, using a quantitative approach, and a non-experimental cross-sectional design. The analyzed population comprised 100 teachers from the Ciencias Educational Institution, and the sampling was non-probabilistic. To collect data, a survey technique was employed using a questionnaire as the tool. Two types of questionnaires adapted to the specifics of the local environment were developed, both subjected to a validation process involving expert evaluation, and their reliability was confirmed through the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining high values (0.958 and 0.924, respectively). The following conclusions were reached: (i) there is a positive and moderate relationship (Spearman's $\rho = 0.466$; $p < 0.050 < 0.010$) between the study variables, (ii) an identical result was observed between the dimensions of organizational climate and teacher performance, (iii) 65% of the teachers perceived a high level of organizational climate, and (iv) 81% of the teachers believed their performance was at a high level.

Keywords: teacher, organizational climate, teaching performance, educational management.

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIENCIAS, TI

AUTOR

PEDRO ÁNGEL RAYMUNDO ALARCÓN

RECuento DE PALABRAS

14939 Words

RECuento DE CARACTERES

84766 Characters

RECuento DE PÁGINAS

126 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

14.3MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 16, 2023 1:35 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 16, 2023 1:38 AM GMT-5**● 13% de similitud general**

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

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● 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

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Pedro Angel RAYMUNDO ALARCON, estudiante del instituto para la Calidad de la Educación USMP(Virtual) de la Universidad de San Martín de Porres DECLARO BAJO JURAMENTO que todos los datos e información que acompañan a la Tesis o Trabajo de Investigación titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIENCIAS, TINGO MARÍA, 2020“:

1. Son de mi autoría
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total,ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados de la investigación son verídicos. No han sido falsificados, duplicados, copiados, ni adulterados.

De identificarse alguna de las irregularidades señaladas en la presente declaración jurada; asumo las consecuencias y las sanciones a que dieran lugar, sometiéndome a las autoridades pertinentes.

Santa Anita, 15 de enero de 2024



Firma y huella digital

DNI: 45025359

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la propagación de la COVID-19 implicó una profunda reorganización en el clima organizacional de diversos centros de trabajo (Toyama, 2020). En ese sentido, las empresas tuvieron la obligación de brindar un ambiente seguro (mascarillas, trabajo a distancia, medición de la temperatura corporal), así como reconocer a sus empleados el mayor costo económico que suponen los traslados en medio de restricciones para la circulación de ciudadanos y vehículos; además, de jornadas extendidas, en algunos casos. La reactivación económica se vio obligada a convivir con el virus SARS-CoV-2 en medio de rigurosos protocolos de salud y seguridad.

A nivel nacional, las clases presenciales en las instituciones educativas se encuentran suspendidas indefinidamente; ya que, se hace indispensable el distanciamiento físico y reducción al máximo de la interacción con otras personas en espacios cerrados. Así lo dispuso el Ministerio de Educación teniendo en cuenta el estado de emergencia nacional y la emergencia sanitaria para la prevención y control de la COVID-19 (El Peruano, 2020). Esta coyuntura convirtió a la educación virtual y a la tecnología en la principal herramienta del docente. Esa modalidad educativa exigía más tiempo por parte del profesor y, a su vez, implicaba una mayor responsabilidad para el estudiante. (Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana, 2020).

Ahora bien, para el caso de la presente investigación la Institución Educativa Ciencias en Tingo María tenía, como una de sus limitaciones principales, un clima organizacional que era percibido de una manera variada por muchos profesores. Si bien es cierto, que su proyecto educativo institucional contempla que las relaciones interpersonales y el trabajo de equipo se rigen por los valores del respeto, la honestidad, la solidaridad y la responsabilidad, en la práctica esto no se reflejaba así. Por ello, es previsible que este clima organizacional no sea tan saludable o esté asociado a un desempeño docente deficiente. No obstante, los docentes

vienen empleando todos los medios de comunicación posibles desde el correo electrónico, *Zoom*, *WhatsApp*, llamadas telefónicas, mensajes de texto, hasta los medios de comunicación tradicional, por ejemplo, el programa *Aprendo en casa*.

Por lo expuesto, el clima organizacional y el desempeño docente tendrían una estrecha relación. Esto propició que la presente investigación tenga como propósito general establecer qué relación existe entre ambas variables, además identificar el grado de relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Por tanto, el problema general tuvo el siguiente enunciado: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020? De lo anterior, se derivaron los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020? ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020? ¿Cuál es la relación entre los riesgos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020? ¿Cuál es la relación entre las recompensas y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020? ¿Cuál es la relación entre el calor y apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020? ¿Cuál es la relación entre los conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020?

El objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020; y los objetivos específicos fueron determinar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020; determinar la relación entre la responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020; determinar la relación entre los riesgos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020; determinar la relación entre las recompensas y el

desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020; determinar la relación entre el calor y apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020; determinar la relación entre los conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

En lo teórico, esta investigación ha permitido profundizar el conocimiento científico sobre la relación entre dos variables, fortaleciendo además la gestión del clima organizacional y el rendimiento docente en la Institución Educativa Ciencias. En lo práctico, este estudio se convirtió en una herramienta valiosa para la toma de decisiones en el colegio que formó parte de la muestra. Ha enriquecido el diagnóstico, proporcionando información clave para la elaboración del Plan Anual de Trabajo y la formulación de directrices orientadas a mejorar la cultura de la calidad educativa, como programas de intervención y planes de mejora.

Estos han contribuido a la optimización de la gestión institucional y la generación de un clima laboral positivo. Existe consenso en los estudios precedentes (tesis, artículos científicos) respecto a que el desempeño docente requiere, entre otros factores, de una buena atmósfera laboral. Esta última como consecuencia de una buena gestión del clima organizacional. Un clima organizacional positivo repercute en la estructura organizativa interna (directivos, docentes, estudiantes y personal administrativo) y externa (padres de familia, comunidad educativa, aliados estratégicos).

La investigación fue factible porque se dispuso de los recursos humanos y materiales necesarios, los directivos de la Institución Educativa Ciencias se comprometieron a brindar las facilidades necesarias para la elaboración de la tesis, el acceso a las fuentes estuvo garantizado gracias al libre ingreso a las bases de datos y a los repositorios de tesis digitales de universidades nacionales y extranjeras, no hubo conflicto de intereses entre el autor y la problemática estudiada.

Las limitaciones del estudio han sido las siguientes: por un lado, el reducido número de investigaciones en la región de Huánuco sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente; por otro lado, la imposibilidad de llevar a cabo la aplicación de los

instrumentos de forma presencial, lo que condujo al empleo de cuestionarios en formato digital.

Por último, la presente tesis está organizada en cinco capítulos y una introducción, conclusiones, recomendaciones y fuentes de información.

En la introducción, se realizó una breve presentación de las principales ideas abordadas en la tesis.

El capítulo I titulado marco teórico contiene la fundamentación teórica de las variables objeto de estudio.

El capítulo II titulado hipótesis y variables se ocupó de las hipótesis en tanto respuestas preliminares al problema de investigación, y de la operacionalización de las variables.

El capítulo III se tituló metodología de la investigación, en él se describe y se argumenta el proceso de recolección de datos, al igual que las consideraciones éticas que se siguieron en el trabajo con los participantes de la muestra.

El capítulo IV estuvo abocado a la presentación de los resultados descriptivos e inferenciales, estas evidencias estadísticas fueron las encargadas de corroborar o cuestionar a las hipótesis.

En el capítulo V denominado discusión se analizó los resultados a la luz de los antecedentes y el marco teórico con la finalidad de establecer un diálogo intertextual como parte de la investigación de alcance descriptivo correlacional.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

Suárez (2019) en su tesis de maestría sobre “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa María Parado de Bellido-Yanacancha, Pasco-2018” planteó como objetivo establecer la relación entre clima organizacional y desempeño docente en Pasco. Concluyó que: (a) existe una relación significativa entre las variables estudiadas (rho de Spearman= 0.910, $p < 0.05$), (b) el 54.8% del personal docente percibe un clima organizacional positivo, (c) el clima organizacional se correlaciona significativamente con la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (rho= 0.910, $p < 0.05$), (d) el 53.4% del profesorado cree que su desempeño en dicha dimensión merece la calificación de logro previsto.

Díaz (2017) en su tesis de maestría titulada "Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20395, Chancay, 2016", cuyo estudio guarda similitudes con el realizado encontró que: (a) existe una correlación estadísticamente significativa y alta (rho de Spearman = 0.958; $p < 0.05$) entre el clima organizacional y el desempeño docente, (b) se evidencia una correlación estadísticamente significativa y alta (rho de Spearman = 0.689; $p < 0.05$) entre las características psicológicas del clima organizacional y el desempeño docente, y (c) se establece una correlación estadísticamente significativa y alta (rho de

Spearman = 0.715; $p < 0.05$) entre la integración grupal del clima organizacional y el desempeño docente.

Boaventura et al. (2019) en el artículo de investigación sobre “Estudo de clima organizacional em uma instituição pública de ensino da região do Alto Paranaíba/MG” estudiaron las percepciones del profesorado de Minas Gerais respecto al clima organizacional. La población estuvo constituida por 43 profesores en la región Alto Paranaíba y la muestra por 20 de ellos. Los resultados indicaron el promedio más alto en la dimensión apoyo a la gestión y la organización, seguido de la dimensión cohesión entre colegas en donde se resaltó la importancia de las relaciones humanas. Las dimensiones control / presión obtuvieron un resultado alto y el factor confort físico obtuvo un resultado medio, destacando la importancia del desarrollo de los recursos humanos en el sistema educativo. Concluyó que las relaciones de trabajo son las que forman el clima en el ambiente escolar y que es el rol de los gestores asegurar un buen clima organizacional para obtener resultados positivos con respecto a los propósitos que se quieran alcanzar.

León et al. (2018) en su artículo sobre “Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente en una escuela de Ecuador” tuvieron como objetivo identificar el impacto de la primera covariable en la segunda covariable y el método aplicado fue la regresión múltiple. Encontraron que la aplicación del modelo dio un buen ajuste con $R^2 = 0.8711$; en otras palabras, las variables independientes son estadísticamente significativas para explicar la variable dependiente. Por consiguiente, concluyeron que el rendimiento laboral del docente estaba vinculado al clima organizacional en términos del logro de los resultados académicos previstos.

Medina (2017) en su tesis de maestría sobre “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, Quito-2017” estudió la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente en una escuela de Quito. Su muestra censal estuvo conformada por 50 docentes universitarios. Para la medición de las variables se recurrió a cuestionarios: para clima organizacional, el de Hay-

McBer con 90 ítems; para desempeño docente se empleó instrumentos elaborados por el Ministerio de Educación de Ecuador (MinEduc). Llegó a las siguientes conclusiones: (a), existe incidencia muy baja del clima organizacional en el desempeño docente, (b) existe una brecha considerable en lo que concierne a la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional, (c) la UESDG-Q debe centrarse en trabajar la dimensión flexibilidad para mejorar el desempeño.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Clima organizacional

En el campo de las organizaciones, la cultura organizacional y la satisfacción laboral son dos aspectos ampliamente estudiados (Arias & Arias, 2014). El constructo clima organizacional proviene de la psicología lewiniana durante la década del 30, pero es introducido al campo organizacional durante la década del 60 por Gellerman.

El clima organizacional tiene diversas connotaciones, la más reciente es la formulada por Maldonado (2017), quien sostuvo que es la percepción positiva o negativa que los miembros de una organización se forman sobre la institución a la que pertenecen y que repercute en el desempeño de la institución de manera individual o colectiva. Consideró que es un factor clave que determina el comportamiento de los miembros de una organización.

Por lo tanto, el clima organizacional estaría conformado por las percepciones compartidas de los miembros de una institución sobre el trabajo, la calidad de las relaciones interpersonales, el ambiente físico donde se desenvuelven los miembros y las normas que afectan el trabajo.

Arbeláez (2015) planteó que las organizaciones deben encauzar todos los esfuerzos posibles para reducir el ambiente de violencia psicológica y el miedo que predomina en las organizaciones, con el objetivo de garantizar la calidad y la armonía entre los miembros de la organización. Producto del análisis se consideró al clima organizacional como el entorno de

trabajo donde se producen las relaciones interpersonales que influyen en los demás y que puede afectar de forma positiva o negativa en la comunidad educativa.

En este mismo sentido, Sandoval (2004), definió el clima organizacional como el ambiente laboral percibido por el personal de una organización; el cual se relaciona con la estructura, el liderazgo, la motivación y las recompensas que influyen en el comportamiento y desempeño de las personas. Por ello, es importante que, en este ambiente de trabajo, en el campo educativo, se construya relaciones humanas positivas para que los docentes que laboran en una institución mejoren en su desempeño y en su práctica pedagógica, en relación con los logros educativos.

Renis Likert fundamenta su modelo teórico en que el comportamiento de los trabajadores tiene su origen causal en las características administrativas y organizacionales de la empresa y además es influida por la percepción que se tiene de la institución (Arias & Arias, 2014). Este se comprende desde una visión integradora del clima organizacional. Es decir, se conoce a la empresa desde factores objetivos, como son las características de esta y también hay factores subjetivos debido a las personas que integran una organización.

Para comprender la interacción entre personas y organizaciones, Chiavenato (2013) explicó estos elementos integradores en el clima organizacional. Las organizaciones eran explicadas como el resultado de las infinitas interacciones entre estos dos elementos. La vida del ser humano era eminentemente social e interactiva; la persona vivía en relación con los demás, estableciendo así una convivencia dentro de un entorno social. En consecuencia, una organización puede ser definida como un sistema de actividades conscientes entre dos o más personas (Chiavenato, 2013, p. 6). En el contexto de una institución educativa, se cumple que, es una organización en la que se comunican una comunidad de personas, quienes comparten una acción conjunta y tienen un objetivo o meta en común.

1.2.2. Talento humano

Se define como la capacidad de las personas para resolver situaciones utilizando conocimientos, destrezas, aptitudes, experiencias y habilidades se define como la competencia, entendida como la suma de características y cualidades que permite a una entidad asegurarse en el mercado (Cupe, 2017). En la actualidad, el ser humano ya no es considerado únicamente como un recurso, sino como un talento individual que debe ser gestionado de manera eficiente y eficaz. Así, una gestión adecuada del potencial humano guarda una relación directa con la administración de los recursos humanos. Según Baca (2014), este proceso abarca la planificación de los requerimientos del personal (planeación y análisis de puestos) y su asimilación (reclutamiento, selección e inducción). El objetivo es que la organización proporcione de forma continua capacitación y retribución por el trabajo realizado, consolidando el logro de los objetivos institucionales, tanto individuales como colectivos.

Por su parte, Maldonado (2017) manifiesto que una adecuada gestión del talento humano se da cuando se satisface las expectativas emocionales, la disminución de tiempos de servicio, la simplificación y agilización de los procesos, la eficiencia en el servicio, y una mejor adaptación a requerimientos no solo de los usuarios, sino de los trabajadores. Parte de su estudio se enfocó en identificar las estrategias que realiza la institución educativa para mantener a los trabajadores dentro del ambiente educativo, ya sea a través de capacitaciones, compensaciones, relaciones interpersonales adecuadas, entre otros. Un componente principal de talento humano es el trabajo en equipo, aunado al liderazgo. Para Contreras (2016), el liderazgo docente para el trabajo en equipo es un aspecto vital y se valora actualmente como un rasgo fundamental de la escuela competente.

Baca (2014) sostuvo que el liderazgo se demuestra y realiza en diversos contextos y escenarios. El liderazgo formal se evidencia cuando a una persona se le asigna un cargo de responsabilidad de un área específica, sea de supervisor, gerente o director; es decir, es la persona responsable de garantizar que él y su equipo logren alcanzar la meta o metas específicas que contribuirán al éxito de la empresa o institución, en particular en el área

designada al líder. También, tenemos el liderazgo informal que, a diferencia del anterior, asume la responsabilidad sin tener una función específica de supervisor o gerente; pero es quien se involucra y ayuda al equipo, colaborando, socializando alguna experiencia exitosa o brindando información valiosa para comprender, potencializar y contribuir con el logro de objetivos de la empresa.

Otro factor crucial del talento humano es la fluidez en la transmisión de la información, ya que su demora puede tener un impacto negativo en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esto lo destaca Alva (2019), al señalar que la carencia de estrategias y canales de comunicación internos dentro de una empresa conlleva a la ralentización de las acciones, demoras en las respuestas y escasez de información, lo cual obstaculiza una interacción interna efectiva en la institución. Según Cepeda et al. (2020), la relevancia de las estrategias de comunicación contribuye al dinamismo del crecimiento organizacional. Por tanto, el talento humano se vuelve fundamental para las instituciones que buscan alcanzar sus metas, especialmente para el éxito tanto a nivel institucional como individual de cada trabajador.

1.2.3 Diseño organizacional

Este concepto ha sido desarrollado en las últimas décadas y aplicado a la organización educativa. La necesidad de cumplir las metas institucionales ha exigido que las organizaciones establezcan métodos de cómo conseguir los objetivos establecidos. Por ello es necesario que una comunidad educativa tenga la capacidad de distribuir las actividades en todos sus integrantes de una manera coordinada para que sus esfuerzos sean eficaces y eficientes (Gómez, 2013).

Las organizaciones ya sean empresariales o educativas, se pueden mirar bajo varias perspectivas, por su forma, por su naturaleza y por su estructura, en esta última es donde se emplea el diseño organizacional, en este sentido para que una organización cumpla sus

propósitos es necesario establecer ciertos elementos que ayude a la organización de los procesos, en este sentido, en una organización debe haber división de la carga de trabajo, combinar las tareas de forma eficiente, establecer una cadena de funciones, y buscar integrar las responsabilidades (Valdivieso, 2019, como se citó en Cornejo & Flores, 2019).

Dado que una organización educativa debe cumplir con metas y objetivos institucionales, el diseño organizacional establece de manera metódica, estructurada y sinérgica la cooperación entre todos los integrantes de la empresa (Louffat, 2017). Para el presente estudio, un elemento esencial dentro de una organización radica en el conocimiento de documentos, el manejo de normativas e información relacionada con las funciones y servicios que ofrece la institución. Según Salanova et al. (2016), la documentación y las normas organizacionales son códigos de conducta que regulan el comportamiento de los miembros de una institución. Esta idea es respaldada por Maldonado (2017), quien sostiene que establecer guías, normas, reglas, políticas, procedimientos, principios, valores, entre otros, posibilita el óptimo desarrollo de las actividades en la institución.

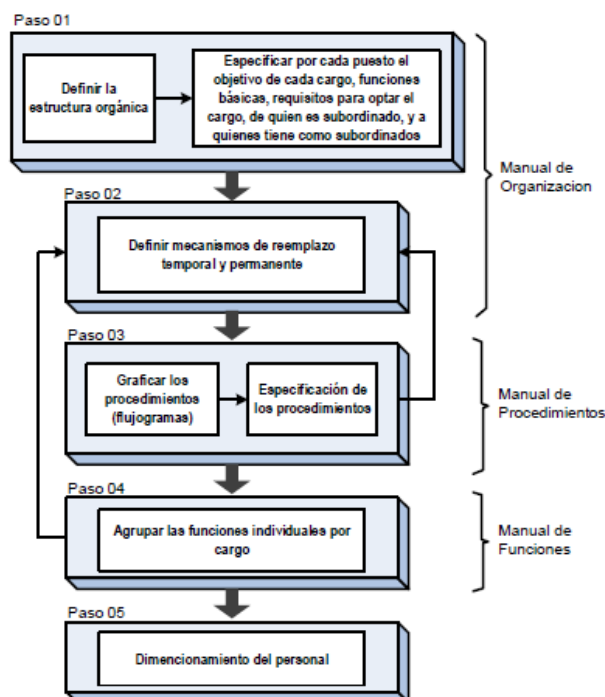
Dentro de un diseño organizacional, el proceso de planificación y definición de objetivos en común es crucial. Borrero (2019) y Giseth & Nieto (2018) sostienen que resulta esencial que los miembros interioricen plenamente los objetivos de la institución y logren un equilibrio entre las metas individuales y colectivas de la organización. De lo contrario, según Ferrer (2016), los diseños organizacionales, en lugar de impulsar el desarrollo empresarial, podrían convertirse en un obstáculo que conduzca a la quiebra de la empresa. Por tanto, se hace imperativo que la organización se adapte con rapidez y versatilidad a los cambios que demandan los procesos innovadores.

Por tanto, en toda organización es importante establecer una estructura que especifique el funcionamiento y las normas establecidas para cada individuo que forma parte de esta estructura, esto lo podemos ver en una institución educativa, en donde se establece una estructura jerárquica y cada miembro de la comunidad educativa cumple una función

definida y detallada por la gestión educativa. El siguiente modelo para el diseño organizacional ayudará a comprender esta estructura organizacional.

Figura 1

Esquema secuencial del modelo para el diseño secuencial



Nota. Tomado de Cori

1.2.4 Cultura organizacional

En el contexto de una organización, ya sea empresarial o las instituciones educativas, se debe tener en cuenta que hay dinámicas funcionales y administrativas y por otro lado existen relaciones personales de la cual depende el buen funcionamiento organizacional. Es por ello, que para valorar una cultura organizacional no solo debe observarse a una empresa como estructura productiva o a partir de un empleado destacado; por consiguiente, esta cultura se constituye con la integración de diversos aspectos personales, de su percepción de su ambiente social, existe una estructura mental, creencias y convicciones que aporta a las organizaciones en su desarrollo.

Bajo esta perspectiva, es necesario considerar a la cultura organizacional como un factor determinante para la eficacia individual en el personal que labora en una institución

educativa (Valverde & Valderde, 2001, como se citó en Pedraza, et al., 2015). Tanto los directivos como el personal docente tienen sus propias expectativas en su grupo de trabajo, es por ello, que se unen en un equipo de trabajo para que enfrenten los desafíos educativos, poniendo en práctica todas sus experiencias y legajo profesional. Por ello, en toda organización se expresan criterios de inclusión, jerarquía, compromiso, amistad, recompensas, ideologías, entre otros elementos que construyen una cultura organizacional.

Este concepto ha sido desarrollado durante la década de años setenta u ochenta, la cultura organizacional ha sido relevante dentro de un sistema empresarial o las instituciones educativas para medir el rendimiento de los empleados tanto en lo personal como en lo colectivo, por consiguiente, el Ministerio de Educación, como ente rector, en las últimas décadas ha utilizado diversos instrumentos que miden la calidad educativa de las instituciones a partir del desempeño de los docente como eje fundamental para el desarrollo de los aprendizajes.

Gracias a los estudios de Schein, en 1988, se introdujo el concepto de presunción y creencias para explicar la cultura organizacional, por lo tanto, desarrolla un concepto más amplio de cultura en el cual los individuos aprenden a dar repuestas ante los problemas de subsistencia y resuelven cómo integrarse en una comunidad (Pedraza et al., 2015).

Bajo esta mirada, se puede decir que las presunciones y creencias son la esencia misma de la cultura, en este sentido, la cultura es el conjunto de experiencias que los individuos recogen dentro de una organización, aprenden a organizarse con los otros e implementan estrategias para adaptarse y expresan sus vivencias personales.

De acuerdo a Schneider (1990, como se citó en Pedraza et al. 2015), hace una distinción entre lo que la cultura es frente a algo y lo que la organización tiene; es así que menciona que la cultura organizacional posee elementos que presenta una organización, tiene los artefactos que son producto de la actividad cultural (marcas, logos); además se incluyen las estructura como patrones de actividad como son las tomas de decisiones, la forma de organización en una empresa; y las normas de comportamientos, valores y actitudes de los integrantes de una organización.

Al respecto, Maldonado (2017) la define como el conjunto de principios, valores, creencias y conocimientos que los miembros de una organización tienen en común. La cultura brinda múltiples modos de pensamiento y sentimientos que encauzan la toma de decisiones entre los miembros de la organización.

La noción de cultura organizacional es intrínseca y sutil, como el aire que rodea constantemente a una institución, aunque no sea perceptible físicamente. Esta cultura impregna y tiene repercusiones en todos los aspectos relacionados con la organización. Además, dinamiza y fortalece a sus miembros al enfocarse en las transformaciones requeridas por la actualidad, las cuales se considera necesario internalizar en todos los niveles (Guízar, 2013 & Ramírez, 2018).

En relación con la satisfacción laboral docente, nuestro estudio considera que la cultura organizacional desempeña un papel crucial en el rendimiento profesional. Esta afirmación encuentra respaldo en la investigación llevada a cabo por López et al. (2019), la cual identificó una correlación positiva entre el salario, el reconocimiento social y el nivel de satisfacción de los docentes con su desempeño. Además, el estudio de Quispe & Paucar (2020) concluyó que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso con la organización.

1.2.5. Desempeño docente

En muchos sistemas educativos, se ha impulsado la mejora de la educación mediante la práctica docente. Por esta razón, resulta fundamental que los docentes renueven constantemente su praxis, tanto en términos metodológicos como pedagógicos dentro del aula. En el contexto peruano, se ha implementado en los últimos años una reforma educativa que tiene como objetivo la profesionalización de los docentes y la mejora de su desempeño en los procesos de enseñanza

El desempeño docente abarca diversas connotaciones. En el marco de este estudio, se han examinado los principales enfoques de destacados autores en los campos de

educación y administración. Según Antúnez (2015), el desempeño implica el desarrollo y cumplimiento de las funciones laborales en una institución, relacionado con los niveles de exigencia y los objetivos planteados por la organización. Este se compone de los conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias del trabajador en el ejercicio de sus funciones, así como de su disposición y compromiso, junto con los niveles de productividad o resultados alcanzados en determinado tiempo. Por otro lado, Bravo & Calderón (2017) indican que el desempeño está vinculado a cuatro factores clave: la motivación, las aptitudes y características individuales, el entendimiento del rol y las oportunidades de desarrollo profesional.

Para el Ministerio de Educación (2012), ente rector de la educación en el Perú, el desempeño docente se basa en cuatro competencias: planificación del aprendizaje, ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje, intervención activa en la gestión educativa y fomento de la profesionalidad docente. Con relación a lo planteado, se puede decir que el desempeño docente es la puesta en práctica de un conjunto de actividades y tareas que el profesor realiza en cumplimiento de sus funciones durante el proceso de enseñanza- aprendizaje; no es una acción en sí, sino que implica diversas dimensiones e indicadores, y para la presente investigación se consideraron aspectos como la capacidad pedagógica, la responsabilidad en el desempeño y las relaciones interpersonales.

1.2.6. Evaluación del desempeño docente

En relación con la evaluación del desempeño, Baca (2014) sostiene que el trabajador debe cumplir con precisión todos los estándares y requisitos establecidos en sus funciones. Esto implica mantener una calidad en el servicio ofrecido a los estudiantes, demostrar cooperación y disposición hacia el colectivo, entre otros aspectos fundamentales para asegurar los objetivos grupales. Por ende, es fundamental diseñar herramientas o rúbricas que permitan medir estos resultados basándose en criterios predefinidos. Esta práctica facilitará la comparación según los objetivos establecidos, lo que a su vez permitirá retribuir al

docente tanto en términos económicos como en reconocimiento social, en función de los resultados obtenidos.

De acuerdo al modelo presentado por Flores (2008), propone los siguientes modelos de evaluación docente, el primero es centrado en el perfil del docente, esta se determina de acuerdo con el perfil profesional que el docente presenta; el segundo es centrado en los resultados, este se refiere a la evaluación según los resultados obtenidos por los logros educativos de los estudiantes, es decir el docente es evaluado según los resultados obtenidos en el aula; el tercero es la evaluación centrada en el comportamiento del docente en el aula, en este sentido, el docente crea un ambiente favorable para la obtención de los aprendizajes; el cuarto es centrado en la práctica reflexiva, el docente durante su práctica pedagógica es capaz de resolver situaciones desafiantes que se presentan en el aula, luego el docente reflexiona sobre su actuación, realiza una revisión de sus aciertos y fracasos; y el quinto es la evaluación centrada en estándares, este modelo considera criterios acordes al desempeño profesional del docente.

Los criterios de la evaluación docente ya fueron definidos por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2012), en el documento normativo del Marco del Buen Desempeño Docente, en la cual se establecen las características de una buena docencia. Este orienta cuáles son las competencias necesarias que todos los docentes del país deben ejercer durante el desarrollo de las actividades pedagógicas y para el logro de los resultados académicos de los estudiantes. Entre los propósitos de esta evaluación docente se menciona, establecer un lenguaje común al referirse al desarrollo de la enseñanza, dar mayor importancia a la reflexión docente sobre su práctica pedagógica, promover la revaloración y profesionalización de los docentes, en este sentido, fortalecer la imagen del ejercicio docente como profesionales eficientes de su labor educativa, establecer una política de evaluación y formación profesional en mejora de las condiciones laborales del ejercicio de la docencia.

1.2.7. Capacidad pedagógica

Un indicador de este aspecto es el dominio de los contenidos. El Ministerio de Educación (2012) la considera como una competencia en la que el docente dirige y facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje a partir de un buen manejo y dominio de los contenidos disciplinares, utilizando diversas estrategias y recursos para que los estudiantes internalicen de manera crítica y reflexiva los conocimientos que se dan a partir del análisis de la problemática de la realidad, tomando en cuenta sus intereses, experiencias y expectativas.

Al respecto, la capacidad pedagógica del docente se evidencia mediante su conocimiento y comprensión de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes, como se establece en la competencia 1 del desempeño docente (MINEDU, 2012). El docente lleva a cabo un diagnóstico situacional para profundizar en las necesidades educativas de cada estudiante, permitiéndole contextualizar los procesos de aprendizaje de acuerdo con su realidad personal y social. En este sentido, la práctica docente debe estar orientada hacia el contexto individual de cada estudiante, considerando sus particularidades lingüísticas, necesidades educativas especiales, promoviendo la inclusión y respetando las diferencias culturales. Esta aproximación busca potenciar las competencias y habilidades educativas de cada estudiante de manera integral.

Otro indicador es la calidad de la comunicación verbal y no verbal por parte del maestro. Según Roque et al. (2018), la comunicación oral pedagógica es de suma importancia en la formación, pues incide de manera directa en el desempeño del estudiante y futuro egresado; la interrelación comunicativa del docente con los estudiantes debe ser cognitivo-afectiva durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje, de ahí la necesidad de desarrollar la capacidad de comunicación verbal, para formar estudiantes integrales que desarrollen todas las dimensiones del conocimiento. Marcos & Garrán (2017) lo resumen afirmando que el manejo eficiente de la comunicación oral es un factor determinante para alcanzar el éxito en las relaciones comunicativas tanto personales como colectivas.

Según Baca (2014), el proceso por el cual buscamos que un empleado realice su trabajo de acuerdo con las exigencias que demanda la institución es la capacitación, mientras que proceso por el cual se explota el potencial humano, entendido como las habilidades, destrezas y experiencia docente, se denomina desarrollo. Entonces puede asumirse que la capacidad pedagógica no depende estrictamente del docente, sino de las oportunidades que le brinde la institución para poder no solo capacitarse, sino también desarrollarse.

1.2.8. Responsabilidad en el desempeño

El estudio se centra en el cumplimiento de las funciones docentes, que incluyen aspectos como la puntualidad, la asistencia, el acatamiento de normas y la planificación de clases. Estos aspectos se consideran competencias personales de cada docente y están vinculados a sus propios valores. Según Maldonado (2017), la responsabilidad en el trabajo está estrechamente relacionada con la autonomía en la ejecución de las funciones asignadas y, a su vez, guarda una estrecha relación con el monitoreo del trabajo realizado.

Es crucial estudiar y comprender las condiciones profesionales en las que los docentes llevan a cabo su labor educativa para mejorar su desempeño. Por ende, la gestión educativa debe promover una docencia renovada, comprometida con la tarea docente en el aula. A pesar de que el desempeño docente es reconocido por muchas instituciones educativas, existe una creciente preocupación por el bienestar personal de los docentes. Factores tanto externos, como la situación actual de la pandemia, como factores internos, incluidas las situaciones de incomprensión hacia su labor sacrificada en el aula, pueden contribuir al estrés y la desmotivación de los docentes, lo que puede impactar negativamente en su responsabilidad. Diversas investigaciones consideran que la responsabilidad es una competencia y un elemento esencial de la ética profesional presente en el trabajo que realizan los docentes en su práctica profesional (Izarra, 2019).

En este sentido, el Ministerio de Educación (2012) considera como parte del desempeño docente la responsabilidad, concebida como el cumplimiento de las funciones

generales de la labor, orientada bajo un precepto de justicia y equidad, dando especial atención y respeto a los derechos de los niños y los adolescentes. Por lo cual asume la responsabilidad de garantizar el desarrollo académico y el bienestar personal de los estudiantes considerando sus procesos, niveles de desarrollo y la protección de la salud física, mental y emocional de niños y adolescentes. Gonzales et al. (2017) señalan que el propósito del docente es lograr que los estudiantes internalicen los conocimientos a partir de la interacción directa con la realidad, desde una postura crítica y reflexiva que les permita comprender y aplicar el conocimiento en diferentes contextos culturales, reconociendo la heterogeneidad de los estudiantes en los ritmos y estilos de aprendizaje, con la finalidad de garantizar que todos logren alcanzar los objetivos de aprendizaje, lo cual será posible a través de la generación de ambientes democráticos, la aplicación de estrategias y metodologías pedagógicas acordes a la diversidad y heterogeneidad de los estudiantes.

1.2.9. Relaciones interpersonales

Las organizaciones se fundamentan en las relaciones interpersonales para el intercambio de experiencias y aprendizajes durante el trabajo desarrollado con otros miembros del ambiente laboral. Estas interacciones sociales entre los individuos se realizan según las jerarquías en la que se encuentra, en estos intercambios se da el respeto y los lazos de cordialidad y amistad entre los integrantes de una organización social (Paredes, 2017).

En esta relación recíproca entre las personas de toda institución, se puede establecer una comunicación vertical, horizontal o diagonal, se puede decir que en una organización existe una comunicación horizontal cuando se da una comunicación entre miembros de igual nivel, se puede llamar coordinación (Cornejo & Flores, 2019), esta situación se puede establecer en una institución educativa, en la cual se da una relación horizontal interpersonal, el equipo directivo y los docentes coordinan acciones en beneficio de la organización.

De acuerdo con Monge (2017), las relaciones interpersonales corresponden a la interacción recíproca entre dos o más personas, a su vez esa interrelación está determinada por normas sociales. Para Maldonado (2017), estas se sostienen con el respeto a todos los

miembros, el buen trato, la reciprocidad y la cooperación, con sustento sobre la base de la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, todo en límites precisos, sin que esto afecte el clima laboral ni traiga consecuencias como el estrés o el acoso laboral (*mobbing*). De ahí la importancia de garantizar que los miembros de la organización dediquen un tiempo adecuado para desarrollar y cultivar relaciones interpersonales convenientes, con el objetivo de que esto les ayude a discutir sobre problemas de manera abierta, libre y asertiva, planteando diferentes puntos de vista y posiciones respecto al problema, para finalmente aterrizar en acuerdos que les permita resolver conflictos con eficacia (Guízar, 2013).

El Ministerio de Educación (2012) considera como parte del desempeño docente ejercer sus funciones desde una perspectiva de valoración y respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando valores como la justicia, honestidad, puntualidad, responsabilidad y compromiso social. Otro aspecto importante de las relaciones interpersonales es mantener un ambiente de cooperación. Krichesky & Murillo (2018) señalan que el trabajo docente plantea diversos dilemas éticos en los cuales no siempre existe una cooperación solidaria, democrática y efectiva entre los docentes, ya que muchas veces hay situaciones en las que el trabajo colectivo docente no garantiza intercambios significativos, sustanciales y transparentes sobre los fines de la educación. En resumen, la colaboración es beneficiosa para el docente en la medida que aprenda el uso de nuevas herramientas pedagógicas ante nuevos retos de su práctica. Por ello, los docentes requieren trabajar en ambientes colaborativos, en los que puedan aportar de manera significativa, necesaria y efectiva, comprometiéndose colectivamente con el logro de objetivos de la institución.

1.3 Definición de términos básicos

Estructura organizacional.

Según Litwin & Stringer (2001), consiste en el sentimiento que se forma el trabajador respecto a la normativa interna (reglas, procedimientos, regulaciones, etc.).

Responsabilidad

Para Litwin & Stringer (2001), implica la convicción de sentirse uno mismo el jefe, no para imponer órdenes, sino para que el propio trabajador sea el mejor supervisor del trabajo individual.

Riesgos

De la Roca (2017) sostiene que el concepto de riesgo alude a los factores psicosociales propios de la empresa o del puesto de trabajo.

Recompensas

Es el sentimiento de ser reconocido por un trabajo bien hecho. Algunos jefes, gerentes y supervisores son rápidos y efectivos para sancionar y enviar memorandos (Litwin & Stringer, 2001). Un trabajador común y corriente desea que se tenga esa misma celeridad para felicitar a los miembros más destacados de la empresa u organización.

Calor y apoyo

Esta dimensión del clima organizacional alude al ambiente grato y positivo que debería tener toda empresa o grupo humano (Litwin & Stringer, 2001).

Conflictos

A pesar de que la conflictividad es un componente inherente a las relaciones sociales, según Chiavenato (2005), si se gestiona estratégicamente, estos conflictos podrían transformarse en oportunidades de aprendizaje. Esto implica la habilidad para tolerar ideas contrarias, es decir, aceptar las discrepancias evitando la confrontación directa. Por otro lado, Litwin & Stringer (2001) han establecido una conexión entre la existencia de conflictos y la capacidad de los miembros de una organización para la resolución de problemas.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principal y específicas

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Existe relación significativa entre los riesgos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Existe relación significativa entre las recompensas y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Existe relación significativa entre el calor y apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Existe relación significativa entre los conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estructura organizacional	Reglamentos	1, 2, 3, 4
	Procedimientos	5, 6, 7, 8, 9
	Autoridad	10, 11, 12, 13
	Especialización	14, 15
	Identifica	16, 17, 18, 19
Responsabilidad	Atiende	20, 21, 22
	Anticipa	23, 24, 25
	Amenazas	26, 27, 28
Riesgos	Supervisión	29, 30, 31, 32
	Incentivos	33, 34, 35

Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Motivación	36, 37, 38
	Ayuda	39, 40, 41
Calor y apoyo	Relaciones	42, 43
Conflictos	Solución	44, 45, 46, 47, 48

Tabla 2

Matriz de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Planificación	Documentos de gestión y recursos didácticos	1, 2, 3, 4, 5
	Participación activa de estudiantes	6, 7, 8
Ejecución	Pensamiento Crítico	9, 10
	Monitoreo y acompañamiento del aprendizaje	11, 12, 13
Evaluación	Retroalimentación	14, 15, 16
	Metacognición	17
	Comunicación de resultados	18, 19
	Convivencia participativa	20, 21, 22, 23, 24, 25

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Convivencia- orientación	Vincula a los padres con el proceso de enseñanza y aprendizaje	26, 27

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

La investigación fue del tipo básica y tuvo como objetivo ampliar el conocimiento y la comprensión de aspectos clave en ciertos fenómenos observables (Concytec, 2018). En otras palabras, su enfoque se centró en profundizar el conocimiento científico desde una perspectiva teórica.

El nivel fue descriptivo correlacional. Una investigación descriptiva se propone recopilar datos e informaciones sobre las características o las propiedades más destacadas de objetos, personas, instituciones o fenómenos naturales y sociales (Ñaupas et al., 2014). El estudio correlacional busca determinar el grado en el que las variaciones en uno o varios factores están asociadas con la variación en otro o varios factores (Monje, 2011).

3.2 Diseño muestral

El diseño adoptado fue no experimental y transversal, ya que las variables únicamente fueron observadas y medidas a través de sus manifestaciones cotidianas (Hernández et al., 2014). Además, la recolección de datos se llevó a cabo en un solo momento, a diferencia de los estudios longitudinales.

3.3 Población

La población estuvo conformada por 100 docentes de la Institución Educativa Ciencias de Tingo María. La población es el universo total de elementos o individuos cuyos datos cuantitativos serán objeto de procesamiento y análisis (Monje, 2011). En virtud de que hubo condiciones favorables para trabajar con toda la población, se optó por una muestra censal conformada por 100 docentes.

3.4 Muestra

Una muestra que, numéricamente, es idéntica a la población (100 docentes del colegio Ciencias) es una muestra no probabilística. Hernández & Mendoza (2018, p. 200), sostienen que este tipo de muestra también recibe el nombre de muestra dirigida y se caracteriza porque su procedimiento de selección está orientado por el contexto de la investigación. Por otro lado, el tipo de muestreo fue no probabilístico, ya que la conformación de la muestra no respondió a criterios estadísticos, sino al criterio de investigador (Hernández et al., 2014).

3.5 Técnicas de recolección de datos

La técnica de investigación de campo fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos se optó por un cuestionario. La encuesta es versátil y económica, no en vano es una de las técnicas predilectas en estudios cuantitativos, mientras que un cuestionario suele ser su complemento natural (Arias, 2012; Fiallo, Cerezal & Huaranga, 2016; Hechavarría, 2012).

Ficha técnica 1

Título:	Cuestionario de clima organizacional
Autor:	J. Tupiño
País y año:	Perú, 2014
Administración:	Individual
Duración:	25 minutos
Significación:	Mide las percepciones de los miembros de una organización
Estructura:	49 ítems, escala tipo Likert

Ficha técnica 2

Título:	Cuestionario de desempeño docente
Autor:	Pedro Ángel Raymundo Alarcón
País y año:	Perú, 2020
Administración:	Individual
Duración:	25 minutos
Significación:	Mide las percepciones de los estudiantes escolares
Estructura:	27 ítems y con rangos tales como nivel I= 0-10 (bajo), nivel II= 11-13 (regular), nivel III= 14-16 (bueno), nivel IV= 17-20 (muy bueno)

3.6 Aspectos éticos

La investigación cumplió las consideraciones éticas, incluyendo los derechos de propiedad intelectual, los permisos correspondientes, la descripción de los beneficios generados por el estudio, los procedimientos específicos utilizados para abordar a los participantes, la confidencialidad de los datos personales y la custodia de la información recolectada, así como el respeto hacia las personas (Universidad de San Martín de Porres, 2015).

3.7 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Se empleó las siguientes técnicas estadísticas: i) el Alfa de Cronbach (confiabilidad de un instrumento politómico), ii) prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, iii) el coeficiente de Spearman (distribución no normal de datos).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Análisis descriptivo

4.1 Resultados sobre clima organizacional

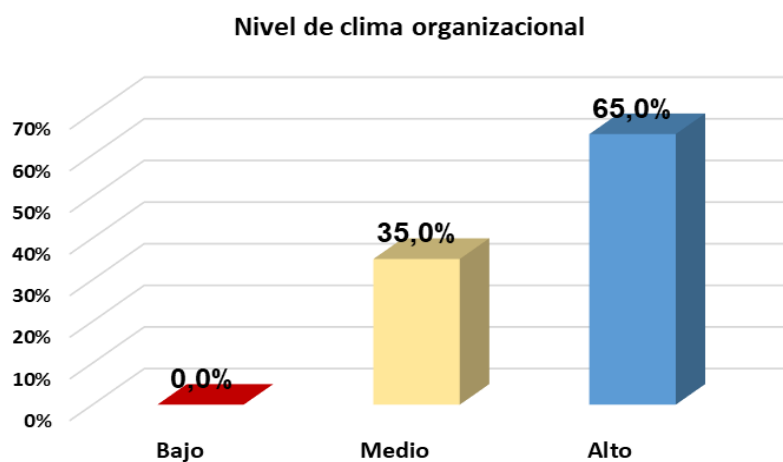
Tabla 3

Muestra del nivel de clima organizacional

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	177-240	65	65,0%
Medio	113-176	35	35,0%
Bajo	48-112	0	0,0%
Total		100	100,0%

Figura 2

Muestra del nivel de clima organizacional



Del 100% de participantes, el 65.0% (65) tuvieron en el nivel alto de clima organizacional, el 35.0% (35) tuvieron en el nivel medio y ninguno en el nivel bajo en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

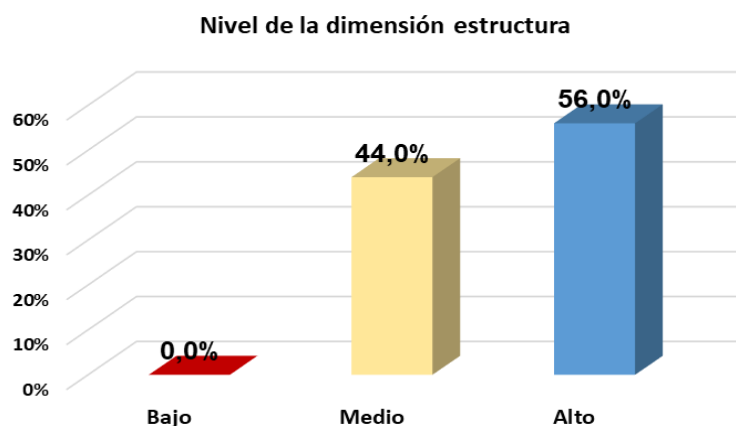
Tabla 4

Muestra del nivel de la dimensión estructura.

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	56-75	56	56,0%
Medio	36-55	44	44,0%
Bajo	15-35	0	0,0%
Total		100	100,0%

Figura 3

Muestra del nivel de la dimensión estructura



Del 100% de participantes, el 56.0% (56) tuvieron en el nivel alto de la dimensión estructura del clima organizacional, el 44.0% (44) tuvieron en el nivel medio y ninguno en el nivel bajo en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

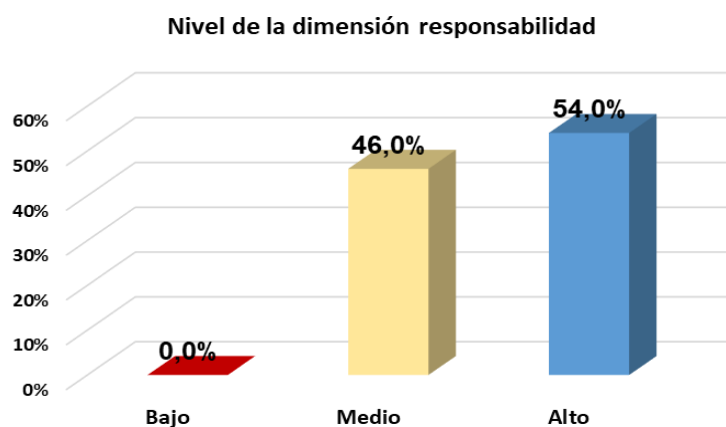
Tabla 5

Muestra del nivel de la dimensión responsabilidad.

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	38-50	54	54,0%
Medio	24-37	46	46,0%
Bajo	10-23	0	0,0%
Total		100	100,0%

Figura 4

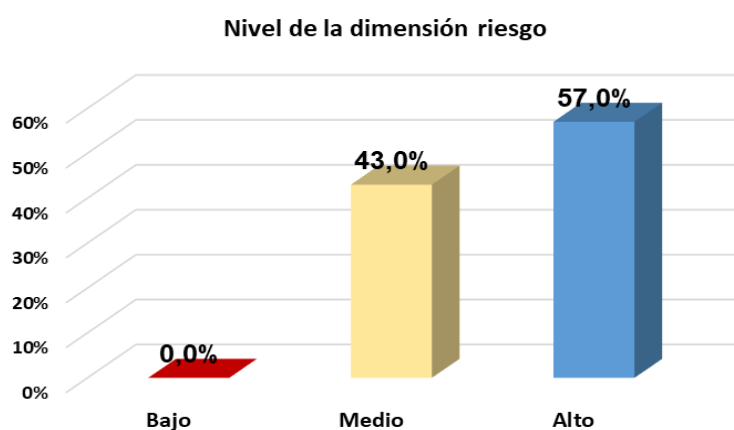
Muestra del nivel de la dimensión responsabilidad.



Del 100% de participantes, el 54.0% (54) tuvieron en el nivel alto de la dimensión responsabilidad del clima organizacional, el 46.0% (46) tuvieron en el nivel medio y ninguno en el nivel bajo en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Tabla 6*Muestra del nivel de la dimensión riesgo*

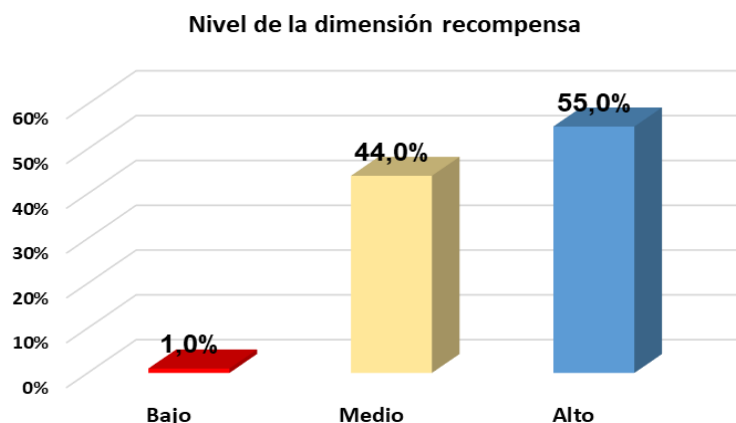
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	27-35	57	57,0%
Medio	17-26	43	43,0%
Bajo	7-16	0	0,0%
Total		100	100,0%

Figura 5*Muestra del nivel de la dimensión riesgo*

Del 100% de participantes, el 57.0% (57) tuvieron en el nivel alto de la dimensión riesgo del clima organizacional, el 43.0% (43) tuvieron en el nivel medio y ninguno en el nivel bajo en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Tabla 7*Muestra del nivel de la dimensión recompensa*

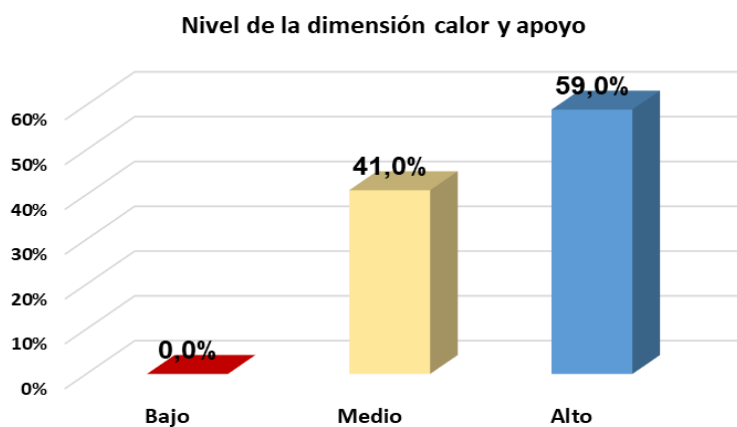
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	23-30	55	55,0%
Medio	15-22	44	44,0%
Bajo	6-14	1	1,0%
Total		100	100,0%

Figura 6*Muestra del nivel de la dimensión recompensa*

Del 100% de participantes, el 55.0% (55) tuvieron en el nivel alto de la dimensión recompensa del clima organizacional, el 44.0% (44) tuvieron en el nivel medio y el 1% (1) en el nivel bajo en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Tabla 8*Muestra del nivel de la dimensión calor y apoyo*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19-25	59	59,0%
Medio	12-18	41	41,0%
Bajo	5-11	0	0,0%
Total		100	100,0%

Figura 7*Muestra del nivel de la dimensión calor y apoyo*

Del 100% de participantes, el 59.0% (59) tuvieron en el nivel alto de la dimensión calor y apoyo del clima organizacional, el 41.0% (41) tuvieron en el nivel medio y ninguno en el nivel bajo en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

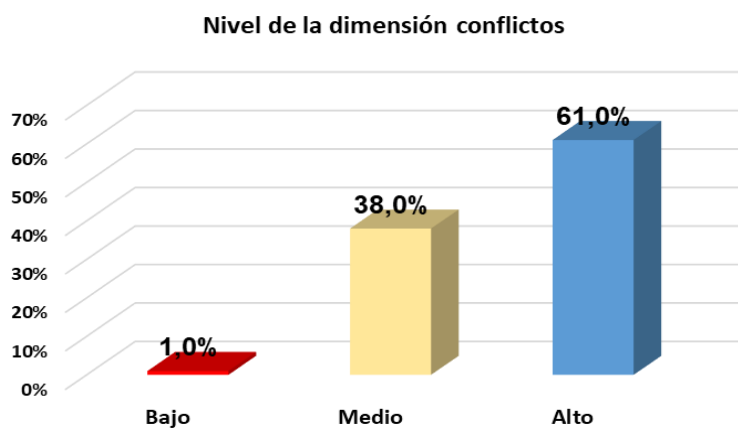
Tabla 9

Muestra del nivel de la dimensión conflictos

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19-25	61	61,0%
Medio	12-18	38	38,0%
Bajo	5-11	1	1,0%
Total		100	100,0%

Figura 8

Muestra del nivel de la dimensión conflictos



Del 100% de participantes, el 61.0% (61) tuvieron en el nivel alto de la dimensión conflictos del clima organizacional, el 38.0% (38) tuvieron en el nivel medio y el 1% (1) en el nivel bajo en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

4.2 Resultados sobre el desempeño docente

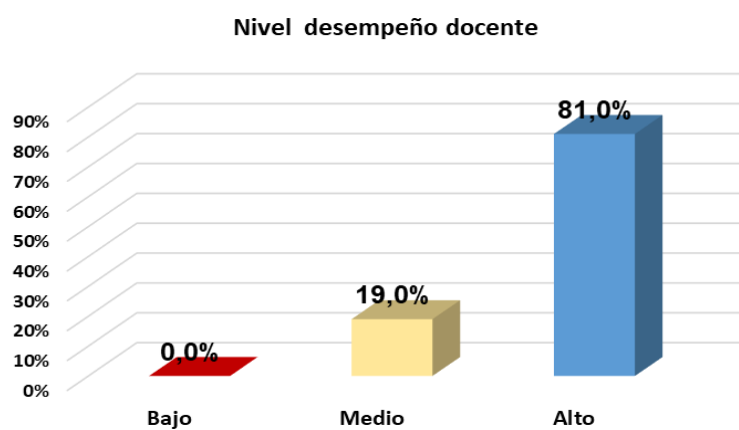
Tabla 10

Muestra del nivel de la variable desempeño docente.

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	82-108	81	81,0%
Medio	55-81	19	19,0%
Bajo	27-54	0	0,0%
Total		100	100,0%

Figura 9

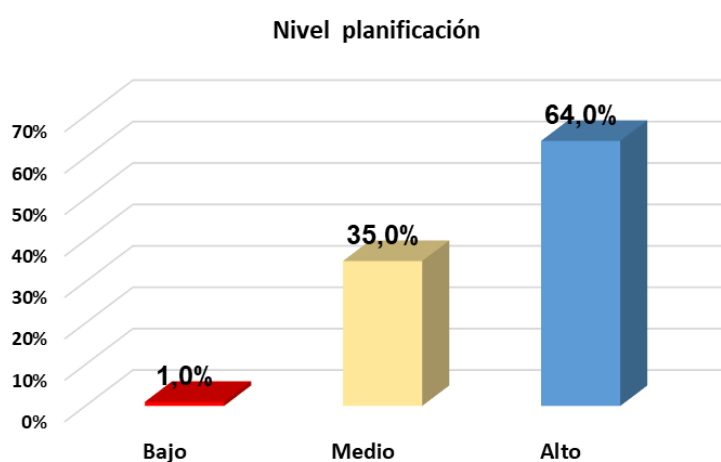
Muestra del nivel desempeño docente



Del 100% de participantes, el 81.0% (81) tuvieron en el nivel alto desempeño docente, el 19.0% (19) tuvieron en el nivel medio y ninguno en el nivel bajo en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Tabla 11*Muestra del nivel de la dimensión planificación*

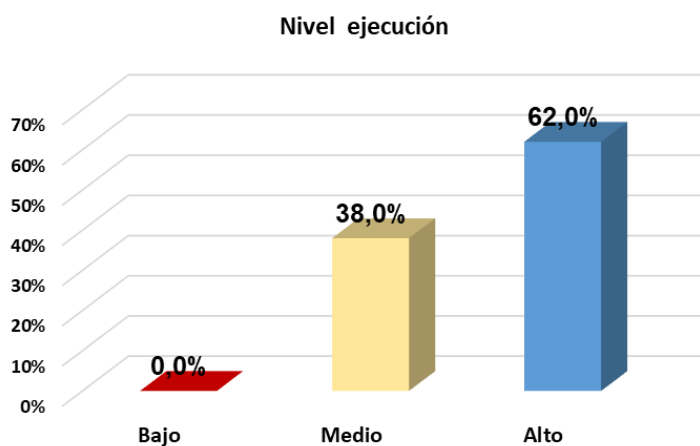
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16-20	64	64,0%
Medio	11-15	35	35,0%
Bajo	05-10	1	1,0%
Total		100	100,0%

Figura 10*Muestra del nivel de la dimensión planificación*

Del 100% de participantes, el 64.0% (64) tuvieron en el nivel alto de la dimensión planificación del desempeño docente, el 35.0% (35) tuvieron en el nivel medio y el 1% (1) en el nivel bajo en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Tabla 12*Muestra del nivel de la dimensión ejecución*

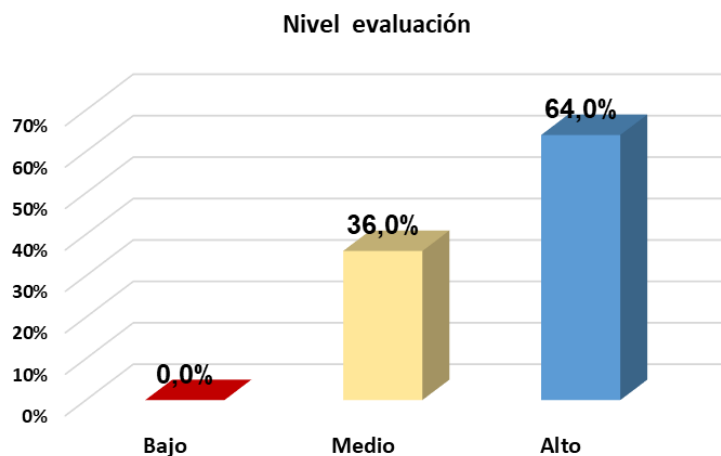
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25-32	62	62,0%
Medio	17-24	38	38,0%
Bajo	08-16	0	0,0%
Total		100	100,0%

Figura 11*Muestra del nivel de la dimensión ejecución*

Del 100% de participantes, el 62.0% (62) tuvieron en el nivel alto de la dimensión ejecución del desempeño docente, el 38.0% (38) tuvieron en el nivel medio y ninguno en el nivel bajo en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Tabla 13*Muestra del nivel de la dimensión evaluación*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19-24	64	64,0%
Medio	13-18	36	36,0%
Bajo	06-12	0	0,0%
Total		100	100,0%

Figura 12*Muestra del nivel de la dimensión evaluación*

Del 100% de participantes, el 64.0% (64) tuvieron en el nivel alto de la dimensión evaluación del desempeño docente, el 36.0% (36) tuvieron en el nivel medio y ninguno en el nivel bajo en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

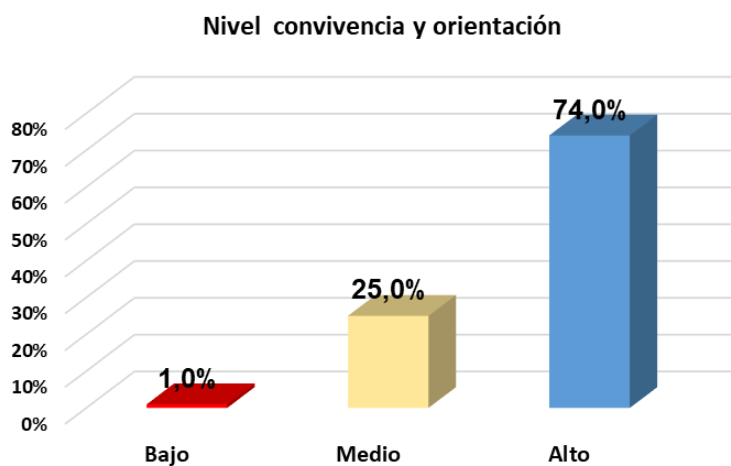
Tabla 14

Muestra del nivel de la dimensión convivencia y orientación

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25-32	74	74,0%
Medio	17-24	25	25,0%
Bajo	08-16	1	1,0%
Total		100	100,0%

Figura 13

Muestra del nivel de la dimensión convivencia y orientación



Del 100% de participantes, el 74.0% (74) tuvieron en el nivel alto de la dimensión convivencia y orientación del desempeño docente, el 25.0% (25) tuvieron en el nivel medio y el 1.0% (1) en el nivel bajo en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Análisis inferencial

Tabla 15

Prueba de normalidad

Variable y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Clima organizacional	,123	100	,001	No tiene normalidad
Estructura	,073	100	,200*	Tiene normalidad
Responsabilidad	,131	100	,000	No tiene normalidad
Riesgo	,085	100	,073	Tiene normalidad
Recompensas	,111	100	,004	No tiene normalidad
Calor y apoyo	,084	100	,077	Tiene normalidad
Conflictos	,116	100	,002	No tiene normalidad
Desempeño docente	,080	100	,116	Tiene normalidad
Planificación	,116	100	,002	No tiene normalidad
Ejecución	,090	100	,046	No tiene normalidad
Evaluación	,097	100	,022	No tiene normalidad
Convivencia-orientación	,091	100	,039	No tiene normalidad

a. Corrección de significación de Lilliefors

La muestra fue de 100 participantes, entonces para la prueba de normalidad se hará uso de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov (> 50 datos), el valor de la significancia para la variable clima organizacional ($p < 0.05$) los datos no tienen una distribución normal y la variable desempeño docente los datos si tienen una distribución normal. Además, a partir del análisis de esta prueba de normalidad, para realizar la correlación entre dos variables numérica con sus dimensiones y por mayoría no tienen

normalidad se hará uso de la prueba estadística de Spearman para correlacionar dos variables.

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Tabla 16

Correlación entre clima laboral y desempeño docente.

		Desempeño docente
Clima organizacional	Correlación de Spearman	,466**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Del 100% de participantes, dado que el valor de $p < 0,050$ y es muy significativo ($p < 0,010$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,466 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y moderada, en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre estructura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre estructura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Tabla 17*Correlación entre estructura organizacional y el desempeño docente*

		Desempeño docente
Estructura organizacional	Correlación de Spearman	,406**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Del 100% de participantes, dado que el valor de $p < 0,050$ y es muy significativo ($p < 0,010$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y el desempeño docente, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,406 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y moderada, en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Tabla 18*Correlación entre responsabilidad y el desempeño docente*

		Desempeño docente
Responsabilidad	Correlación de Spearman	,444**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Del 100% de participantes, dado que el valor de $p < 0,050$ y es muy significativo ($p < 0,010$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación entre la dimensión responsabilidad del clima

organizacional y el desempeño docente, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,444 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y moderada, en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Hipótesis específica 3

Ho: Existe relación significativa entre los riesgos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Ha: Existe relación significativa existe entre los riesgos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Tabla 19

Prueba de correlación entre los riesgos y el desempeño docente

		Desempeño docente
Riesgos	Correlación de Spearman	,402**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Del 100% de participantes, dado que el valor de $p < 0,050$ y es muy significativo ($p < 0,010$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación entre la dimensión riesgos del clima organizacional y el desempeño docente, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,402 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y moderada, en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Hipótesis específica 4

Ho: Existe relación significativa entre las recompensas y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Ha: Existe relación significativa existe entre las recompensas y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Tabla 20*Prueba de correlación entre las recompensas y el desempeño docente*

		Desempeño docente
Recompensas	Correlación de Spearman	,380**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Del 100% de participantes, dado que el valor de $p < 0,050$ y es muy significativo ($p < 0,010$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación entre la dimensión recompensas del clima organizacional y el desempeño docente, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,380 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y baja, en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Hipótesis específica 5

Ho: Existe relación significativa entre calor y apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Ha: Existe relación significativa existe entre calor y apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Tabla 21*Prueba de correlación entre calor y apoyo y el desempeño docente*

		Desempeño docente
Calor y apoyo	Correlación de Spearman	,455**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Del 100% de participantes, dado que el valor de $p < 0,050$ y es muy significativo ($p < 0,010$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación entre la dimensión calor y apoyo del clima

organizacional y el desempeño docente, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,455 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y moderada, en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Hipótesis específica 6

Ho: Existe relación significativa entre conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Ha: Existe relación significativa existe entre conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

Tabla 22

Prueba de correlación entre conflictos y el desempeño docente

		Desempeño docente
Conflictos	Correlación de Spearman	,496**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Del 100% de participantes, dado que el valor de $p < 0,050$ y es muy significativo ($p < 0,010$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación entre la dimensión conflictos del clima organizacional y el desempeño docente, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,496 de acuerdo con la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y moderada, en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El objetivo general fue atendido con el resultado obtenido en la tabla 10. Este hallazgo coincidió con Suárez (2019), quien encontró una correlación positiva perfecta entre las mismas variables en una institución educativa de Huánuco. Estos resultados están dentro de lo esperado, puesto que el clima organizacional equivale al ambiente laboral en el cual interactúan los miembros de una empresa o unidad productiva. Si esta especie de clima o atmósfera alienta el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo, lo más probable es que el nivel del desempeño docente tienda a mejorar. Lo expuesto corrobora la teoría de Likert (1968) en el sentido de que las reacciones, conductas y actitudes de los empleados estarán determinadas por la percepción que tengan de la organización y sus componentes.

Se cumplió el primer objetivo específico con el resultado obtenido en la tabla 11. Este hallazgo difiere con Esquivel (2018), quien no encontró una correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Chorrillos. En ese caso singular, las variables serían independientes, es decir, un mayor nivel de clima organizacional no se asocia a un mayor nivel de desempeño docente. Más allá de eso, en la presente tesis el análisis de resultados respalda lo argumentado por Litwin & Stringer (2001) de que la estructura consiste en el sentimiento que se forma el trabajador respecto a la

normativa interna (reglas, procedimientos, regulaciones, etc.). Las empresas u organizaciones no tendrían ningún motivo de esperar que ese sentimiento sea positivo si el cumplimiento de la normativa no es objeto de oportuna supervisión y/o monitoreo por parte de los directivos.

El segundo objetivo específico del presente estudio fue atendido con el resultado obtenido en la tabla 12. Este hallazgo coincidió con Díaz (2017), quien encontró una correlación significativa entre las variables objeto de estudio en una institución educativa de Chancay (norte de Lima). Estos resultados se encuentran dentro de lo esperado, puesto que la responsabilidad como dimensión del clima organizacional implica que el empleado no solo cumpla con las funciones propias de su puesto, sino que vaya formándose como su propio evaluador, como el primer filtro de calidad de su propio trabajo. En esencia, esto confirma lo teorizado por Litwin & Stringer (2001): la responsabilidad implica la convicción de sentirse uno mismo el jefe, no para imponer órdenes sino para que el propio trabajador sea el mejor supervisor del trabajo individual.

El tercer objetivo específico fue cumplido con el resultado obtenido en la tabla 13. Dicho grado de correlación equivale a una correlación positiva media (Hernández y Fernández, 1998), lo que significa que un mayor nivel de riesgos supondrá un mayor nivel de desempeño docente. Este hallazgo coincidió con Boaventura et al. (2019), quienes encontraron que el clima organizacional planificado y promovido por los directivos de una escuela en Minas Gerais (Brasil) se relacionaba con un mejor desempeño del personal docente. La denominación de riesgos podría parecer confusa y contradictoria: ¿cómo un mayor nivel de riesgos mejoraría el desempeño docente? Ocurre que la dimensión riesgos del clima organizacional alude a condiciones de seguridad, rutas de evacuación debidamente señalizadas y la constatación de Defensa Civil de que el lugar ocupado es seguro y habitable. En ese sentido, los resultados en mención confirman lo expuesto por De la Roca (2017), en tanto que el concepto de riesgo alude a los factores psicosociales propios de la empresa o del puesto de trabajo.

El cuarto objetivo específico fue evidenciado con el resultado obtenido en la tabla 14. Este hallazgo coincide con Medina (2017), quien encontró una incidencia significativa del clima organizacional sobre el desempeño docente en una institución educativa de Quito (Ecuador). El hecho de que las recompensas tengan relación e influencia sobre el nivel del desempeño profesional no tendría por qué ser algo raro ni indebido. El deseo de obtener los recursos materiales indispensables para la satisfacción de la necesidad social de autoestima y autorrealización es completamente justo y legítimo. Esto corrobora lo argumentado por Brunet (2011) en el sentido de que el dinero no puede ser un fin en sí mismo, sino solo un medio. La necesidad expuesta en líneas anteriores tampoco debería ser llevada al extremo, ya que no se podría esperar un sinnúmero de recompensas por el cumplimiento de la labor profesional.

El quinto objetivo específico fue respondido con el resultado obtenido en la tabla 15. Este hallazgo coincide con Reyes (2017), quien encontró una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Ayacucho. Los resultados contrastados corroboran también que el docente necesita sentirse respaldado por el equipo directivo. Una premisa similar forma parte de los fundamentos del acompañamiento pedagógico y su impacto en la práctica pedagógica. Se trata de una estrategia de formación en servicio que comprende que, para ganar la voluntad y el compromiso del docente, es indispensable estar cerca de él, es decir, convencerlo de que es fundamental desaprender varias de sus teorías implícitas como condición imprescindible de cambio (Tofler, 1972). Cuán aleccionador debe ser lograr esto al lado de sus pares y de sus líderes pedagógicos, no como una idea forzada, sino defendida con convicción y pasión.

El sexto objetivo específico fue respondido con el resultado obtenido en la tabla 16. Este hallazgo coincide con León, Noriega y Murillo (2018), quienes encontraron una relación de asociación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Santa Rosa (Ecuador): el segundo requería del primero para lograr mejores resultados académicos de los estudiantes. Vale la pena aclarar que en este razonamiento el

conflicto no representa algo esencialmente negativo ni mucho menos es un obstáculo para el desarrollo organizacional. Muy por el contrario, es también una oportunidad de cambio que debe ser aprovechada en todo su potencial. Hay que convertirlo en un reto a superar (Entelman, 2002). No cabe duda de que el conflicto se produce cuando hay intereses contrapuestos entre dos o más individuos, parte de su valor estriba en que advierte de la existencia de una inconformidad es una especie de alerta de que algo no previsto está ocurriendo. Por tanto, el conflicto, lejos de ser visto como una dificultad insalvable, es un reto para gestionar mejor el capital humano.

CONCLUSIONES

Existe correlación positiva y moderada entre clima organizacional (V1) y desempeño docente (V2), puesto que en una institución educativa V1 representa el clima laboral o el contexto institucional en el que se produce V2. No hay desempeño docente en abstracto, sino desempeño en unas condiciones concretas; estas abarcan la normativa, el perfil de egreso y los criterios para evaluar cómo el docente se desenvuelve para concretar los objetivos institucionales. En consecuencia, un mejor clima laboral está asociado con un mejor cumplimiento de las funciones a cargo del docente.

Existe correlación positiva y moderada entre estructura organizacional y desempeño docente, dado que la primera es el sistema jerárquico con el que están organizados los miembros de una institución. Si dicha estructura fuese confusa y no estuviese claramente establecida entonces sería difícil que pueda darse un desempeño docente óptimo capaz de satisfacer las expectativas institucionales y las de otros actores socioeducativos como los padres de familia. Por tanto, mientras el docente participe de un organigrama sistemático y bien articulado será posible que su desempeño sea cada vez más eficiente.

Existe correlación positiva y moderada entre responsabilidad y desempeño docente, porque la primera implica compromiso con determinados valores y principios rectores. Que el docente se haga responsable de sus decisiones supone, a su vez, una mayor comprensión de su rol como agente de cambio social. No solo eso, un docente más responsable será un miembro más proactivo al interior de la organización, por lo que el diagnóstico de las problemáticas del proceso educativo sería cada vez más preciso y rico en identificación de contradicciones y formulación de propuestas de intervención para solucionarlas. En suma, un docente con un alto sentido de responsabilidad institucional podría alcanzar un mayor nivel de logro en su desempeño.

Existe correlación positiva y moderada entre riesgos y desempeño docente, ya que el riesgo psicosocial en el trabajo es una amenaza real y directa a las condiciones laborales óptimas, procedimientos estandarizados y a la realización de las tareas, es decir, todo aquello que puede poner en peligro la salud individual y colectiva. En ese sentido, un alto nivel de riesgos psicosociales (sobrecarga laboral, horarios innecesariamente largos, desgaste físico e intelectual) podría traer como consecuencia un bajo nivel de desempeño docente.

Existe correlación positiva baja entre recompensa y desempeño docente, dado que la labor pedagógica también se renueva anímicamente con determinados reconocimientos no necesariamente materiales como cursos de actualización o intercambios con colegas de otras instituciones. Si el docente se siente satisfecho crecerá su autoestima y percepción de autorrealización, lo cual redundará en favor de su desempeño; tendría mayores deseos de innovar y de proponer nuevas actividades o materiales útiles para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Existe correlación positiva moderada entre calor y apoyo y desempeño docente, en vista de que cualquier miembro de una organización necesita sentirse parte de ella. Por ese motivo, los directivos deben implementar estrategias y promover oportunidades para forjar del sentido de pertenencia. Habría que añadir que el apoyo debe ser sentido por el docente como un respaldo institucional a su labor en circunstancias tensas como cuestionamientos injustificados de algunos padres de familia. Precisamente, es el directivo quien encarna la mayor representatividad dentro de la institución educativa. En otras palabras, mientras mayor sea el grado de respaldo institucional al desempeño docente este tendría mayores probabilidades de mejorar cualitativamente.

Existe correlación positiva moderada entre conflictos y desempeño docente. Esta es una asociación interesante, porque usualmente el conflicto es percibido como un problema, una dificultad que debería ser evitada para que no entorpezca el progreso organizacional. Sin embargo, de acuerdo con recientes reflexiones al respecto, el conflicto es más bien una oportunidad de cambio, una señal o alerta de que las cosas no están tomando el rumbo deseado y que es necesario aplicar medidas correctivas. Por ello, un mayor nivel de conflictos bajo esta nueva perspectiva podría representar una ocasión inmejorable para que el desempeño docente pueda dar un salto cualitativo. En consecuencia, a más conflictos asumidos como una oportunidad de crecimiento podría ser también mayor el nivel del desempeño docente.

RECOMENDACIONES

Se sugiere a las instituciones educativas desarrollar un video fórum a través de películas que aborden temáticas de superación constante y competitividad íntegra, así como distintos estilos de vida y la tolerancia a las distintas formas de pensar y que reflejen cómo estos no afectan el sentido del compañerismo y convivencia, pese a sus jerarquías; por ejemplo, esto se refleja en el filme *Carros de fuego* (enlace en el anexo 5.1). Esto para mejorar el nivel de logro de las dimensiones estructura organizacional y sentido de responsabilidad (ver anexo 5.1).

Se sugiere a las instituciones educativas que para mejorar el nivel de logro de las dimensiones riesgos, recompensa y calor y apoyo, debemos realizar mesas redondas; ya que, a través de esta técnica de expresión oral los expertos en gestión del talento humano, desde sus distintos puntos de vista, nos ayudarán a comprender la relevancia que tienen estas dimensiones en un óptimo desempeño docente (ver anexo 5.2).

Se sugiere a las instituciones educativas que para mejorar el nivel de logro de la dimensión conflictos, es importante realizar debates por equipos; puesto que esta técnica de expresión oral permite confrontar las distintas posturas que pueden tener nuestros docentes frente temas discrepantes y, así, a partir de ideas y soluciones resolver los problemas que puedan suscitar en una institución y también hacer una mejor toma de decisiones (ver anexo 5.3).

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alva, A. (2019). *La comunicación en las organizaciones empresariales*. [Trabajo de Investigación de Bachiller, Universidad Pedro Ruiz Gallo] Repositorio de la UPRG. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/887>
- Antúnez, Y. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua* [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio de la UDC. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/1803>
- Arbeláez, J., Serna, H. y Díaz, A. (2015). *Modelos gerenciales. Un marco conceptual*. Medellín: Fondo Editorial Cátedra María Cano.
- Baca, G. (2014). *Administración integral. Hacia un enfoque de procesos*. Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ª ed.). Pearson Educación.
- Boaventura, V., Santos, P., dos Arantes, R. y Ferreira, A. (2019). Estudio de clima organizacional em uma instituição pública de ensino da região do Alto Paranaíba/MG. *ForScience*, 7(2), 24-28. <https://doi.org/10.29069/forscience.2019v7n2.e545>
- Bravo, M. y Calderón, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *Podium*, 131-143. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Cepeda, C, Noguera, A., Moreno, M., Chuquin, N., Villagomez, P., & Oleas, M. (2020). The business competitiveness of SMEs through mathematical modeling. *Espirales. Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 4(32), 6-13. <https://doi.org/10.31876/er.v4i32.718>

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2018). Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec). *Diario oficial El Peruano*. <https://bit.ly/3hmsfWy>
- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231–284. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123>
- Cupe, W. (2017). *Importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones empresariales* [Tesis de maestría, Universidad de San Andrés]. Repositorio Digital UdeSA. <https://bit.ly/320DMWi>
- De la Roca, Y. (2017). *Aspectos determinantes del clima organizacional en contextos sanitarios* [Tesis de Doctor, Universidad de Oviedo]. Repositorio Institucional UO <https://bit.ly/2xoCdEm>
- Díaz, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20395, Chancay, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13171>
- El Peruano (4 de mayo de 2020). *Minedu precisa que inicio de clases escolares presenciales sigue suspendido*. <https://bit.ly/2AULO7Z>
- Entelman, R. (2002). *Teoría de conflictos*. Hacia un nuevo paradigma. Gedisa.
- Ferrer, M. (2016). Innovación y diseño organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 21(74), 190-192. <https://doi.org/10.37960/revista.v21i74.21254>
- Fiallo, J., Cerezal, J., y Huaranga, O. (2016). *Métodos científicos de la investigación pedagógica*. Colectivo Pedagógico Escuela Abierta.
- Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (1 de abril de 2020). *Somos Red: docentes líderes recomiendan usos de herramientas TIC para cuarentena*. <https://bit.ly/37OaE5F>

- González, M., Patarroyo, N., y Carreño, C. (2017). El principio de justicia en el aula y la responsabilidad moral del docente, frente a los estilos de aprendizaje. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 7(2), 241-253. <https://doi.org/10.19053/20278306.v7.n2.2017.4497>
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional, principios y aplicaciones*. (4ª ed.). McGraw Hill.
- Hechavarría, S. (30 de mayo de 2012). *Diferencias entre cuestionario y encuesta*. Universidad Virtual de Salud Manuel Fajardo. <https://bit.ly/2Qaol29>
- Hernández, R. & Fernández, C. (1998). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A.
- Krichesky, G. y Murillo F. (2018). La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora. Un estudio de casos. *Educación*, 21(1), 135-156, doi: 10.5944/educXX1.15080
- León, L. Noriega, E. y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio*, 16, 15-32.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Devito.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (2001). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- López, J., Arellano, H. y Botero, D. (2019). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense de Educación*, 31(1), 55-67. <https://doi.org/10.5209/rced.61775>
- Louffat, E. (4 de marzo de 2017). ¿Qué se entiende por diseño organizacional? *Conexión ESAN*. <https://bit.ly/2W0ZOnW>
- Maldonado, J. (2017). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*. Trillas. <https://bit.ly/2ZOzPBr>

- Marcos, S., y Garrán, M. (2017). La comunicación oral. Actividades para el desarrollo de la expresión oral. *Ogigia. Revista Electrónica de Estudios Hispánicos*, 20(21), 47–66. <https://doi.org/10.24197/ogigia.21.2017.47-66>
- Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, Quito-2017* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Digital UASB. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>
- Mendieta, A. (2015). *El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente* [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional de México].
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <https://bit.ly/2YVn2wy>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la tesis* (4ª ed.). Ediciones de la U.
- Quispe, R., y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64 - 83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Ramírez, R., Chacón, H. y Valencia, K. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *Urbe*, 16(1), 20-42.
- Reyes, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Los Libertadores, Ayacucho 2013* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2805>

- Roque, K., Pulido, A., Domínguez, I., Echevarría, N. y Páez, B. (2018). La comunicación oral pedagógica en la formación de profesionales. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 22(3), 186-196
- Salamanca, L. (2018). *Importancia de la implementación del diseño organizacional para el mejor rendimiento de las organizaciones*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 23-31.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77847916004>
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y ejercicios*. (14ª ed.). Paraninfo, Thomson Learning.
- Suárez, S. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa María Parado de Bellido-Yanacancha, Pasco-2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3177>
- Tofler, A. (1972). *Future shock*. Random House.
- Toyama, J. (2020, 22 de abril). Impacto laboral del COVID-19. *Gestión*.
<https://bit.ly/37LKf8x>
- Tupiño, J. (2014). *Estilo de liderazgo y el clima organizacional de la IIEE de la Red N° 08, UGEL 05, distrito de SJL, Lima* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119018>
- Universidad de San Martín de Porres (2015). *Código de Ética para la investigación de la Universidad de San Martín de Porres*. Oficina de Propiedad Intelectual, Comisión de Trabajo para la Acreditación Institucional.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:	El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	Políticas y Gestión de la Educación
AUTOR:	Pedro Ángel Raymundo Alarcón

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES / INDICADORES	METODOLÓGICA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		Estructura organizacional <ul style="list-style-type: none"> - Reglamentos - Procedimientos - Autoridad - Especialización Responsabilidad <ul style="list-style-type: none"> - Identifica - Atiende - Anticipa 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo: investigación básica • Nivel: Descriptivo correlacional • Enfoque: Cuantitativo • Diseño: No experimental transversal • Población: 100 personas (estudiantes, docentes) • Muestra: 100 personas • Tipo de muestreo: No probabilístico • Técnica: encuesta • Instrumento: cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Riesgos <ul style="list-style-type: none"> - Amenazas - supervisión Recompensas <ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Motivación Calor y apoyo <ul style="list-style-type: none"> - Ayuda - Relaciones Conflictos <ul style="list-style-type: none"> - Solución Planificación <ul style="list-style-type: none"> - Documentos de gestión pedagógica y 	Medios de Certificación <ul style="list-style-type: none"> - Juicio de expertos - Empleo de estadígrafos como el alfa de Cronbach
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020.	Clima organizacional		
¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020?	Determinar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020.	Existe una relación significativa entre estructura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Ciencias,	Desempeño docente		

<p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre la responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020.</p>	<p>Tingo María 2020. Existe una relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020.</p>		<p>recursos didácticos</p> <p>Ejecución</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participación activa de los estudiantes - Pensamiento crítico - Monitoreo del aprendizaje 	
<p>¿Cuál es la relación entre los riesgos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre los riesgos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020.</p>	<p>Existe una relación significativa entre los riesgos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020.</p>		<p>Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación - Metacognición - Comunicación de resultados 	
<p>¿Cuál es la relación entre las recompensas y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre las recompensas y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020.</p>	<p>Existe una relación significativa entre las recompensas y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020.</p>		<p>Convivencia-orientación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convivencia participativa - Vincula a los padres con el proceso de enseñanza-aprendizaje 	
<p>¿Cuál es la relación entre el calor-apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre el calor-apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre el calor-apoyo y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre los conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre los conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa</p>	<p>Existe relación significativa entre los conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias,</p>			

	Ciencias, Tingo María 2020.	Tingo María 2020.			
--	-----------------------------------	----------------------	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario sobre el Clima organizacional

El propósito de este cuestionario es conocer opiniones sobre el clima organizacional de la institución educativa donde trabajas.

Marca con aspa (x) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS.

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

Nº		ÍTEMS	1	2	3	4	5
		DIMENSIONES: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
1.	Reglamentos	El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena gestión.					
2.		El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.					
3.		Los instrumentos de gestión son revisados y actualizados anualmente para su aplicación.					
4.		Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.					
5.	Procedimientos	Se promueve el buen clima institucional entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia.					
6.		Los acuerdos alcanzados en las jornadas pedagógicas se cumplen dentro de los plazos establecidos.					

7.		Se controla la asistencia y puntualidades del personal docente, auxiliares y empleadas.				
8.		El director vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.				
9.		Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.				
10.		El director es percibido como una persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.				
11.	Autoridad	Recibes el acompañamiento del director/subdirector/coordinador de plana para que puedas realizar el trabajo que te corresponde.				
12.		Le comentas a tu director/subdirector/coordinador de plana los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.				
13.		Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su coordinadora.				
14.	Especialización	El director participa permanentemente en jornadas pedagógicas, balances anuales y semestrales, etc.				
15.		El director organiza capacitaciones para su personal docente teniendo como criterios las necesidades de formación docente y perfeccionamiento profesional.				
DIMENSIONES: RESPONSABILIDAD						
16.	Identifica	El director identifica los problemas existentes en la institución y contribuye a la solución de conflictos.				
17.		El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos.				
18.		El director demuestra amabilidad e inspira confianza a la comunidad educativa.				

19.		El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa.					
20.	Atiende	El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.					
21.		El director atiende por igual a los miembros de la comunidad educativa. Es decir, no hace distinciones por mayor amistad, años de experiencia, etc.					
22.		Existe una atención permanente y descentralizada en la institución educativa.					
23.	Anticipa	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.					
24.		El director se proyecta frente a los posibles problemas que puedan surgir en la institución educativa.					
25.		El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.					
DIMENSIONES: RIESGOS							
26.	Amenazas	La institución educativa cuenta con un plan de trabajo de protección civil y emergencia escolar.					
27.		La institución educativa se encuentra preparada para afrontar en caso ocurra un sismo de gran magnitud.					
28.		La institución educativa promueve la participación activa en simulacros de sismo.					
29.	Supervisión	El director general supervisa periódicamente el mantenimiento del local escolar.					
30.		En la institución educativa se cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores y administrativos.					
31.		La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con Defensa Civil y la comisión nombrada de la institución.					

32.		La institución educativa cuenta con equipos contra incendios, rutas y zonas señalizadas para evacuación, etc.					
DIMENSIONES: RECOMPENSAS							
33.	Incentivos	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.					
34.		El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes.					
35.		El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente.					
36.	Motivación	Se siente usted motivado por la conducta del director de la institución educativa.					
37.		En esta institución educativa mostramos interés por el trabajo que realizamos.					
38.		En esta institución educativa me siento valorado y alentado a desarrollarme en lo personal y en lo profesional.					
DIMENSIONES: CALOR Y APOYO							
39.	Ayuda	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda del director y de mis colegas.					
40.		Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas familiares, complicaciones de salud, etc.					
41.		En esta institución educativa nos dan oportunidades para desarrollar nuestras destrezas y habilidades sociales.					
42.	Relaciones sociales	Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia.					
43.		La participación de los docentes en las actividades de cohesión artística y deportiva es positiva. Es decir, conducta sobria y espontánea según sea el momento.					

		DIMENSIONES: CONFLICTOS					
44.	Solución	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución.					
45.		El director actúa con imparcialidad en la solución de conflictos.					
46.		El director se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad.					
47.		El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.					
48.		El director organiza o apoya actividades para confraternizar con docentes y empleados.					

Cuestionario sobre el Desempeño docente

El propósito de este cuestionario es conocer tu opinión respecto al desempeño que tus profesores tienen en el aula.

Marca con aspa (x) la alternativa que describe con mayor precisión lo que opinas.

Nivel I (bajo)	Nivel II (regular)	Nivel III (bueno)	Nivel IV (muy bueno)
0 - 10	11 – 13	14 - 16	17 - 20

Nº	ÍTEMS	I	II	III	IV
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN					
1	¿Las estrategias didácticas se relacionan con los propósitos de cada área curricular?				
2	La sesión de aprendizaje ¿incluye el uso de recursos didácticos variados e innovadores?				
3	¿Planifica instrumentos de evaluación efectivos para comprobar el logro de los desempeños?				
4	¿Tiene su registro de evaluación en orden y actualizado?				
5	¿La sesión incluye actividades que permiten atender a los estudiantes, en función a sus características?				
DIMENSIÓN: EJECUCIÓN					
6	¿La mayoría de estudiantes participa activamente en la clase?				
7	¿Se expresa el propósito u objetivo de aprendizaje para motivar y generar interés en los estudiantes?				
8	¿Los conocimientos previos de los estudiantes son recogidos por el docente, durante gran parte de la sesión, para ser relacionados con los nuevos, es decir, con aquellos que serán adquiridos gracias a la sesión?				

9	¿Se incentiva el razonamiento, el descubrimiento y la creatividad en la mayoría de los estudiantes?				
10	¿Utiliza recursos didácticos variados y novedosos, al igual que otros ambientes (biblioteca, laboratorio, etc.) para que el aprendizaje sea dinámico?				
11	¿Promueve la organización de los estudiantes a nivel individual y/o cooperativo para el desarrollo de tareas y/o actividades retadoras de la clase?				
12	¿Realiza la mediación y brinda niveles de ayuda considerando los aprendizajes previos y la heterogeneidad?				
13	¿Muestra dominio o un buen nivel de conocimientos respecto a los contenidos temáticos desarrollados en el aula?				
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN					
14	¿Realiza la retroalimentación comunicando logros y errores observados en las evaluaciones de trabajos y exámenes?				
15	¿Aplica estrategias, técnicas e instrumentos para evaluar y comprobar el logro de los desempeños esperados?				
16	¿Registra las evidencias de los desempeños logrados durante la sesión de clase a través de fotografías, videos, etc.?				
17	¿Usa las estrategias que sean necesarias para favorecer la autorreflexión sobre los procesos de aprendizaje?				
18	¿Comunica oportunamente a los estudiantes los resultados de las evaluaciones, por lo que se brindan sugerencias para la mejora del aprendizaje?				
19	¿Cumple con comunicar los desempeños y aprendizajes a lograr y los criterios de evaluación al respecto?				

DIMENSIÓN: CONVIVENCIA Y ORIENTACIÓN					
20	¿Promueve la limpieza, el orden y la correcta iluminación y ventilación del aula desde el inicio hasta el final de la clase?				
21	¿Demuestra el liderazgo democrático y seguridad en la conducción de la clase?				
22	¿Trata a todos los estudiantes con respeto, amabilidad y calidez?				
23	¿Orienta y reflexiona con los estudiantes ante dificultades de comportamiento?				
24	¿Incentiva el cumplimiento de las normas de convivencia del aula, el protagonismo estudiantil, la práctica de valores y la disciplina consciente?				
25	¿Aplica estrategias para generar el desarrollo de la autonomía, la organización en los estudiantes y la resolución de conflictos?				
26	¿Usa redes sociales y llamadas telefónicas para comunicar a los padres de familia las asistencias, faltas, incidencias, desarrollo de actividades de aula, avances y/o dificultades de los estudiantes?				
27	¿Entrevista a los padres de familia sobre el desarrollo académico y/o actitudinal de sus hijos para coordinar acciones conjuntas que optimicen su formación integral?				

Anexo 3 Ficha de validación con opinión de expertos



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 focus group
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:	Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020
Línea de investigación:	Políticas Educativas

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Lic. Pedro Ángel Raymundo Alarcón	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Dra. Yency Ramírez Maldonado	


Santa Anita, 25 de octubre del 2020

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:	Dra. Gloria Idrogo Barboza
Sexo:	Hombre () Mujer (X) Edad _____(años)
Profesión:	Ciencias de la Educación
Especialidad:	Lengua Española – Literatura
Años de experiencia:	18
Cargo que desempeña actualmente:	Docente de Posgrado
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de Educación Enrique Guzmán y Valle
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario de clima organizacional					
Autor del instrumento		Lic. Pedro Ángel Raymundo Alarcón					
Variable 1:		Clima organizacional					
Definición conceptual:		El cuestionario es un instrumento de recolección de datos que contiene una serie de preguntas.					
Población:		100 docente					
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Estructura organizacional	Reglamentos	El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena gestión.	4	4	4	4	
		El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.	4	4	4	4	
		Los instrumentos de gestión son revisados y actualizados anualmente para su aplicación.	4	4	4	4	
		Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	4	
	Procedimientos	Se promueve el buen clima institucional entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia.	4	4	4	4	
		Los acuerdos alcanzados en las jornadas pedagógicas se cumplen dentro de los plazos establecidos.	4	4	4	4	
		Se controla la asistencia y puntualidades del personal docente, auxiliares y empleadas.	4	4	4	4	
		El director vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.	4	4	4	4	
		Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.	4	4	4	4	

	Autoridad	El director es percibido como una persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.	4	4	4	4	
		Recibes el acompañamiento del director/subdirector/coordinador de plana para que puedas realizar el trabajo que te corresponde.	4	4	4	4	
		Le comentas a tu director/subdirector/coordinador de plana los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.	4	4	4	4	
		Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su coordinador.	4	4	4	4	
	Especialización	El director participa permanentemente en jornadas pedagógicas, balances anuales y semestrales, etc.	4	4	4	4	
		El director organiza capacitaciones para su personal docente teniendo como criterios las necesidades de formación docente y perfeccionamiento profesional.	4	4	4	4	
		El director brinda facilidades para que los docentes obtengan su grado de magister, hagan una segunda especialización o concluyan estudios pendientes.	4	4	4	4	
Responsabilidad	Identifica	El director identifica los problemas existentes en la institución y contribuye a la solución de conflictos.	4	4	4	4	
		El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos.	4	4	4	4	
		El director demuestra amabilidad e inspira confianza a la comunidad educativa.	4	4	4	4	
		El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa.	4	4	4	4	
	Atiende	El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.	4	4	4	4	
		El director atiende por igual a los miembros de la comunidad educativa. Es decir, no hace distinciones por mayor amistad, años de experiencia, etc.	4	4	4	4	
		Existe una atención permanente y descentralizada en la institución educativa.	4	4	4	4	
	Anticipa	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.	4	4	4	4	
		El director se proyecta frente a los posibles problemas que puedan surgir en la institución educativa.	4	4	4	4	
		El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.	4	4	4	4	

Riesgos	Amenazas	La institución educativa cuenta con un plan de trabajo de protección civil y emergencia escolar.	4	4	4	4	
		La institución educativa se encuentra preparada para afrontar en caso ocurra un sismo de gran magnitud.	4	4	4	4	
		La institución educativa promueve la participación activa en simulacros de sismo.	4	4	4	4	
	Supervisión	El director general supervisa periódicamente el mantenimiento del local escolar.	4	4	4	4	
		En la institución educativa se cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores y administrativos.	4	4	4	4	
		La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con Defensa Civil y la comisión nombrada de la institución.	4	4	4	4	
		La institución educativa cuenta con equipos contra incendios, rutas y zonas señalizadas para evacuación, etc.	4	4	4	4	
Recompensa	Incentivos	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.	4	4	4	4	
		El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes.	4	4	4	4	
		El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente.	4	4	4	4	
	Motivación	Se siente usted motivado por la conducta del director de la institución educativa.	4	4	4	4	
		En esta institución educativa mostramos interés por el trabajo que realizamos.	4	4	4	4	
		En esta institución educativa me siento valorado y alentado a desarrollarme en lo personal y en lo profesional.	4	4	4	4	
Calor y apoyo	Ayuda	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda del director y de mis colegas.	4	4	4	4	
		Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas familiares, complicaciones de salud, etc.	4	4	4	4	
		En esta institución educativa nos dan oportunidades para desarrollar nuestras destrezas y habilidades sociales.	4	4	4	4	
	Relaciones	Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia.	4	4	4	4	
		La institución educativa cuenta con una comisión de bienestar, integrada por docentes y que coordina con Recursos Humanos.	4	4	4	4	

		La participación de los docentes en las actividades de cohesión artística y deportiva es positiva. Es decir, conducta sobria y espontánea según sea el momento.	4	4	4	4	
Conflictos	Solución	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución.	4	4	4	4	
		El director actúa con imparcialidad en la solución de conflictos.	4	4	4	4	
		El director se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad.	4	4	4	4	
		El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.	4	4	4	4	
		El director organiza o apoya actividades para confraternizar con docentes y empleados.	4	4	4	4	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario de desempeño docente					
Autor del instrumento		Lic. Pedro Ángel Raymundo Alarcón					
Variable 2:		Desempeño docente					
Definición conceptual:		El cuestionario es un instrumento de recolección de datos que contiene una serie de preguntas.					
Población:		100 docente					
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Planificación	Documentos de gestión y recursos didácticos	Las estrategias didácticas se relacionan con los propósitos de cada área curricular.	4	4	4	4	
		Incluye el uso de recursos didácticos variados e innovadores.	4	4	4	4	
		Planifica instrumentos de evaluación efectivos para comprobar el logro de los desempeños.	4	4	4	4	
		Tiene su registro de evaluación en orden y actualizado.	4	4	4	4	
		La sesión incluye actividades que permiten atender a los estudiantes, en función a sus características.	4	4	4	4	
Ejecución	Participación activa de estudiantes	La mayoría de estudiantes participa activamente en la clase.	4	4	4	4	
		Se expresa el propósito u objetivo de aprendizaje para motivar y generar interés en los estudiantes.	4	4	4	4	
		Los conocimientos previos de los estudiantes son recogidos por el docente, durante gran parte de la sesión, para ser relacionados con los nuevos, es decir, con aquellos que serán adquiridos gracias a la sesión.	4	4	4	4	
	Pensamiento crítico	Se incentiva el razonamiento, el descubrimiento y la creatividad en la mayoría de los estudiantes.	4	4	4	4	
		Utiliza recursos didácticos variados y novedosos, al igual que otros ambientes (biblioteca, laboratorio, etc.) para que el aprendizaje sea dinámico.	4	4	4	4	

	Monitoreo y acompañamiento del aprendizaje	Promueve la organización de los estudiantes a nivel individual y/o cooperativo para el desarrollo de tareas y/o actividades retadoras de la clase.	4	4	4	4	
		Realiza la mediación y brinda niveles de ayuda considerando los aprendizajes previos y la heterogeneidad.	4	4	4	4	
		Muestra dominio o un buen nivel de conocimientos respecto a los contenidos temáticos desarrollados en el aula.	4	4	4	4	
Evaluación	Retroalimentación	Realiza la retroalimentación comunicando logros y errores observados en las evaluaciones de trabajos y exámenes.	4	4	4	4	
		Aplica estrategias, técnicas e instrumentos para evaluar y comprobar el logro de los desempeños esperados.	4	4	4	4	
		Registra las evidencias de los desempeños logrados durante la sesión de clase a través de fotografías, videos, etc.	4	4	4	4	
	Metacognición	Usa las estrategias que sean necesarias para favorecer la autorreflexión sobre los procesos de aprendizaje.	4	4	4	4	
	Comunicación de resultados	Comunica oportunamente a los estudiantes los resultados de las evaluaciones, por lo que se brindan sugerencias para la mejora del aprendizaje.	4	4	4	4	
		Cumple con comunicar los desempeños y aprendizajes a lograr y los criterios de evaluación al respecto.	4	4	4	4	
Promueve la limpieza, el orden y la correcta iluminación y ventilación del aula desde el inicio hasta el final de la clase.		4	4	4	4		
Convivencia y orientación	Convivencia participativa	Demuestra el liderazgo democrático y seguridad en la conducción de la clase.	4	4	4	4	
		Trata a todos los estudiantes con respeto, amabilidad y calidez.	4	4	4	4	
		Orienta y reflexiona con los estudiantes ante dificultades de comportamiento.	4	4	4	4	
		Incentiva el cumplimiento de las normas de convivencia del aula, el protagonismo estudiantil, la práctica de valores y la disciplina consciente.	4	4	4	4	
		Aplica estrategias para generar el desarrollo de la autonomía, la organización en los estudiantes y la resolución de conflictos.	4	4	4	4	
	Vincula a los padres con el proceso de enseñanza y aprendizaje	Usa redes sociales y llamadas telefónicas para comunicar a los padres de familia las asistencias, faltas, incidencias, desarrollo de actividades de aula, avances y/o dificultades de los estudiantes.	4	4	4	4	
		Entrevista a los padres de familia sobre el desarrollo académico y/o actitudinal de sus hijos para coordinar acciones conjuntas que optimicen su formación integral.	4	4	4	4	



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 focus group
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:	Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias, Tingo María, 2020
Línea de investigación:	Políticas Educativas

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Lic. Pedro Ángel Raymundo Alarcón	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Dra. Yency Ramírez Maldonado	

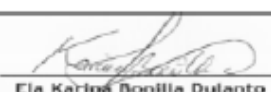
Santa Anita, 25 de octubre del 2020

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:	Dra. Ela Karina Bonilla Dulanto
Sexo:	Hombre () Mujer (X) Edad _____(años)
Profesión:	Lic. En Educación
Especialidad:	Educación Primaria
Años de experiencia:	20
Cargo que desempeña actualmente:	Docente de Posgrado
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos / CAEN
Firma:	 Ela Karina Bonilla Dulanto

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario de clima organizacional					
Autor del instrumento		Lic. Pedro Ángel Raymundo Alarcón					
Variable 1:		Clima organizacional					
Definición conceptual:		El cuestionario es un instrumento de recolección de datos que contiene una serie de preguntas.					
Población:		100 docente					
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Estructura organizacional	Reglamentos	El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena gestión.	4	4	4	4	
		El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.	4	4	4	4	
		Los instrumentos de gestión son revisados y actualizados anualmente para su aplicación.	4	4	4	4	
		Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	4	
	Procedimientos	Se promueve el buen clima institucional entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia.	4	4	4	4	
		Los acuerdos alcanzados en las jornadas pedagógicas se cumplen dentro de los plazos establecidos.	4	4	4	4	
		Se controla la asistencia y puntualidades del personal docente, auxiliares y empleadas.	4	4	4	4	
		El director vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.	4	4	4	4	
		Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.	4	4	4	4	

	Autoridad	El director es percibido como una persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.	4	4	4	4		
		Recibes el acompañamiento del director/subdirector/coordinador de plana para que puedas realizar el trabajo que te corresponde.	4	4	4	4		
		Le comentas a tu director/subdirector/coordinador de plana los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.	4	4	4	4		
		Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su coordinador.	4	4	4	4		
	Especialización	El director participa permanentemente en jornadas pedagógicas, balances anuales y semestrales, etc.	4	4	4	4		
		El director organiza capacitaciones para su personal docente teniendo como criterios las necesidades de formación docente y perfeccionamiento profesional.	4	4	4	4		
		El director brinda facilidades para que los docentes obtengan su grado de magister, hagan una segunda especialización o concluyan estudios pendientes.	4	4	4	4		
	Responsabilidad	Identifica	El director identifica los problemas existentes en la institución y contribuye a la solución de conflictos.	4	4	4	4	
			El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos.	4	4	4	4	
			El director demuestra amabilidad e inspira confianza a la comunidad educativa.	4	4	4	4	
			El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa.	4	4	4	4	
		Atiende	El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.	4	4	4	4	
El director atiende por igual a los miembros de la comunidad educativa. Es decir, no hace distinciones por mayor amistad, años de experiencia, etc.			4	4	4	4		
Existe una atención permanente y descentralizada en la institución educativa.			4	4	4	4		
Anticipa		El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.	4	4	4	4		
		El director se proyecta frente a los posibles problemas que puedan surgir en la institución educativa.	4	4	4	4		
	El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.	4	4	4	4			

Riesgos	Amenazas	La institución educativa cuenta con un plan de trabajo de protección civil y emergencia escolar.	4	4	4	4	
		La institución educativa se encuentra preparada para afrontar en caso ocurra un sismo de gran magnitud.	4	4	4	4	
		La institución educativa promueve la participación activa en simulacros de sismo.	4	4	4	4	
	Supervisión	El director general supervisa periódicamente el mantenimiento del local escolar.	4	4	4	4	
		En la institución educativa se cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores y administrativos.	4	4	4	4	
		La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con Defensa Civil y la comisión nombrada de la institución.	4	4	4	4	
		La institución educativa cuenta con equipos contra incendios, rutas y zonas señalizadas para evacuación, etc.	4	4	4	4	
Recompensa	Incentivos	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.	4	4	4	4	
		El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes.	4	4	4	4	
		El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente.	4	4	4	4	
	Motivación	Se siente usted motivado por la conducta del director de la institución educativa.	4	4	4	4	
		En esta institución educativa mostramos interés por el trabajo que realizamos.	4	4	4	4	
		En esta institución educativa me siento valorado y alentado a desarrollarme en lo personal y en lo profesional.	4	4	4	4	
Calor y apoyo	Ayuda	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda del director y de mis colegas.	4	4	4	4	
		Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas familiares, complicaciones de salud, etc.	4	4	4	4	
		En esta institución educativa nos dan oportunidades para desarrollar nuestras destrezas y habilidades sociales.	4	4	4	4	
	Relaciones	Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia.	4	4	4	4	
		La institución educativa cuenta con una comisión de bienestar, integrada por docentes y que coordine con Recursos Humanos.	4	4	4	4	

		La participación de los docentes en las actividades de cohesión artística y deportiva es positiva. Es decir, conducta sobria y espontánea según sea el momento.	4	4	4	4	
Conflictos	Solución	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución.	4	4	4	4	
		El director actúa con imparcialidad en la solución de conflictos.	4	4	4	4	
		El director se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad.	4	4	4	4	
		El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.	4	4	4	4	
		El director organiza o apoya actividades para confraternizar con docentes y empleados.	4	4	4	4	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario de desempeño docente					
Autor del instrumento		Lic. Pedro Ángel Raymundo Alarcón					
Variable 2:		Desempeño docente					
Definición conceptual:		El cuestionario es un instrumento de recolección de datos que contiene una serie de preguntas.					
Población:		100 docente					
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Planificación	Documentos de gestión y recursos didácticos	Las estrategias didácticas se relacionan con los propósitos de cada área curricular.	4	4	4	4	
		Incluye el uso de recursos didácticos variados e innovadores.	4	4	4	4	
		Planifica instrumentos de evaluación efectivos para comprobar el logro de los desempeños.	4	4	4	4	
		Tiene su registro de evaluación en orden y actualizado.	4	4	4	4	
		La sesión incluye actividades que permiten atender a los estudiantes, en función a sus características.	4	4	4	4	
Ejecución	Participación activa de estudiantes	La mayoría de estudiantes participa activamente en la clase.	4	4	4	4	
		Se expresa el propósito u objetivo de aprendizaje para motivar y generar interés en los estudiantes.	4	4	4	4	
		Los conocimientos previos de los estudiantes son recogidos por el docente, durante gran parte de la sesión, para ser relacionados con los nuevos, es decir, con aquellos que serán adquiridos gracias a la sesión.	4	4	4	4	
	Pensamiento crítico	Se incentiva el razonamiento, el descubrimiento y la creatividad en la mayoría de los estudiantes.	4	4	4	4	
		Utiliza recursos didácticos variados y novedosos, al igual que otros ambientes (biblioteca, laboratorio, etc.) para que el aprendizaje sea dinámico.	4	4	4	4	


	Monitoreo y acompañamiento del aprendizaje	Promueve la organización de los estudiantes a nivel individual y/o cooperativo para el desarrollo de tareas y/o actividades retadoras de la clase.	4	4	4	4		
		Realiza la mediación y brinda niveles de ayuda considerando los aprendizajes previos y la heterogeneidad.	4	4	4	4		
		Muestra dominio o un buen nivel de conocimientos respecto a los contenidos temáticos desarrollados en el aula.	4	4	4	4		
Evaluación	Retroalimentación	Realiza la retroalimentación comunicando logros y errores observados en las evaluaciones de trabajos y exámenes.	4	4	4	4		
		Aplica estrategias, técnicas e instrumentos para evaluar y comprobar el logro de los desempeños esperados.	4	4	4	4		
		Registra las evidencias de los desempeños logrados durante la sesión de clase a través de fotografías, videos, etc.	4	4	4	4		
	Metacognición	Usa las estrategias que sean necesarias para favorecer la autorreflexión sobre los procesos de aprendizaje.	4	4	4	4		
	Comunicación de resultados	Comunica oportunamente a los estudiantes los resultados de las evaluaciones, por lo que se brindan sugerencias para la mejora del aprendizaje.	4	4	4	4		
		Cumple con comunicar los desempeños y aprendizajes a lograr y los criterios de evaluación al respecto.	4	4	4	4		
		Promueve la limpieza, el orden y la correcta iluminación y ventilación del aula desde el inicio hasta el final de la clase.	4	4	4	4		
	Convivencia y orientación	Convivencia participativa	Demuestra el liderazgo democrático y seguridad en la conducción de la clase.	4	4	4	4	
			Trata a todos los estudiantes con respeto, amabilidad y calidez.	4	4	4	4	
Orienta y reflexiona con los estudiantes ante dificultades de comportamiento.			4	4	4	4		
Incentiva el cumplimiento de las normas de convivencia del aula, el protagonismo estudiantil, la práctica de valores y la disciplina consciente.			4	4	4	4		
Aplica estrategias para generar el desarrollo de la autonomía, la organización en los estudiantes y la resolución de conflictos.			4	4	4	4		
Vincula a los padres con el proceso de enseñanza y aprendizaje		Usa redes sociales y llamadas telefónicas para comunicar a los padres de familia las asistencias, faltas, incidencias, desarrollo de actividades de aula, avances y/o dificultades de los estudiantes.	4	4	4	4		
		Entrevista a los padres de familia sobre el desarrollo académico y/o actitudinal de sus hijos para coordinar acciones conjuntas que optimicen su formación integral.	4	4	4	4		

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:	LUIS GERARDO REJAS BORJAS
Sexo:	Hombre <input checked="" type="checkbox"/> Mujer () Edad <u>42</u> (años)
Profesión:	LICENCIADO EN HISTORIA y CIENCIAS SOCIALES
Especialidad:	EDUCACIÓN SUPERIOR / METODOLOGÍA
Años de experiencia:	5
Cargo que desempeña actualmente:	DOCENTE DE METODOLOGÍA EN PREGRADO y POSGRADO
Institución donde labora:	USMP VIRTUAL
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario de clima organizacional					
Autor del instrumento		Lic. Pedro Ángel Raymundo Alarcón					
Variable 1:		Clima organizacional					
Definición conceptual:		El cuestionario es un instrumento de recolección de datos que contiene una serie de preguntas.					
Población:		100 docente					
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Estructura organizacional	Reglamentos	El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena gestión.	4	4	4	4	
		El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.	4	4	3	4	
		Los instrumentos de gestión son revisados y actualizados anualmente para su aplicación.	4	4	4	4	
		Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.	3	4	4	4	
	Procedimientos	Se promueve el buen clima institucional entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia.	3	3	4	4	
		Los acuerdos alcanzados en las jornadas pedagógicas se cumplen dentro de los plazos establecidos.	4	4	4	4	
		Se controla la asistencia y puntualidades del personal docente, auxiliares y empleadas.	4	4	4	4	
		El director vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.	3	4	4	4	
		Promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.	4	4	3	4	
		El director es percibido como una persona justa cuando asigna un	4	4	4	4	

		trabajo o toma decisiones.						
		Recibes el acompañamiento del director/subdirector/coordinador de plana para que puedas realizar el trabajo que te corresponde.	3	3	4	4		
		Le comentas a tu director/subdirector/coordinador de plana los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.	4	3	4	4		
		Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su coordinador.	4	4	4	4		
		Especialización	El director participa permanentemente en jornadas pedagógicas, balances anuales y semestrales, etc.	4	3	4	4	
			El director organiza capacitaciones para su personal docente teniendo como criterios las necesidades de formación docente y perfeccionamiento profesional.	3	3	4	4	
	El director brinda facilidades para que los docentes obtengan su grado de magíster, hagan una segunda especialización o concluyan estudios pendientes.		4	4	3	3		
	Responsabilidad	Identifica	El director identifica los problemas existentes en la institución y contribuye a la solución de conflictos.	3	4	4	4	
			El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos.	4	4	4	4	
			El director demuestra amabilidad e inspira confianza a la comunidad educativa.	4	3	4	4	
			El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa.	3	4	4	4	
		Atiende	El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.	4	4	4	4	
El director atiende por igual a los miembros de la comunidad educativa. Es decir, no hace distinciones por mayor amistad, años de experiencia, etc.			4	3	4	4		
Existe una atención permanente y descentralizada en la institución educativa.			4	4	4	4		
Anticipa		El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.	4	4	3	4		
		El director se proyecta frente a los posibles problemas que puedan surgir en la institución educativa.	4	4	4	4		
		El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.	4	3	3	4		
Riesgos		Amenazas	La institución educativa cuenta con un plan de trabajo de protección civil y emergencia escolar.	4	4	4	4	

		La institución educativa se encuentra preparada para afrontar en caso ocurra un sismo de gran magnitud.	4	4	4	4	
		La institución educativa promueve la participación activa en simulacros de sismo.	3	4	4	4	
	Supervisión	El director general supervisa periódicamente el mantenimiento del local escolar.	4	4	4	4	
		En la institución educativa se cuentan con una comisión de infraestructura conformada por profesores y administrativos.	4	4	4	4	
		La supervisión del local escolar se realiza conjuntamente con Defensa Civil y la comisión nombrada de la institución.	4	4	4	4	
		La institución educativa cuenta con equipos contra incendios, rutas y zonas señalizadas para evacuación, etc.	4	3	4	4	
Recompensa	Incentivos	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.	4	3	4	4	
		El director canaliza una serie de incentivos para sus docentes.	4	4	4	4	
		El director promueve el reconocimiento de todo el personal docente.	4	4	4	4	
	Motivación	Se siente usted motivado por la conducta del director de la institución educativa.	4	4	3	3	
		En esta institución educativa mostramos interés por el trabajo que realizamos.	4	3	4	4	
		En esta institución educativa me siento valorado y alentado a desarrollarme en lo personal y en lo profesional.	3	4	4	4	
Calor y apoyo	Ayuda	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda del director y de mis colegas.	4	4	4	4	
		Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas familiares, complicaciones de salud, etc.	3	4	4	4	
		En esta institución educativa nos dan oportunidades para desarrollar nuestras destrezas y habilidades sociales.	3	4	4	4	
	Relaciones	Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia.	4	3	4	4	
		La institución educativa cuenta con una comisión de bienestar, integrada por docentes y que coordine con Recursos Humanos.	4	4	4	4	
		La participación de los docentes en las					


		actividades de cohesión artística y deportiva es positiva. Es decir, conducta sobria y espontánea según sea el momento.	4	4	4	4	
Conflictos	Solución	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución.	3	4	4	3	
		El director actúa con imparcialidad en la solución de conflictos.	4	3	4	3	
		El director se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad.	4	4	4	4	
		El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.	4	4	4	4	
		El director organiza o apoya actividades para confraternizar con docentes y empleados.	4	4	4	4	

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:	LUIS GERARDO REJAS BORJAS		
Sexo:	Hombre (X)	Mujer ()	Edad 42 (años)
Profesión:	LICENCIADO EN HISTORIA y CIENCIAS SOCIALES		
Especialidad:	EDUCACIÓN SUPERIOR / METODOLOGÍA		
Años de experiencia:	5		
Cargo que desempeña actualmente:	DOCENTE DE METODOLOGÍA EN PREGRADO y POSGRADO		
Institución donde labora:	USMP VIRTUAL		
Firma:			

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario de desempeño docente					
Autor del instrumento		Lic. Pedro Ángel Raymundo Alarcón					
Variable 2:		Desempeño docente					
Definición conceptual:		El cuestionario es un instrumento de recolección de datos que contiene una serie de preguntas.					
Población:		100 docente					
Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Planificación	Documentos de gestión y recursos didácticos	Las estrategias didácticas se relacionan con los propósitos de cada área curricular.	4	4	4	4	
		Incluye el uso de recursos didácticos variados e innovadores.	3	4	4	4	
		Planifica instrumentos de evaluación efectivos para comprobar el logro de los desempeños.	4	3	4	4	
		Tiene su registro de evaluación en orden y actualizado.	4	3	4	4	
		La sesión incluye actividades que permiten atender a los estudiantes, en función a sus características.	4	4	4	4	
Ejecución	Participación activa de estudiantes	La mayoría de estudiantes participa activamente en la clase.	4	4	3	4	
		Se expresa el propósito u objetivo de aprendizaje para motivar y generar interés en los estudiantes.	4	4	3	4	
		Los conocimientos previos de los estudiantes son recogidos por el docente, durante gran parte de la sesión, para ser relacionados con los nuevos, es decir, con aquellos que serán adquiridos gracias a la sesión.	4	4	4	4	
	Pensamiento crítico	Se incentiva el razonamiento, el descubrimiento y la creatividad en la mayoría de los estudiantes.	4	4	3	4	
		Utiliza recursos didácticos variados y novedosos, al igual que otros ambientes (biblioteca, laboratorio, etc.) para que el aprendizaje sea dinámico.	4	4	4	4	
ñ a m i g		Promueve la organización de los estudiantes a					

		nivel individual y/o cooperativo para el desarrollo de tareas y/o actividades retadoras de la clase.	4	4	4	4		
		Realiza la mediación y brinda niveles de ayuda considerando los aprendizajes previos y la heterogeneidad.	3	4	4	4		
		Muestra dominio o un buen nivel de conocimientos respecto a los contenidos temáticos desarrollados en el aula.	4	4	4	4		
Evaluación	Retroalimentación	Realiza la retroalimentación comunicando logros y errores observados en las evaluaciones de trabajos y exámenes.	3	4	4	3		
		Aplica estrategias, técnicas e instrumentos para evaluar y comprobar el logro de los desempeños esperados.	4	3	4	4		
		Registra las evidencias de los desempeños logrados durante la sesión de clase a través de fotografías, videos, etc.	4	4	4	4		
	Metacognición	Usa las estrategias que sean necesarias para favorecer la autorreflexión sobre los procesos de aprendizaje.	3	4	4	4		
		Comunicación de resultados	Comunica oportunamente a los estudiantes los resultados de las evaluaciones, por lo que se brindan sugerencias para la mejora del aprendizaje.	4	4	3	4	
			Cumple con comunicar los desempeños y aprendizajes a lograr y los criterios de evaluación al respecto.	4	4	4	4	
	Promueve la limpieza, el orden y la correcta iluminación y ventilación del aula desde el inicio hasta el final de la clase.		3	4	4	4		
	Convivencia y orientación	Convivencia participativa	Demuestra el liderazgo democrático y seguridad en la conducción de la clase.	4	4	4	4	
			Trata a todos los estudiantes con respeto, amabilidad y calidez.	3	4	4	4	
Orienta y reflexiona con los estudiantes ante dificultades de comportamiento.			4	4	4	4		
Incentiva el cumplimiento de las normas de convivencia del aula, el protagonismo estudiantil, la práctica de valores y la disciplina consciente.			3	4	4	4		
Aplica estrategias para generar el desarrollo de la autonomía, la organización en los estudiantes y la resolución de conflictos.			4	4	4	4		
Vincula a los padres con el proceso de enseñanza y aprendizaje		Usa redes sociales y llamadas telefónicas para comunicar a los padres de familia las asistencias, faltas, incidencias, desarrollo de actividades de aula, avances y/o dificultades de los estudiantes.	3	4	4	4		
		Entrevista a los padres de familia sobre el desarrollo académico y/o actitudinal de sus hijos para coordinar acciones conjuntas que optimicen su formación integral.	4	4	3	4		

Anexo 4: Base de datos

Variable 1: Clima Organizacional

	D1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3
2	5	4	5	4	2	2	5	5	5	4	5	3	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
6	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5
11	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
12	4	3	2	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3
13	4	3	2	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3
14	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
16	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
18	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
22	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
23	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
24	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	3	5	5
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5
29	3	1	3	4	3	5	5	5	3	3	2	4	3	2	5
30	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
31	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
32	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5
33	4	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
34	4	4	1	4	5	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5
35	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3
36	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3
37	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	2	3	2

38	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4
39	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2
40	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	4	4	3
41	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
42	2	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	3	4	2	3
43	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5
44	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
45	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3
46	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5
47	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
48	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
50	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
51	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
52	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
53	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2
54	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	2
55	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
56	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	2
57	2	3	3	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3
58	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	4
59	5	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	2	4	5
60	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
61	4	5	4	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3
62	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
63	5	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5
64	3	4	4	3	5	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4
65	3	4	3	3	3	3	3	5	3	5	2	4	3	5	4
66	3	4	4	4	3	3	3	2	4	5	5	4	4	4	4
67	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3
68	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3
69	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	2	4
70	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
71	3	5	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
72	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4
73	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3
74	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	3	2
75	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	5	3	3	2	3
76	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	4
77	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4
78	5	3	4	4	4	3	3	2	4	4	5	5	1	4	2
79	3	3	4	1	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3
80	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3
81	4	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4
82	3	4	5	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4

83	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
84	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
85	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4
86	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4
87	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
88	4	4	4	5	3	5	3	4	3	3	4	2	4	4	3
89	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4
90	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3
91	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4
92	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
93	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4
94	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3
95	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5
96	3	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3	3
97	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3
98	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3
99	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3
100	4	3	5	2	3	2	3	3	3	4	4	5	5	3	4

	D2: RESPONSABILIDAD										D3: RIESGOS						
	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	P3 1	P3 2
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
11	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
12	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4
13	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
16	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5

21	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5
22	4	3	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4
23	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
24	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
25	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	2	3	3	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
31	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3
32	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5
33	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	1	4	3	1	3	5
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
35	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
36	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
38	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3
40	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4
41	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
42	3	3	3	5	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4
43	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
44	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
45	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3
46	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
47	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
48	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
49	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
51	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
52	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
53	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
54	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
55	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4
56	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3
57	4	5	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4
58	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5
59	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	2	3	3	4
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4
61	4	5	4	3	3	2	3	4	5	4	3	4	5	5	3	3	4
62	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2
63	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	3	5
64	5	4	3	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4
65	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3

66	5	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	2	4
67	4	5	4	3	4	5	5	2	3	4	4	5	4	3	4	4	5
68	5	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3
69	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5
70	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4
71	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3
72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
73	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
74	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	1	2	3
75	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4
76	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4
77	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	5
78	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4
79	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4
80	5	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
81	3	4	5	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	5	4
82	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
83	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
84	5	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4
85	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
86	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4
87	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
88	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4
89	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5
90	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
91	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
92	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3
93	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	3	3	5
94	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3
95	3	5	4	4	4	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3
96	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5
97	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
98	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5
99	3	4	4	5	5	3	3	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4
100	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4

	D4: RECOMPENSA						D5: CALOR Y APOYO					D6: CONFLICTOS				
	P3 3	P3 4	P3 5	P3 6	P3 7	P3 8	P3 9	P4 0	P4 1	P4 2	P4 3	P4 4	P4 5	P4 6	P4 7	P4 8
1	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
3	2	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

48	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
50	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
51	4	2	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	3
52	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3
53	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4
55	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4
56	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
57	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3
58	2	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	3	4
59	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5
60	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
61	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4
62	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3
63	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
64	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	2	3	5
65	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	3	3
66	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
67	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4
68	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3
69	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4
70	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	2
71	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
72	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3
74	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3
75	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
76	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
77	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4
78	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4
79	3	3	5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5
80	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4
81	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
82	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4
83	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4
84	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
85	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4
86	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4
87	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
88	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3
89	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
90	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
91	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4
92	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3

93	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3
94	4	3	2	3	4	5	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4
95	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4
96	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	5	4	3
97	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4
98	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	3	4
99	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4
100	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4

Variable 2: Desempeño Docente

	D1: PLANIFICACIÓN					D2: EJECUCIÓN							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
18	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
21	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
28	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
29	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
30	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
32	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
33	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4
34	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
35	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
37	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
38	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4
39	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4
40	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4

41	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
42	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
43	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4
44	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
46	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4
47	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3
48	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
49	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
50	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
51	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3
52	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3
53	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	2
54	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3
55	2	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3
56	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
57	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
58	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3
59	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4
60	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2
62	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
63	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
64	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2
65	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
66	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
68	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4
69	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3
70	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2
71	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
72	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2
73	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4
74	1	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3
75	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4
76	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3
77	4	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3
78	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
79	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
80	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
81	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
82	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
83	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
84	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
85	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3
86	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3

87	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
88	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3
89	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2
90	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
91	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
92	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3
93	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
94	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
95	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
96	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
97	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
98	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3
99	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
100	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3

	D3: EVALUACIÓN						D4: CONVIVENCIA Y ORIENTACIÓN							
	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
12	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
17	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
18	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
20	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
25	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2

27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
28	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2
29	3	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1
30	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1
31	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	1
33	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2
35	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	1
36	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
37	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
39	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
40	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
41	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
42	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
43	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
44	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
45	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
48	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
49	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
51	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
52	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3
53	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
54	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
55	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4
56	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
57	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4
58	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
59	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
60	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
61	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3
62	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
63	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
64	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3
66	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
68	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
69	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3
70	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
71	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
72	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4

73	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
74	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
75	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
76	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
77	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3
78	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
79	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4
80	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
82	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
83	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3
84	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3
85	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3
86	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
87	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
88	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
89	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
90	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3
91	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
92	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
93	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
94	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
95	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
97	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
98	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3
99	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
100	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3

ANEXO 5: ACTIVIDADES PRÁCTICAS EN FUNCIÓN A LAS RECOMENDACIONES

5.1 Video fórum

Datos generales

Localización : Institución Educativa Ciencias

Dirección : Tingo María, región Huánuco

Fecha : Diciembre de 2021

Público objetivo : Personal docente

Duración : 2 horas

Docente encargado: Pedro Ángel Raymundo Alarcón

Diagnóstico

Existe una correlación positiva moderada entre desempeño docente y las dimensiones estructura organizacional, sentido de responsabilidad del clima organizacional. Así lo ha demostrado el más reciente estudio cuantitativo, correlacional y transversal realizado en la IE Ciencias cuya autoría corresponde a Pedro Ángel Raymundo Alarcón (2021).

Justificación

La estructura organizacional y la responsabilidad son dos de las dimensiones más importantes del clima organizacional, porque expresa un determinado orden jerárquico dentro de la institución y facilita acatar una misma dirección. A su vez, facilita la diferenciación de tareas por áreas o departamentos y asignar profesionales que se hagan responsables de cada uno de estos segmentos que son también engranajes de un mismo equipo.

Objetivo

Mejorar el nivel de logro en cuanto al conocimiento y reconocimiento de la estructura organizacional y la responsabilidad, al igual que la importancia de ambas.

Distribución de tareas

N.º	Tareas	Descripciones	Encargados
1	Inspección del local	Verificar la idónea ventilación del auditorio, al igual que la señalización de las vías de evacuación, abastecimiento de agua potable para lavado de manos, conexión eléctrica, conectividad, entre otros.	Logística de la IE Ciencias
2	Difusión de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> - Dos semanas antes debe difundirse la actividad en el sitio web de la IE Ciencias, redes sociales y a través de mensajes directos a los docentes mediante WhatsApp, Instagram y Facebook. - Durante la actividad, registrar las participaciones más relevantes de los docentes durante la actividad. - Luego de la actividad, difundir a través de las plataformas antes mencionadas la realización de la actividad y sus momentos más destacados. 	Coordinador académico de la IE Ciencias
3	Cine foro en sí	<ul style="list-style-type: none"> - Elabora preguntas para promover el diálogo acerca de las principales lecciones de la película - Comparte una sinopsis de la película y la visualizamos (https://www.bibliatodo.com/PeliculasCristianas/carros-de-fuego/) - Motiva permanentemente a los asistentes para que intervengan con reflexiones, opiniones, etc. 	Pedro Ángel Raymundo Alarcón
4	Conclusiones	Realce del logro colectivo y anuncio de las dos próximas actividades	Director de la IE Ciencias

Recursos

- Video de la película *Carros de fuego* (<https://www.bibliatodo.com/PeliculasCristianas/carros-de-fuego/>)
- Proyector multimedia
- Auditorio institucional
- Alcohol en gel para el lavado de manos
- Afiches de promoción de la actividad presencial
- Sinopsis de la película a cargo de Pedro Ángel Raymundo Alarcón

Evaluación

- Encuesta de satisfacción

1. Si tuviese que calificar con una palabra esta actividad, esa palabra sería
 - A) nada novedosa.
 - B) interesante.
 - C) informativa.
 - D) inspiradora.

2. En base a esta experiencia, ¿cree necesario que la dirección de la institución educativa deba seguir impulsando actividades similares?
 - A) Sí
 - B) No

3. Su asistencia a estas actividades será
 - A) nunca.
 - B) casi nunca.
 - C) a veces.
 - D) casi siempre.
 - E) siempre.

4. ¿Considera que los docentes asistentes deben tener un papel más activo en la planificación y ejecución de actividades de este tipo?
 - A) Nunca
 - B) Casi nunca
 - C) A veces
 - D) Casi siempre
 - E) Siempre

5.2 Mesa redonda

Datos generales

Localización : Institución Educativa Ciencias

Dirección : Tingo María, región Huánuco

Fecha : Enero de 2022

Público objetivo: Personal docente

Duración : 90 minutos

Docente encargado: Pedro Ángel Raymundo Alarcón

Diagnóstico

Existe una correlación positiva moderada entre desempeño docente y las dimensiones riesgos, recompensas y calor-apoyo del clima organizacional. Así lo ha demostrado el más reciente estudio cuantitativo, correlacional y transversal realizado en la IE Ciencias cuya autoría corresponde a Pedro Ángel Raymundo Alarcón (2021).

Justificación

Toda organización requiere identificar los riesgos psicosociales para su personal, estos van desde las enfermedades profesionales hasta los niveles de estrés laboral y la ansiedad. Del mismo modo, así como se conocen las sanciones cuando no se cumplen las disposiciones sería muy conveniente que las organizaciones, en la medida de sus posibilidades materiales, pueden entregar ciertos reconocimientos para el personal más destacado lo que ayudaría a consolidar el sentido de pertenencia de los trabajadores. Además, el calor-apoyo expresa el aprecio que la organización expresa y siente por sus trabajadores.

Objetivo

Mejorar el nivel de logro en cuanto al conocimiento y reconocimiento de los riesgos psicosociales, recompensas y calor-apoyo, al igual que la importancia de ambos.

Programación

N.º	Tareas	Descripciones	Encargados
1	Inspección del local	Verificar la idónea ventilación del auditorio, al igual que la señalización de las vías de evacuación, abastecimiento de agua potable para lavado de manos, conexión eléctrica, conectividad, entre otros.	Logística de la IE Ciencias
2	Difusión de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> - Dos semanas antes debe difundirse la actividad en el sitio web de la IE Ciencias, redes sociales y a través de mensajes directos a los docentes mediante WhatsApp, Instagram y Facebook. - Durante la actividad, registrar las participaciones más relevantes de los docentes durante la actividad. - Luego de la actividad, difundir a través de las plataformas antes mencionadas la realización de la actividad y sus momentos más destacados. 	Coordinador académico de la IE Ciencias
3	Moderador	<ul style="list-style-type: none"> - Preside y coordina con el grupo de ponentes. - Propone temas, subtemas e integrantes de la Mesa Redonda. - Debe tener conocimientos del tema, aportar, dar la palabra, anunciar los tiempos y mantener el ambiente de cordialidad durante la actividad. 	Pedro Ángel Raymundo Alarcón
4	Conclusiones	Realce del logro colectivo y anuncio de las dos próximas actividades	Director de la IE Ciencias

Recursos

- Proyector multimedia
- Auditorio institucional
- Alcohol en gel para el lavado de manos
- Afiches de promoción de la actividad presencial

Evaluación

- Encuesta de satisfacción

1. Si tuviese que calificar con una palabra esta actividad, esa palabra sería
 - A) nada novedosa.
 - B) interesante.
 - C) informativa.
 - E) inspiradora.

2. En base a esta experiencia, ¿cree necesario que la dirección del centro educativo deba seguir impulsando actividades similares?
 - A) Sí
 - B) No

3. Su asistencia a estas actividades será
 - A) nunca.
 - B) casi nunca.
 - C) a veces.
 - D) casi siempre.
 - E) siempre.

4. ¿Considera que los docentes asistentes deben tener un papel más activo en la planificación y ejecución de actividades de este tipo?
 - A) Nunca
 - B) Casi nunca
 - C) A veces
 - D) Casi siempre
 - E) Siempre

5.3 Debate

Datos generales

Localización : Institución Educativa Ciencias

Dirección : Tingo María, región Huánuco

Fecha : Febrero de 2022

Público objetivo : Personal docente

Duración : 90 minutos

Docente encargado: Pedro Ángel Raymundo Alarcón

Diagnóstico

Existe una correlación positiva moderada entre desempeño docente y la dimensión conflicto del clima organizacional. Así lo ha demostrado el más reciente estudio cuantitativo, correlacional y transversal realizado en la IE Ciencias cuya autoría corresponde a Pedro Ángel Raymundo Alarcón (2021).

Justificación

La vida social no es necesariamente armónica y homogénea. Usualmente encontramos ideas diferentes como una muestra de la heterogeneidad de concepciones del mundo. La incidencia del conflicto en el desarrollo organizacional es controversial, están los que creen que es una dificultad que debe ser evitada y otros que creen que es inevitable y que lo que corresponde es gestionarlos de forma asertiva.

Objetivo

Mejorar el nivel de logro en cuanto a la comprensión del conflicto, al igual que la importancia de la gestión de conflictos.

Programación

Se organiza un debate donde los equipos deberán contar con, por lo menos, una semana para que puedan planificar y elaborar sus argumentos y contra argumentaciones.

Moción: “El conflicto es una amenaza silenciosa que debe ser evitada”

GRUPO	PROPOSICIÓN	APELLIDOS Y NOMBRES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
			Dominio del tema (0-5)	Exposición clara y fluida (0-5)	Calidad de los argumentos (0-6)	Fuentes confiables (0-4)	Ptos.
PROPOSICIÓN (a favor)	Presentación						
	1° refutación						
	2° refutación						
	Conclusiones						

GRUPO	PROPOSICIÓN	APELLIDOS Y NOMBRES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
			Dominio del tema (0-5)	Exposición clara y fluida (0-5)	Calidad de los argumentos (0-6)	Fuentes confiables (0-4)	Ptos.
OPOSICIÓN (en contra)	Presentación						
	1° refutación						
	2° refutación						
	Conclusiones						

Recursos

- Proyector multimedia
- Auditorio institucional
- Alcohol en gel para el lavado de manos
- Afiches de promoción de la actividad presencial

Evaluación

- Encuesta de satisfacción
 1. Si tuviese que calificar con una palabra esta actividad, esa palabra sería
 - A) nada novedosa.
 - B) interesante.
 - C) informativa.
 - D) inspiradora.

 2. En base a esta experiencia, ¿cree necesario que la dirección del centro educativo deba seguir impulsando actividades similares?
 - A) Sí
 - B) No

 3. Su asistencia a estas actividades será
 - A) nunca.
 - B) casi nunca.
 - C) a veces.
 - D) casi siempre.
 - E) siempre.

 4. ¿Considera que los docentes asistentes deben tener un papel más activo en la planificación y ejecución de actividades de este tipo?
 - A) Nunca
 - B) Casi nunca
 - C) A veces
 - D) Casi siempre
 - E) Siempre