



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral de los
docentes de la institución educativa Modelo san
Antonio – Moquegua, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

AUTOR:

Mg. Flores Pérez Freddy Eduardo

ASESOR:

Dr. Aguirre Bazán Luis Alberto

SECCIÓN:

Educación

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

*A mi madre **Edith Elvira Pérez**, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaste. Mamá gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ti.*

*A mi padre **Justo Sixto Flores Mamani** por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.*

*A mis hermanos: **Gilda Cecilia, Fortunata Fanny, Rolando Justo, Justo Henry, William Roger y Lorena Edith**. Por quererme y apoyarme siempre, esto también se lo debo a ustedes.*

*A mi esposa **Marlene Maritza**. A mi hija **Ayerim Marleny** y a mi hijo **Carlos Eduardo**, por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.*

Freddy

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegernos, por darnos fuerzas para superar las dificultades a lo largo de toda la vida.

A los maestros, de la escuela de postgrado de la universidad Cesar Vallejo, en la sede Moquegua, por compartir sus experiencias profesionales y fortalecer nuestra capacidad pedagógica.

Al Dr. Aguirre Bazán Luis Alberto, por orientar adecuadamente el desarrollo del presente trabajo de investigación y la elaboración del informe final.

Al director, docentes y estudiantes de secundaria de la institución educativa “Modelo San Antonio” de Moquegua por apoyarme y facilitar la realización de actividades de recolección de datos para la cristalización del presente trabajo de investigación.

Freddy

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado dictaminador del informe de tesis de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Cumpliendo con lo dispuesto en el reglamento para la elaboración de tesis de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, presento a vuestra consideración el informe de tesis titulado: “***Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Modelo san Antonio – Moquegua, 2017***”, con la finalidad de demostrar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral docente, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de doctor en administración de la educación.

La investigación se desarrolló como un diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional, basándonos en un enfoque cuantitativo. Siendo la intención de la presente investigación el poder determinar si existe un nivel de relación entre las variables “clima organizacional y desempeño laboral docente”.

De esta manera se deja a vuestra consideración, el informe final de investigación expresando de antemano el agradecimiento por los aportes y sugerencias de mejora.

Moquegua, 04 de agosto del 2018

Atentamente.

EL AUTOR

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Página de jurado	ii
Dedicatoria:	iii
Agradecimiento:.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	xi
RESUMO.....	xii
I. INTRODUCCION.....	13
1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Trabajos previos.....	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del problema.....	43
1.5 Justificación del estudio	43
1.6 Hipótesis	44
1.7 Objetivos	45
II. MÉTODO	47
2.1 Diseño de investigación	47
2.2 Variables, operacionalización.....	48
2.3 Población y muestra.....	50
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5 Método de análisis de datos.....	54
2.6 Aspectos éticos	54
III. RESULTADOS	55
IV. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES	71

VII. PROPUESTA.....	72
VIII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
ANEXOS	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	49
Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos de recojo de datos	53
Tabla 3. Tabla cruzada de clima organizacional y desempeño laboral	56
Tabla 4. Tabla cruzada de gestión institucional y desempeño laboral docente..	57
Tabla 5. Tabla cruzada de retos individuales y desempeño laboral docente	58
Tabla 6. Tabla cruzada de interaccion y desmpañó laboral docente.....	59
Tabla 7. Tabla de frecuencias observadas y esperadas del clima organizacional y desempeño laboral docente	61
Tabla 8. Prueba de chi cuadrado para la hipotesis general.....	61
Tabla 9. Tabla de frecuencias observadas y esperadas de la dimension gestion institucional y desempeño laboral	62
Tabla 10. Prueba de chi cuadrado par la hipotesis especifica 1.....	63
Tabla 11. Tabla de frecuencias observadas y esperadas de la dimension retos individuales y desempeño alboral	64
Tabla 12. Prueba de chi cuadrado para la hipotesis especifica 2.....	64
Tabla 13. Tabla de frecuencias observadas y esperadas de la dimension interaccion y desmpañó laboral.....	65
Tabla 14. Prueba de chi cuadrado para la hipotesis especifica 3.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de convergencia enter las variables clima organizacional y desempeño laboral docente.	56
Figura 2. Niveles de convergencia entre la dimensión gestión institucional y el desempeño laboral docente.	58
Figura 3. Niveles de convergencia entre la dimensión retos individuales y el desempeño laboral de los docentes	59
Figura 4. Niveles de convergencia entre la dimensión interacción y el desempeño laboral de los docentes.....	60

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo; Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017. Para ello se planteó la siguiente hipótesis: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

Este estudio corresponde al tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional; porque nos permite demostrar la relación que existe entre las variables de estudio. La muestra estuvo integrada por 66 docentes de la institución educativa “Modelo San Antonio” de Moquegua. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario sobre clima organizacional y el cuestionario sobre desempeño laboral docente.

Los resultados de esta investigación demuestran que existe una relación altamente significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa “Modelo San Antonio” de Moquegua, tanto a nivel global ($\chi^2 = 13.525$, significación = 0,009 menor a 0,01), así como entre las dimensiones de la variable clima organizacional y desempeño laboral docente.

Palabras clave:

Clima organizacional. Desempeño laboral. Docentes. Institución Educativa.

ABSTRACT

The present research aims to know the relationship that exists between the organizational climate and the work performance of the teachers of the San Antonio School, 2017, and the hypothesis was raised: the organizational climate is significantly related to the work performance of the San Antonio High School.

This study corresponds to the type of non-experimental research, descriptive correlational design; because it allows us to demonstrate if there is a relationship between the study variables. The sample was composed of 66 teachers of the San Antonio High School. The data collection technique was the survey and the instruments used were the questionnaire on organizational climate and the questionnaire on teacher work performance.

The results of this research show that there is a highly significant relationship between the organizational climate and the work performance of teachers of the San Antonio High School, both globally (chi square = 13,525, significance = 0,009 less than 0, 01), as well as the dimensions of the variable organizational climate and teacher work performance.

Keywords:

Organizational climate. Work performance. Teachers. High school.

RESUMO

A presente investigação foi destinada a; Conhecer a relação entre clima organizacional e desempenho no trabalho dos professores no modelo de escola San Antonio - Moquegua, 2017. Para este efeito, a seguinte hipótese é proposto: O clima organizacional é significativamente relacionada com o desempenho do trabalho dos professores a instituição educacional San Antonio - Moquegua, 2017.

Este estudo é o tipo de pesquisa aplicada com abordagem quantitativa com não experimental, desenho em corte transversal descritivo de correlação; porque nos permite demonstrar a relação que existe entre as variáveis do estudo. A amostra foi composta por 66 professores da instituição educacional "Modelo San Antonio" de Moquegua. A técnica de coleta de dados foi o levantamento e os instrumentos utilizados foram o questionário sobre o clima organizacional e questionário de desempenho trabalho do professor.

Os resultados desta pesquisa mostram que existe uma relação altamente significativa entre clima organizacional e desempenho no trabalho dos professores na escola "Modelo San Antonio" de Moquegua, tanto globalmente ($\chi^2 = 13,525$, significado = 0,009 inferior a 0, 01), bem como entre as dimensões da variável clima organizacional e desempenho do trabalho docente.

Palavras chave:

Clima organizacional. Desempenho laboral. Professores. Instituição educacional.

I. INTRODUCCIÓN

Las entidades en general argumentan su presencia en la magnitud que ayudan como canal para complacer las obligaciones de la comunidad, sin embargo, por ello no se puede desligar su actividad de la importancia del talento humano que en ellas dan su prestación, puesto que es bajo el compromiso de los servidores donde reposan las auténticas probabilidades para obtener la finalidad y los propósitos de la institución.

Esta es la razón, para las ciencias del conocimiento y en particular para la gestión de los trabajadores, la obligación de examinar las variantes que están asociadas al personal que forman las entidades, ya que la conducta de las mismas desempeñan una actuación primordial en el triunfo organizacional. En este estudio se plantea la sensación que los directivos y profesores tienen de los distintos integrantes que perjudican la institución y por consiguiente, la conducta de los mismos en el entorno institucional. Esta integración individuo - organización no es más que una cualidad del estado institucional, que en distintas coyunturas modifican las posibilidades, el motivo, la satisfacción individual, así como el aporte que éstos brindan para lograr los objetivos y propósitos finales. Examinado así, el estado de la organización puede ser apreciado como una dimensión perceptiva de las cualidades institucionales, que comprometen la atracción y la explicación del cumulo de particularidades respecto a una entidad determinada, que se produce como resultado de la acción del entorno y de la personalidad del sujeto. La intención primordial de este estudio fue examinar la correspondencia entre Clima Organizacional y el ejercicio Laboral de los profesores en la institución educativa “Modelo San Antonio” y para ello se identificaron el tipo de investigación y se determinaron las dimensiones del clima organizacional el desempeño docente. De igual manera, se anhela con la ejecución del mismo, no sólo detallar las peculiaridades de toda la dinámica de la institución en cuanto al clima organizacional y el ejercicio docente desde la visión de los actores primordiales de la institución, sino también proponer una valoración de todos aquellos componentes institucionales que están deteriorando las referencias intrínsecas de sus trabajadores de manera nociva con respecto a la función y que por lo tanto merecen pericias de actuación que respalden la perfección práctica.

1.1 Realidad problemática.

En la actualidad a **nivel mundial**, las empresas educativas constantemente están innovando y tratando de acreditarse. Por ello, es primordial conocer ciertos indicadores esenciales que nos permitan orientarnos hacia la mejor toma de decisiones, dos de estos pilares cumplen un papel fundamental para el logro del éxito en las instituciones: El Clima organizacional y el desempeño laboral docente. Toda ascendencia del clima laboral sobre las necesidades psicológicas y sociales de los docentes de cualquiera entidad educativa y la clase de los resultados deseados son necesarios no perder de vista. Las concordancias internas entre los miembros de una organización educativa es un componente primordial a considerar; existen integrantes del Clima institucional, naturaleza física que ejercen sobre la conducta y el ejercicio laboral, lo que a su vez se vincula al clima de dicha organización educativa. El cumplimiento laboral docente es importante y contribuye a que determinada organización educativa sea competitiva. Para que una organización educativa sea de calidad, necesita en el aspecto formativo del ejercicio y rendimiento de sus integrantes, en la parte técnica necesita del profesor y de la aportación de instrumentos que realice producto de indagaciones metódicas y con disciplina científica, solo así se podrá rescatar la percepción y la honorabilidad de la práctica profesional. Como, Menarguez (2004) refiere que “si no hay un buen ambiente institucional no se garantiza un buen ejercicio laboral del profesor, y esto complica que la corporación escolar labore de manera unificada y en equipo anotando todos a fortalecer una misma mirada de la institución educativa” (p.204). Por otro lado, Munive (2010), investiga las sensaciones sobre la correlación entre el ambiente y el ejercicio profesional desde los elementos de la comunicación, relaciones interpersonales, responsabilidad y agrado laboral. De igual modo Dayinel, González, et al. (2008), afirma que una entidad debe sostener una ilustración organizativa que abarque respeto, solidaridad y sobre todo que admita lograr los objetivos, misión y visión que la compañía, entidad o servicio para alcanzar los frutos deseados. Asimismo, Pérez (2005), Afirma que la condición de vida laboral de una institución es el

contexto, el entorno, el aire que se inhala en ella. Los intereses para acrecentar la vida laboral constituyen faenas ordenadas que encaminan las instituciones para otorgar a los trabajadores una ocasión de acrecentar su situación y su aportación a la entidad, en un entorno de seguridad y respecto. Finalmente, Quintero, Africano y Farías (2008), luego de haber desarrollado, analizado y tratado la exploración sobre la apreciación del ambiente organizacional y el ejercicio profesional del equipo de la compañía Vigilantes Asociados, se ha observado que el ambiente institucional determina la conducta de los empleados en una entidad; conducta ésta que produce el rendimiento de la organización con una práctica profesional competente y eficaz.

A nivel nacional, se puede afirmar que hay una percepción adversa de las organizaciones escolares estatales, por la carencia de dialogo efectivo, la poca tolerancia, los problemas interpersonales, etc. y van estableciendo un estado perjudicial entre los integrantes de la organización escolar pudiendo esto deteriorar el ejercicio profesional y al desarrollo enseñanza aprendizaje de los educandos. Por eso se ha estimado la repercusión de desarrollar un estudio, de la relación entre el clima organizacional y el ejercicio laboral de los profesores que determine los dominios de utilidad para establecer habilidades que impliquen la realización de las políticas de dirección escolar a través de un agradable ejercicio laboral del docente.

Hoy en día, se aguarda que las entidades escolares estatales consigan una educación de categoría y una constante reflexión del ejercicio formativo con el objeto de intervenirla, reorientarla y renovarla siempre. Tanto la administración nacional, regional y local han añadido en su diario planteamientos de mejoramiento de éstas y para que esto suceda, es indispensable emprender acciones valorativas percibidas como procesos renovados y continuos de creación e indagación que susciten aclaración que posibilite meditar sobre la acción educativa y en conclusión, trabajar sobre él. Las organizaciones escolares son ambientes importantes en donde tenemos la ocasión de aprender a coexistir y acrecentar las competencias necesarias para transformarse en habitantes juiciosos. Admitiendo los valores que sustenten la vida democrática, de manera que los practiquemos durante nuestra vida. En estos tiempos es un

desafío contar con organizaciones formativas estatales donde todos los integrantes produzcan en conjunto por un propósito colectivo, contando con una atmosfera adecuada en donde se den los requisitos indispensables para mejorar la práctica pedagógica. Como, Orellana (2010), rescata el dominio que produce el ambiente de trabajo en el rendimiento de los empleados del instituto de investigación de la Amazonía peruana. Por su lado, Álvarez (2001), menciona entre otras consideraciones que el ambiente y formación organizativa son de relevada trascendencia y práctica de todas las instituciones, de ellos necesita la efectividad y rendimiento de las mismas.

Asimismo, Bazán, Gálvez, et al. (2009), resaltan la influencia del ambiente laboral con respecto al placer laboral en los trabajadores. También, Farfán (2009), afirma que el Síndrome de Burnout es una situación emocional causada por la tensión del trabajo y de una atmosfera laboral adversa. Finalmente, Flores (2007), sostiene que el entorno físico, la capacidad física y el equipamiento de la organización es el apropiado porque cumple con las condiciones de las Buenas Prácticas de Manufactura reguladas por DIGEMID, pero ciertas áreas exigen de algunas mejoras para que el servidor tenga un deseable entorno laboral. En este sentido se hace necesario que las organizaciones escolares sobre todo públicas son los espacios donde permanecemos gran parte de nuestro tiempo sean ambientes acogedores donde se ejercite la asertividad, empatía y comunicación activa lo cual coadyuve a la eficiencia de las organizaciones.

En la región Moquegua; Observamos que las entidades escolares estatales, se ven perjudicadas por la carencia de un dialogo efectivo entre maestros, viéndose éste evidenciado en el estado organizacional, lo cual influye en la institución y ejercicio laboral del maestro. Los profesores están desanimados, esto podría deberse a circunstancias como el salario, no se sienten retribuidos por el trabajo que efectúan en forma cotidiana o por que las situaciones laborales son inadecuadas, ya que algunas organizaciones escolares, no tienen equipamiento adecuado. También hay otros componentes que podría estar influyendo en el ejercicio profesional como es la debilitación anímica por los enfrentamientos en la organización escolar, el estrés por la doble jornada

de trabajo en algunos casos, la posición de inseguridad en su puesto laboral, etc. De igual forma, se puede observar que en muchos casos no existe una tranquilidad entre profesores lo que entorpece una labor conjunta, cada quien produce separadamente perjudicando el ambiente institucional, por otro lado, existe muy poca colaboración en las tareas de la institución (proyectos, comisiones, etc.).

En nuestra institución educativa, se percibe, que han manifestado comportamientos de provocación entre maestros, que acogen formas muy distintas, desde el ataque psicológico más delicado hasta la física inmediata. Estos dilemas traen consigo un desgaste del estado de la organización, dañando en algunos casos el ejercicio profesional, ya que no se inquietan por fortalecer las competencias didácticas vigentes, se reclinan a la informalidad en la ejecución de sus ocupaciones, las impresiones no se manifiestan en su autoestima, son poco proactivos, algunas veces repudian la transformación y tienen poca inteligencia de superación permanente.

La Ley General del Ministerio de Educación, 2004, (Art. 56°), dice:

“El Docente es elemento importante en el desarrollo formativo y su cómo cometido es cooperar eficientemente en la instrucción de los alumnos en todas las capacidades del desarrollo humano. Por la naturaleza de su cargo, la estancia en la carrera pública magisterial demanda al docente suficiencia profesional, demostrada capacidad ética y salubridad física y mental que no coloquen en peligro la plenitud de los alumnos” (p.3).

Entonces, el ambiente institucional y ejercicio profesional del maestro son elementos necesarios para examinar una información destacada e integra sobre las cualidades del desarrollo pedagógico, sus elementos y los actores que en él intervienen y la hacen factible. Al respecto, debe facilitar información útil para el provecho de los estudiantes en su instrucción, igualmente coadyuvar a que el profesor se sienta complacido con el trabajo que realiza. Como, Gonzales (2004), sostiene que: “el clima es la apreciación integra y dinámica que tienen los docentes y ejecutivos de una organización educativa y del entorno en el que desempeña su labor”. Por lo que es indispensable averiguar

y delimitar si los profesores de la comunidad escolar estatal “Modelo San Antonio” de Moquegua advierten una atmosfera adecuada, y como ésta incurre en su labor docente ya que los indicadores nos darán evidenciar de la conducta del docente.

1.2 Trabajos previos.

Para realizar la presente investigación, se ha examinado y analizado diversos los textos e investigaciones producidos por distinguidos investigadores que se citan a continuación.

Antecedentes internacionales.

Autor: Nieves (1997).

Título: “Relación entre el desempeño docente y el clima institucional en una organización educativa pública del Estado Aragua”.

Ciudad y País: Aragua, Venezuela.

Muestra: 30 docentes y 60 alumnos del segundo año.

Tipo: Básica

Diseño: descriptiva-Correlacional.

Instrumento de medición: cuestionario de clima organizacional de Litwin.

Principales conclusiones:

Las conclusiones señalan que hay una correspondencia baja positiva y no significativa entre las variables analizadas de acuerdo al parecer propalad por maestros y estudiantes. En función de las conclusiones, se publicó las sugerencias correspondientes.

Autor: Coligiere (2005).

Título: “El clima organizacional y el desempeño docente”.

Ciudad y País: Huequillas, Ecuador.

Muestra: 85 docentes.

Tipo: básica.

Diseño: Correlacional descriptiva.

Instrumento de medición: cuestionario

Principales conclusiones:

No existen disimilitudes relevantes entre Medicina y Enfermería referente a la variante práctica pedagógica, aunque sí con Nutrición, lo que podría estar vinculado con el método gerencial y la importancia de las correlaciones interpersonales.

Autor: Fernández (2005)

Título: “Relación entre el estilo gerencial y el clima organizacional de directivos de las escuelas básicas”

Ciudad y país: Altagracia de Orituco, Venezuela.

Muestra: 20 docentes y 30 estudiantes.

Tipo: Básica

Diseño: Correlacional descriptivo.

Instrumentos de medición; cuestionarios en ambas variables.

Principales conclusiones:

Las conclusiones de la indagación concluyeron que procedimiento gerencial que más prevalece es el Laissez Faire y la comunicación existente es de tipo informal. Arribando a la deducción de que el equipo directivo en estas organizaciones no motivan a sus trabajadores a cooperar y aportar.

Autor: Díaz, Gonzales, Ortega y Bradieth (2009).

Título: Liderazgo y clima escolar.

Ciudad y País: Habana Cuba.

Muestra: 21 personas entre directivos y profesores.

Tipo: básica.

Diseño: correlacional descriptivo

Instrumentos de medición: Cuestionarios en ambos casos.

Principales conclusiones:

Los autores deducen que: Es importante indicar que las habilidades sociales como: Asertividad, empatía y comunicación activa, pues, ellos ofrecen particular afinidad a las competencias sociales con el concepto de la comunicación, entendida como el desarrollo que acepte la interacción y la sociabilización entre los sujetos.

Autor: Silva (2011).

Título: “Características del clima organizacional, a partir de la función de los profesores y de las experiencias de aprendizajes de los alumnos como un factor determinante en la formación”.

Ciudad y País: Huequillas, Ecuador.

Muestra: n = 26 estudiantes.

Tipo: no experimental.

Diseño: correlacional descriptiva

Instrumento de medición: Una encuesta de 10 interrogantes, ordenadas en 3 parámetros: el dominio de la gestión, el dominio curricular y el dominio de liderazgo dentro del clima organizacional.

Principales deducciones:

La investigación infiere que como particularidades de la institución Sara Serrano de Maridueña se ha confirmado, que cada quien trabaja separadamente y fuera del entorno real.

En cuanto a los antecedentes internacionales debemos señalar que Nieves (1997) utiliza el cuestionario de Litwin para medir la variable desempeño docente y clima organizacional concluyendo que hay una relación directa entre ambas variables de estudio. De igual manera, Caligiore (2005), en una investigación básica de tipo correlacional, concluye que, el clima organizacional y el ejercicio docente se relacionan mutuamente. Por otro lado, Fernández (2005) en una investigación básica, concluye que el equipo directivo no motiva adecuadamente al personal. Asimismo, Díaz, Gonzales, Ortega y Bradieth (2009), en una investigación básica de tipo correlacional descriptivo, señala que las habilidades sociales (liderazgo y clima escolar), son de vital importancia para las personas. Finalmente, Silva (2011), en una investigación básica, concluye que cada quien trabaja en forma aislada y fuera del entorno real.

Antecedentes nacionales

Autor: García (2008).

Título: “Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los alumnos”.

Ciudad y País: Lima, Perú.

Muestra: 200 estudiantes.

Tipo: básica

Diseño: correlacional descriptivo.

Instrumento de medición: cuestionarios.

Principales conclusiones:

Los resultados a los que llegó el autor; es que a nivel general la realización del currículo se vincula significativamente con el ejercicio de los profesores, existiendo una correlación de nivel medio. De igual forma, cuando más eficaz es la realización curricular se advierte una deseable práctica de los profesores.

Autor: Milla (2008)

Título: “Relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico”.

Ciudad y País: Lima Perú.

Muestra: 20 estudiantes de cuarto de secundaria.

Tipo: básica.

Diseño: descriptiva correlacional.

Instrumento de medición: cuestionarios.

Principales conclusiones:

Se concluye que hay relación débil inversa altamente significativa entre la magnitud instruccional del clima institucional y la productividad académica de los estudiantes del 4º año de secundaria del Colegio N° 7096 “Príncipe de Asturias” de Villa El Salvador.

Autor: Asencio (2007)

Título: “Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao”.

Ciudad y País: callao, Perú.

Muestra: docentes y estudiantes.

Tipo: básica.

Diseño: correlacional descriptiva.

Instrumento: cuestionarios.

Principales conclusiones:

La deducción más importante a la que llegó la indagación es que si hay una correlación significativa entre las correlaciones interpersonales y el ejercicio del profesor. Se ha descubierto que las variantes están significativamente relacionadas, porque las distintas categorías de las relaciones entre sujetos admiten un destacado ejercicio profesional en esta organización de formación superior, señalando que, en un entorno desfavorable, con fractura de correlaciones humanas, el potencial humano se sentirá deslucido en sus anhelos y en su ejercicio, existiendo en esta relación contraria una significatividad de nula o muy baja.

Autor: Núñez (2006)

Título: “Clima institucional y la satisfacción laboral de los profesores de las instituciones educativas bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco”.

Ciudad y País: Puno y Cusco, Perú.

Muestra: Docentes de las instituciones educativas bolivarianas de Puno y Cusco.

Tipo: básica.

Diseño: descriptivo correlacional.

Instrumentos: cuestionarios.

Principales conclusiones:

Las deducciones revelan 3 regiones de conducta de sus empleadores; un conjunto, de 40% promedio identificados e involucrados con el progreso permanente de su organización, otro 27% promedio de indiferentes y 23 % de opositores, esta escena es una señal que debe llamar el interés del personal directivo y trabajadores de base, para hacer reformas y tener un programa de mejora del clima organizacional.

Autor: Rincón, (2005).

Título: “relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de profesores”.

Ciudad y país: Andahuaylas, Perú.

Muestra: Docentes de las instituciones educativas del valle de Chumbao.

Tipo: básica.

Diseño: correlacional descriptiva.

Instrumentos: Cuestionarios para ambas variables.

Principales conclusiones:

En la mayoría de las organizaciones escolares existe bajo nivel del ejercicio profesional docente por la forma de liderazgo de los directivos. La investigación admite finiquitar que la clase de liderazgo apropiado del directivo que puede acrecentar la función de los profesores es el estilo democrático y situacional del directivo que motiva a los profesores y resalta la parte académica y la formación cabal de los estudiantes.

En cuanto a los antecedentes nacionales, García (2008), concluye que la ejecución curricular posee una relación significativa con el desempeño de los profesores, obteniéndose una relación de nivel medio. De igual manera, Milla (2008), en una investigación básica, de tipo descriptivo correlacional, afirma que existe una relación débil inversa altamente significativa del clima organizacional con la productividad académica de los estudiantes. Por otro lado, Asencio (2007), en su estudio afirma que existe una correlación significativa de las relaciones interpersonales con el desempeño docente. También, Núñez (2006), en su estudio de investigación básica, diseño descriptivo correlacional, concluye que para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores, se debe contar con un plan de acción o plan de mejora. Finalmente, Rincón (2005), en una investigación básica, de tipo correlacional descriptiva, concluye: En casi todas las instituciones educativas de la muestra, hay un bajo nivel de desempeño docente ya que es influido por la forma de liderazgo de los directivos.

Antecedentes locales.

Autor: Cama, W. (2014).

Título: Determinar la relación entre Clima Laboral, y la Calidad de Atención al usuario, en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Nieto de Moquegua 2014.

Ciudad y País: Moquegua Perú.

Muestra: 63 usuarios de la UGEL mariscal Nieto.

Tipo: básica.

Diseño: correlacional descriptivo.

Instrumento: cuestionarios para ambos casos.

Principales conclusiones:

El clima laboral se correlaciona significativamente con la calidad de atención al usuario en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Nieto de Moquegua 2014.

Con relación a los antecedentes locales, el trabajo de Cama, W. (2014), ejecutado en la ciudad de Moquegua, concretamente en la Unidad de Gestión Educativa Mariscal Nieto Moquegua, llega a la conclusión de que hay una correlación mutua entre las dos variables de estudio.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

En el trabajo de investigación, relacionados a las definiciones, al respecto se tiene de una variedad de autores en referencia a las variables de investigación, clima organizacional y desempeño laboral, quienes son respaldadas por sus dimensiones respectivas; ello permite esclarecer el estudio investigación y su posterior comprobación de las hipótesis.

1.3.1. Variable 1: Clima organizacional.

1.3.1.1. Definiciones.

Chiavenato, (2000), indica que el ambiente organizacional hace referencia al clima interior que existe en el personal de la institución, de gran relación al nivel de motivación de los trabajadores y señala de forma particular sobre características motivacionales del clima organizacional.

Afirma que el estado laboral docente es un grupo de agentes determinantes, sea de forma negativa o eficiente, respecto al comportamiento de docentes. Actualmente, es muy conveniente que las instituciones educativas en su conjunto sostengan un clima favorable, ya que permite optimizar su desempeño docente y de esa forma dar lo mejor

de sí, que permita materializar los objetivos de su institución educativa, ello le permite diferenciarse de otras.

Martínez, (2001), indica que la atmosfera laboral es producida por un grupo de componentes relacionados a la condición de vida en una institución. Ello es una forma de ver, y en tal sentido logra valor real en las instituciones.

Afirma que el clima laboral es la cualidad del entorno de la institución el cual es advertido por sus elementos y que interviene visiblemente en su calidad de vida, así como en los éxitos organizacionales.

Velásquez, (2003), indica que, si una institución no posee un ambiente saludable, se encontrará con obstáculos con los demás, que, si poseen, porque dará mayor calidad en servicios y productos que brinda.

El docente que ejecuta su labor en toda organización educativa, observa su ambiente en función de las características que tenga cada una y que en el largo plazo influye en la conducta de ésta. Esa característica es posible que sea: remuneraciones, normas de conducta, estructura; el trabajador posee una visión integral de todas las variables que influyen en ello e integran a su entorno interno.

Afirma que, es necesario un clima laboral favorable en las instituciones donde trabajamos, y esto es influenciado por ciertas características como; remuneraciones, normas e infraestructura entre otras.

Hodgetts y Altman (1985), indican que el ambiente laboral es un grupo de particularidades del lugar de trabajo, observadas por las personas que trabajan en el sitio, y son una fuerza importante para influenciar en su comportamiento de trabajo. En toda organización, sea cual fuere, su clima organizacional es variado, porque son diferentes los factores que producen al clima como: motivación, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, y satisfacción que determinan en la conducta del personal, para mejorar o no su comportamiento.

Afirma que, las habilidades sociales, constituyen una fuerza muy importante que influyen en la conducta de en este caso de los docentes en su institución educativa.

Furnham, Adrian (1964), indica que hay quienes afirman sobre el clima organizacional como un grupo de características que permiten describir a la institución como: la que se diferencia de otras instituciones; son duraderos en el tiempo, relativamente; y, son determinantes en la conducta de las personas en la institución.

El clima de trabajo está orientado a observaciones compartidas en el lugar donde trabajan, el ambiente físico, la variedad de motivos que impactan al sitio de labor, y las relaciones interpersonales que poseen, en su totalidad, por miembros de la organización. Es conocido que sea cual fuere el clima favorable o no, ello influye en la satisfacción y desempeño de sus trabajadores.

Es posible que exista condiciones de clima soleadas o cálidas; del mismo modo sea un clima lluvioso y frío; enfocado al estudio, es posible una comunicación de institución cerrada, permanentemente poco amigable y a la defensiva en la institución, ello implica que el colaborador no se siente satisfecho en la organización.

Afirma que, el clima laboral es influenciado por factores como, motivación, habilidades sociales, satisfacción laboral, etc. pero un aspecto importante es que estos factores sean duraderos en el tiempo.

Tompkins (1994) resalta que la situación de una entidad es el estilo emotivo de una institución en base en qué tan agradable se sienten los trabajadores con sus compañeros y con su institución. Se comprende por clima laboral como una vía interna en donde toma atención a los factores internos y variables de la institución.

Resalta la parte emotiva de la persona frente a la institución donde labora, es decir es importante el buen trato con sus compañeros de trabajo, y su identificación con su institución educativa.

El clima hace referencia al entorno de labor propio de la institución, ese entorno desempeña de manera directa en comportamiento y conducta de sus componentes. El clima decide la forma como el colaborador observa su labor, su rendimiento, forma de producir y satisfacción de acuerdo al ejercicio que cada cual libra. Como conocemos el clima no se toca ni se ve, es algo no tangible, si bien posee una concurrencia real que influye en toda la ocurrencia de la organización y del mismo modo el clima se ve influido por poco en toda lo ocurrido en ella.

En ese sentido, dentro del clima organizacional incurren factores no tangibles. Las posturas que utilizan hacia la personalidad humana y los métodos para controlar y dirigir las labores de sus subordinados los supervisores y gerentes son de vital importancia para resolver el clima del sector de la institución de que son responsables.

Otros componentes que ayudan al clima, son las correlaciones entre y dentro de los grupos que abarca cada institución. También, pueden hallarse factores de naturaleza física que ayudan al clima dada su incidencia no directa o directa con respecto a la conducta humana, como son: la naturaleza, el ambiente físico, la disposición del trabajo, y condiciones de seguridad del empleado.

1.3.1.2. Características.

Rodríguez, (2001) indica que el clima organizacional tiene las siguientes características:

- Ser constante, es decir, las instituciones cuidan cierta permanencia del estado laboral con ciertos cambios progresivos.
- La conducta del personal es cambiado por el clima de una institución.
- El clima de la institución desempeña prestigio en el compromiso y compenetración del personal.
- El personal transforma el ambiente laboral de la entidad y también perjudican sus propias conductas y posturas.

- Distintas variantes estructurales de la institución perjudican el clima de la misma y a su vez estas variantes se pueden ver dañadas por el clima.
- Problemas en la institución como rotación y ausentismo pueden ser un aviso de que en la institución ocurre un deficiente clima de trabajo, es decir que sus trabajadores podrían estar descontentos.

En tal sentido, el ambiente de la organización y la conducta de las individuos tienen una apretada correlación, pues el primero provoca un considerable resultado sobre los sujetos, es decir, de manera directa e indirecta la apreciación que los sujetos tengan de la atmósfera organizativa provoca efectos sobre su actuación. De igual forma, podemos afirmar que la conducta de las personas causa una impresión en la atmósfera organizacional.

También hay que tener en cuenta que se hace necesario instituir en las organizaciones escolares un ambiente de seguridad, respeto y tranquilidad, sostener relaciones de soporte con las familias y la sociedad, la formación emocional, la apertura y la flexibilidad por parte de los profesores son necesarios para la conclusión no violenta de los enfrentamientos y la colaboración de todos los componentes.

1.2.1.3. Dimensiones.

Dimensión 1: Gestión institucional.

[La dirección educativa], es una ocupación direccionada a sostener y generar en el núcleo educativo, a nivel de sistemas pedagógicos y administrativos, de tal forma que esos procesos internos de índole equitativo, democrático, y eficaz, que faciliten a niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos crecer a la manera de ciudadanos conscientes, eficaces y plenos, de tal forma que genere ciudadanos con capacidad para construir el desarrollo nacional y la democracia, en armonía a su proyecto personal a través de un proyecto colectivo. (R.M. 168-2002-ED citado por Carrillo (2002:7).

Mediante la regulación de la Ley General de Educación No 28044, Educación: Calidad y Equidad, se nombra organizaciones educativas, escuelas y centros educativos, a manera de una sociedad de formación, e instancia de dirección del sistema educativo, según el Artículo 66º: organización educativa: sociedad de aprendizaje, instancia esencial y primera para gestión del procedimiento educativo descentralizado. En donde se genera prestación del servicio educativo, privada o pública (Ministerio de Educación 2004: 25). La organización pedagógica, sea cual fuere, reclama ser una sociedad de aprendizaje a sus componentes y solicita a la dirección institucional, en lo administrativo y, en especial en lo pedagógico, el perfeccionamiento de procedimientos de gestión, además de habilidades de labor docente para lograr instrucción de calidad. Ello motiva al análisis de la gestión institucional. El Artículo 2º del reglamento mencionado, indica que la educación es un procedimiento de enseñanza y aprendizaje que debe formarse en totalidad de la vida y ayuda a instruir de forma integral a las personas: en sus potencialidades, creatividad de cultura, y a la formación de su parentela y de su sociedad nacional, latinoamericana y mundial. Ello se forma en organizaciones escolares y en distintos contextos de la comunidad (Ministerio de Educación 2004: 9). Con tal fin, la administración pedagógica forma procedimientos para planificar, ejecutar y evaluar el diseño curricular variando y orientando por objetivos y metas. Ello implica una organización académica que defina la estructura de cada área, con distribución de la labor docente y recursos; de coordinar las actividades académicas, del liderazgo; de monitorear y evaluar los resultados y comunicarlos; de la de administrar el tiempo, toma de decisiones y espacios del centro educativo.

De lo mencionado líneas arriba, considera a la gestión institucional como estrategias de dirección y un grupo de procesos que permitan gestionar funciones administrativas para apoyar a la gestión pedagógica en sus procesos de gestión con el fin de lograr aprendizajes de calidad y cumplimiento de metas y de política educativa institucional, definiendo sus funciones.

De lo mencionado hasta ahora, considera a la gestión institucional como estrategias de dirección y un grupo de procesos que permitan gestionar funciones administrativas para apoyar a la gestión pedagógica en sus procesos de gestión con el fin de lograr aprendizajes de calidad y cumplimiento de metas y de política educativa institucional, definiendo sus funciones.

(Gallegos, 2004: 22), señala que en un enfoque más administrativo, es posible restringir la gestión educativa organizacional como un grupo de operaciones y actividades que son de apoyo a la gestión pedagógica en función de planes estratégicos para permitir conducir los roles administrativos.

Ello implica, definir a la gestión administrativa como un grupo de acciones que permiten activar los medios que ayudan a la consecución de los propósitos de la organización en un periodo fijado. La administración de la organización debe contar con políticas educativas claras para la administración de la institución. Porque la gerencia de ella es una obligación compartida por todos sus componentes y exige de liderazgo. El director es el representante legal, cumple el cargo y con el Consejo Educativo Institucional una función política de gestión. Los docentes y no docentes del centro educativo deben laborar en equipo, liderados por el consejo educativo y por el director. La gestión de centros educativos funciona como un sistema que integra elementos que permiten interactuar en armonía y coordinación para el logro de metas, con mecanismos de crecimiento. Desde perspectivas diferentes respecto a su realidad institucional, el enfoque sistémico permite su comprensión, con elaboración de un diseño coherente y con aplicación de decisiones a largo plazo y en sentido general.

Dimensión 2: Retos individuales.

Captación de actitud para los cambios, con el fin de acrecentar los conocimientos, habilidades y fijar altos estándares de desempeño personal.

El sistema educativo pide el perfeccionamiento del proceso de preparación constante en el servicio de instituciones educativas, entre ellos el derecho de tener excelentes maestros para los estudiantes. Son esenciales el trabajo grupal y estrategias de desarrollo personal, la exigencia de competitividad en desempeño requiere aprender a colaborar de manera institucional, en lugar de disputar. Si se requiere progresar, es necesaria la comunicación con el objeto del cambio en el actuar y pensar de los componentes del centro educativo y de la comunidad.

El cambio de nuestra manera de pensar indica cambiar constantemente de dirección. Ello requiere ver al interior, concientizarse y estudiar la “verdades” conocidas, en función de crear conocimientos y sentido de vida, de expectativas y aspiraciones. A la vez ver el exterior, investigar ideas novedosas y formas variadas de pensar, y clarificar la visión de organización y comunidad. El cambio del interactuar indica rediseñar la estructura formal de organización, además, de patrones difíciles de mirar con respecto al ser humano y otros rasgos del sistema, incluido los de conocimiento. Lo anterior indicado por (Senge, 2002: 32).

El autor refiere que es factible el cambio si los miembros de la comunidad educativa rediseñan sus relaciones, referidos a capacidades de docentes y estructuras. Rediseño que se da en el aula, escuela y comunidad, mediante redes comunicativas y redes de interacción personal. Para ello es necesario aplicar el trabajo cooperativo, que de ello se valen los docentes para su capacitación y perfeccionamiento.

Por otro lado, refiere a grupos de métodos, heterogéneo y amplio, de capacitaciones planeadas y estructuradas en que trabajan interdependientemente los miembros, en equipos pequeños (de 4 a 6

estudiantes), de carácter académico y a propuesta del docente, como señalan (Slavin, 1990^a, 1990b), (Gil y otros, 2004: 398).

Los profesores, en su conjunto, deben apropiarse de una labor de cooperación, es decir, apropiarse de un grupo de estrategias con el fin de potenciar sus competencias profesionales y capacidades cognitivas, que deben ser asumidas de manera interdependiente y en pequeños grupos la transformación de la gestión y de formación continua para el trabajo; todo ello con el fin de adquirir capacidades profesionales y actitudes para el logro de competencia profesional. Los profesores participan en el cambio cuando cooperan, colaboran, trabajan en grupos y conjunto, ya que poseen formación y dinámica para enseñar y aprender, buscando superar el aislamiento tradicional, frente a un grupo de alumnos.

Los cambios al modo de aprender de los docentes, afectan por la responsabilidad de formación de los mismos. Hacer de las escuelas espacios donde los profesores aprenden, representa un quiebre que se requiere. Para eso es necesario entender el derecho de aprendizaje de los alumnos, como principio de orientación a la formación. Formación que debe asegurar una labor con calidad en los alumnos, con un compromiso a la actualización e innovación; consolidación del tejido profesional, con utilización de redes de docentes y escuelas que facilite una labor informal y flexible; formación definitiva de re profesionalización docente contra quienes desean simplificar la complejidad de enseñar. Lo anterior señalado por (Marcelo, 2002: 166, 167).

Los cambios a la forma de aprendizaje de los docentes representan un quiebre requerido que permite, a su vez, entender el derecho de aprendizaje del alumno y como principio de orientar a su formación con innovación y actualización, acompañado del tejido profesional del docente con uso de redes, re profesionalización del mismo.

Dimensión 3: Interacción.

La forma de ver de cómo son las relaciones de provisión de información, recursos, reconocimiento y comunicación de parte de la institución y ser activo por ser parte de su organización.

Al estudiar la información enfatiza la trascendencia de la introspección de los profesores sobre su trabajo con respecto a la comunicación y cooperación, práctica influida por interacción de los componentes de la organización educativa. En la práctica, si el docente abandona ese aspecto sólo podría anhelar a una relación insignificante que no influye en aprendizajes significativos.

El efecto de la flexibilidad de práctica educativa establece en incurrir en percepciones de estudiantes y procesos afectivos que señalan la forma de su aprendizaje, además de su relación con los demás. También, la interacción alumno-docente es fundamental, porque atiende al desarrollo de habilidades requeridas para residir en sociedad; por ejemplo: el cómo manifestar de forma clara lo que se piensa y se siente; el saber escuchar y comprender a los demás, implica un dialogo pacífico y tolerante con los demás. En caso de los alumnos, la comunicación realiza un trascendental papel en apropiación del conocimiento.

También, es necesario ajustar el contexto escolar como grupo social en el aula de clases, condicionada y generada por relaciones y acciones de actores educativos; ya que, aquí sucede el intercambio de conocimiento alumno-docente que permite el proceso de aprendizaje-enseñanza.

La interacción alumno-docente se da de manera organizada, alumno y docente ejecutan actividades relacionados a los lineamientos de la escuela. Donde cada uno es parte medular de la educación, pues sin necesidad de aprender no es posible enseñar, no es posible aprender sin que alguien oriente. Esa interacción, no funciona si no se da su justo valor; es decir, si se basa en autoritarismo, no se da la sana relación alumno-docente que minimiza la calidad en educación. Ya que, ambos actores marcan características al proceso de aprendizaje-enseñanza, ello es medular para su comprensión. Además, la interacción alumno-docente para su convivencia de principios primordiales como la

confianza y aceptación de ambos, una relación afable, cálida que facilite la proximidad y atracción con el saber, con el conocimiento.

Por otra parte, es indispensable saber que el desarrollo de enseñanza-aprendizaje no depende del alumno o docente, sino de una nueva manera de idear ese proceso, el alumno debe ser percibido por sus características específicas o particulares, pues cada uno posee un ritmo de aprendizaje diferente, por ello, la misión del docente es implementar estrategias que le permitan percibir la capacidad de cada alumno para su potenciación con conocimientos día a día.

Lo descrito, muestra en la práctica del docente un cambio vital, como intermediario del aprendizaje-enseñanza más comprometida, que cada actividad en el aula sea correspondida por los alumnos. Sin embargo, como son diversas y muchas las necesidades de los alumnos que es casi imposible dar solución a todas a la vez, por ello los docentes poseen la misión de priorizar lo más indicado, con el fin de lograr: fomentar el desarrollo crítico y reflexivo de los alumnos, en convivencia con la armonía.

La interacción entre docentes y estudiantes es importante, para garantizar un buen clima laboral, y permite el desarrollo de habilidades sociales, así como conocer el contexto de los actores educativos.

1.2.1.4. Teoría del clima organizacional de Likert.

La hipótesis de ambiente Organizacional de Likert, dispone que la conducta asumida por los subalternos necesita inmediatamente de la conducta administrativa y las circunstancias organizacionales que los mismos observan, por lo tanto, se dice que la reacción estará determinada por la percepción. Likert fija 3 modelos de variantes que precisan las particularidades inherentes de una institución y que intervienen en la apreciación particular del clima. Así tenemos:

Variantes causales: determinadas como variantes independientes, las cuales están dirigidas a señalar la dirección en la que una institución avanza y consigue logros. Las variantes causales consideran el sistema organizativo y administrativo, las decisiones, y capacidades.

Variantes Intermedias: esta clase de variantes están enfocadas a valorar el estado intrínseco de la organización, evidencian lo siguiente: motivación, productividad, dialogo y toma de decisiones. Estas variantes revisten considerable repercusión ya que son las que establecen las transformaciones institucionales como tal de la institución.

Variantes finales: Aparecen como producto del fruto de las variantes causales y las intermedias mencionadas anteriormente, están dirigidas a crear los productos alcanzados por la institución como productividad, ganancia y pérdida. Para sintetizar, se afirma que los agentes externos e internos de la institución contribuyen en el ejercicio de los integrantes de la institución y dan estilo al ambiente donde la institución se desempeña. Estos elementos no repercuten inmediatamente en la institución, sino sobre las impresiones que sus componentes conserven de estos elementos

Consideramos que el clima organizacional, es un buen descriptor de la estructura de una organización en este caso de una institución educativa, de ahí que Likert, plantea su prototipo teórico según el cual, la conducta del personal, docentes en este caso, es motivado por las características administrativas y organizacionales, así también como por las informaciones que los docentes tienen de la institución educativa, sus impresiones y competencias. Ello significa discriminar el ambiente organizacional como causa y como efecto, ya que el comportamiento del docente puede ser influida por el ambiente organizacional, pero también puede influir en él.

1.3.2. Variable 2: Desempeño laboral docente.

1.3.2.1. Definiciones.

Actualmente, el docente es el actor fundamental para mejorar la calidad formativa en varios niveles de educación básica regular, sin desvalorizar la intervención de alumnos, padres de familia y directivos en ese proceso; gran parte de esa obligación es responsabilidad del docente. Por ello, la nueva carrera pública magisterial, a propuesta del Ministerio de Educación (2008), coloca al profesor como mediador, no solo como

transmisor de conocimientos, con actitud creativa, favorable y crítica al cambio, agregado a ello el de poseer una extensa cultura general y capacidad de motivación, formar y guiar de forma integral a los alumnos, como en el trabajo con la comunidad y padres de familia.

Real Academia Española (2001), señala (versión digital) que “desempeño” es un efecto o acción de desempeñar o desempeñarse; y “desempeñar” es, en tercera acepción, el cumplimiento de obligaciones inherentes de la profesión, cargo u oficio; ejercerlos; como americanismo es trabajar, actuar, dedicarse a una actividad, en séptima su acepción.

Para MINEDU (2007), sobre gestión de recursos humanos, señala que “desempeño” designa la manera de realizar metas, roles y responsabilidades, así como los logros obtenidos y el rendimiento (p.9).

Asimismo, para Valdés referido por Vásquez (2009), indica que desempeño docente es cumplir funciones: determinado por factores relacionados al entorno, estudiante y docente. Del mismo modo, el desempeño docente en una variedad de niveles y campos: ámbito socio-cultural, entorno organizacional, ambiente de aula, y sobre el profesor en sí, a través de acción reflexiva (p.19).

Para Díaz (2009), quien señala, en base a la práctica internacional, que “desempeño” es la buena práctica de trabajo en aula, colaborar con el desarrollo organizacional y la forma de preocuparse por la superación profesional del docente, (p. 16).

Para Rizo (2005), quien indica que el desempeño docente, obtenido del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC, como un proceso que facilita movilizar capacidades profesionales, responsabilidad social y disposición personal con el fin de: unir relaciones importantes entre elementos impactantes para formar a los alumnos; cooperar en gestión educativa; reforzar la cultura organizacional en democracia y participar en la implementación, diseño, y evaluación de políticas nacionales y locales con el fin de promover

aprendizajes y desarrollo de habilidades, y competencias para su vida en los estudiantes. No obstante, es importante señalar que los aprendizajes de alumnos es función esencial. Además, es tarea del profesor lo señalado anteriormente, agregar a ello la adquisición de valores y sentimientos apropiados y la convivencia social.

Para Díaz (1999), significa como una meta de la acción de educar y entonces es responsabilidad profesional del profesor impulsar la formación extensiva del estudiante, más allá de su habilidad cognitiva, sea la función del recuerdo como exigencia de procesos de dominio de un procedimiento o de examinación (p.89).

Para Rueda (2009), ese enfoque involucra a la destreza de encarar demandas complejas, apoyado en manera de movilizar reservas psicosociales (considerando actitudes y habilidades) en un ámbito propio; como, también, al manejo de herramientas, sean socioculturales y físicas, agregado a ello a su comprensión y adaptación para propósitos de seres humanos y al uso interactivo, (p.3).

Actualmente se considera al docente como mediador y acompañante en el procedimiento enseñanza aprendizaje, el docente es el actor fundamental para mejorar el servicio educativo, es por ello que se debe tener en cuenta las condiciones como es un buen clima laboral en la institución educativa.

1.3.2.2. Características.

De acuerdo a Chiavenato (2000) el ejercicio laboral “es la conducta del trabajador en la persecución de los propósitos trazados; éste establece la habilidad particular para alcanzar los propósitos” y este tiene una gama de peculiaridades personales, entre las cuales se pueden citar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza de la misión y de la institución para crear conductas que perjudican los productos. Aunque, las instituciones consideran otras características de considerable trascendencia como la sensación del trabajador sobre la igualdad, actitudes y opiniones sobre

su labor, ya que, si sólo se tomara en cuenta la función del trabajador, sería muy complejo definir de qué manera acrecentarlo.

Afirma que el desempeño laboral es el comportamiento en este caso del docente, influidos por ciertas características como, capacidades, habilidades, cualidades y necesidades, también habrá que tener en cuenta otras características de gran importancia la percepción que tiene el docente sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su desempeño para poder acrecentarlo.

1.2.3.3. Dimensiones.

Dimensión 1: Comportamiento relacionado a la manera de preparar para el aprendizaje de alumnos, en general, es la débil capacidad de realización del plan curricular como una de las debilidades presentadas en docentes, presentadas en sesiones de aprendizaje improvisadas observadas por estudiantes. Para ello, el profesor mediante edificación de aprendizajes funcionales y significativos debe planificar su currículo, primero, con elaboración de programaciones, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje con el fin de materializar lo deseado. El profesor debe ser conocedor de características de los alumnos, de ahí construir sus programaciones, con dominio de conocimientos de su campo, conocer la didáctica y pedagogía, también, de tecinas, recursos, estrategias para evaluación en función de estilos y ritmos de aprendizaje. El Ministerio de Educación (2012), en su documento: Marco del Buen Desempeño Docente, indica que en la adecuación para el aprendizaje se considera en la preparación del trabajo pedagógico (preparación del programa curricular), unidades didácticas y sesiones de aprendizaje en un contexto de perspectiva inclusiva e intercultural. Referido al estudio de importantes características materiales e inmateriales, culturales, sociales, y cognitivas del estudiante, con dominio de contenidos disciplinares y pedagógicos, habilidades de enseñanza y evaluación del aprendizaje, y selección de materiales educativos. En el Marco del Buen Desempeño Docente señala las capacidades a realizar los profesores en planificación para el aprendizaje de alumnos: competencia 1, comprende

y conoce propiedades de totalidad de sus alumnos y sus ámbitos, contenidos disciplinares de lo que instruye, procesos pedagógicos y enfoques, con el fin de promover su formación integral y entendimientos de gran nivel; competencia 2, planificar la enseñanza de manera colegiada, con garantía de coherencia de aprendizajes a alcanzar en sus alumnos: el desarrollo didáctico, empleo de recursos libres; y, valoración, revisión de programación curricular constante.

Es la capacidad del docente de planificar su labor educativa, esta dimensión es de suma importancia ya que un servicio educativo es de calidad solo si se planifica, en este caso el docente debe programar su plan anual, sus unidades y sesiones del área que está a su cargo para realizar un buen acompañamiento a los estudiantes.

Dimensión 2: comportamiento relacionado a una enseñanza en pro del aprendizaje de alumnos, posee el objetivo esencial de formar integralmente a las personas, con capacidad para desenvolverse en sociedad, para cumplir se tiene en cuenta la mejora del desempeño docente en el desarrollo de aprendizaje enseñanza. La Guía de sesiones de aprendizaje debe considerar la variedad existente en aula, asimismo, disponer un clima útil para los aprendizajes, influir permanentemente para aprender e investigar a los estudiantes, también, uso de estrategias, recursos didácticos adecuados que faciliten obtener los logros deseados. Comprende la dirección del desarrollo de enseñanza mediante un enfoque de valoración de inclusión y diversidad en su máxima expresión. Menciona el papel del docente en generar el clima favorable para el aprendizaje, motivación constante de sus alumnos, manejo de contenidos, generación de habilidades metodológicas y de valoración, como el empleo de medios pedagógicos relevantes y pertinentes. Comprende uso de variados instrumentos y criterios que permitan identificar los desafíos y el logro en proceso de aprendizaje; adicionado a ello los aspectos de enseñanza a mejorar, (Ministerio de Educación, 2012).

De acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente las competencias a ejecutar por profesores en enseñanza para aprendizaje de alumnos son: competencia 3: genera un ambiente adecuado para el aprendizaje, vivencia de la diversidad y convivencia democrática en todas sus manifestaciones, con objetivos de formar ciudadanos críticos e interculturales; competencia 4: guía el procedimiento de enseñanza dominando contenidos disciplinares y emplea de estrategias y recursos adecuados, con el objeto de que todos los alumnos entiendan de forma crítica y reflexiva en lo concerniente a resolución de cuestiones relacionados con sus contextos culturales, predilecciones, y experiencias; competencia 5: Valora constantemente el aprendizaje en función de objetivos organizacionales predeterminados, además, debe considerar los contextos culturales y las diferencias individuales para toma de decisiones y retroalimentar a sus alumnos y a la colectividad educativa.

Comprende la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje, mediante un planteamiento de inclusión y diversidad, con el objetivo de formar integralmente a los estudiantes, con capacidad para desenvolverse en la sociedad, así como también influir permanentemente para aprender a investigar.

Dimensión 3: comportamiento referido a participar en la gestión de una escuela articulada a la comunidad, donde el docente participa en actividades de construcción de autoaprendizaje desde un enfoque de comunicación activa que contribuya en construir el proyecto educativo organizacional y clima que facilite relaciones personales en distintos agentes educativos. Ello, incluye valoración y respeto de propiedades que muestran las familias consideradas en el desarrollo de aprendizaje enseñanza. Según el Marco del Buen Desempeño Docente las competencias a ejecutar por los profesores con el fin de participar en gestión de una escuela organizada con su comunidad son: competencia 6: participa eficientemente, con actitud colaborativa, crítica, y democrática en gestión de la escuela, con su contribución para construir

y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, con el fin de crear aprendizajes de calidad; competencia 7: fija relaciones de colaboración, corresponsabilidad y respeto con familias, sociedad civil y demás entidades del Estado; aprovecha sus recursos y saberes en procesos educativos y debe dar cuenta de los logros obtenidos.

Se refiere a la participación del docente, a participar en la dirección de una escuela articulada a la comunidad, el profesor participa desde un enfoque de participación activa que contribuya al buen clima organizacional, de acuerdo con el marco del buen desempeño docente, las competencias 6 y 7 inciden en este aspecto.

Dimensión 4: señala que el crecimiento de la identidad y profesionalidad del profesor tiene en cuenta las prácticas y al proceso que particularizan el desarrollo y la formación de la comunidad profesional de profesores. A ello, sugiere una reflexión sistemática con respecto a la aplicación pedagógica, de sus colegas, trabajo en equipo, su participación en otras actividades de desarrollo docente y colaboración con sus pares. Incluyendo su obligación en productos del aprendizaje y procesos, y la aplicación de información sobre diseño de políticas educativas e implementación en el contexto regional y nacional. Sobre competencia 8: reflexiona sobre su experiencia y práctica organizacional y fomenta procedimientos de aprendizaje constante de forma colectiva y particular, con el fin de armar y construir su identidad y responsabilidad docente.

Se refiere, a la profesionalidad e identidad que debe tener el docente para particularizar su desempeño, para ello se sugiere una reflexión sistemática con respecto a la aplicación pedagógica, trabajo en equipo su participación en el proceso enseñanza aprendizaje.

1.2.3.4. Teorías del desempeño.

Teoría de la equidad.

Está vinculada a la apreciación de los trabajadores con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se refleja para Klingner y Nabaldian

(2002):

Esta equidad está conformada por 2 posturas: El rendimiento y la equiparación con los demás. En el primer caso es la confrontación de su contribución o productividad con su labor y la retribución que percibe en relación con otros sujetos (p.253).

Esta hipótesis se refiere básicamente a la percepción que tiene en este caso del docente respecto al trato que recibe y la retribución con respecto a otros sujetos.

Teoría de las expectativas.

De acuerdo con Klingner y Nabaldian (2002) esta hipótesis se concentra:

En los sentimientos de complacencia de los trabajadores, que de esta manera difunde un especial ejercicio laboral con respecto a otros. Son 3 los agentes determinados: a) el alcance que un trabajador cree que puede tener al ejecutar el trabajo al nivel esperado; b) la valoración del trabajador con el siguiente agradecimiento mediante incentivos o castigos como consecuencia de que se alcance o no el nivel deseado en el desempeño; c) La trascendencia que el trabajador otorga a estas recompensas o castigos (p.253).

Se concentra en los sentimientos de satisfacción en este caso de los docentes y esto influye en un mejor desempeño laboral, respecto a otros.

Al respecto, la educación y maestros debemos promover el desarrollo de competencias, más que transmitir gran cantidad de información, como garantía del aprendizaje constante en su vida y su desempeño conveniente y satisfactorio en un mundo complejo y cambiante. Por ello hay la necesidad de fijar el perfil del profesor asentado en la perspectiva por competencias, como garantía de su profesionalismo con eficiencia, eficacia y satisfactorio. Es necesario mencionar el informe de la Nueva Docencia en Perú del Ministerio de Educación del Perú (2003), en la que se señala sobre "competencia" como capacidad de hacer con saber y con conocimiento sobre los efectos de ese hacer. Toda competencia

mezcla, a la vez, formas de hacer, conocimiento, obligaciones y valores como productos de lo obrado.

1.4 Formulación del problema.

1.4.1. General:

PG. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017?

1.4.2. Específicos:

P1. ¿Qué relación existe entre la dimensión **gestión institucional** del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017?

P2. ¿Qué relación existe entre la dimensión **retos individuales** del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017?

P3. ¿Qué relación existe entre la dimensión **interacción** del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017?

1.5 Justificación del estudio.

La ejecución de la indagación es de mucha relevancia y se explica de la siguiente manera:

Justificación teórica:

Posibilita, crear conocimiento científico teórico para la sociedad escolar, profesores, e investigadores que muestren interés en el estudio de las variantes: Clima organizacional y el ejercicio laboral docente; dicha información será el producto de una exploración integra de fuentes de investigación.

Justificación práctica:

El primordial objetivo es describir y correlacionar las variantes clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Modelo San Antonio de Moquegua. En tal sentido, el estudio de exploración me posibilitará precisar cómo las variantes de estudio influyen recíprocamente.

Justificación metodológica:

La investigación permite la elaboración de herramientas de recopilación de datos; estos instrumentos fueron validados y confiabilizados. La forma sistemática como se encaminó la dirección del diseño de indagación que respalde estas características, por lo tanto, dichos instrumentos y proyecto pueden ser empleados por otros examinadores que se ayuden con este tipo de metodología

Justificación social:

Existen muchas personas que no se relacionan de forma positiva con los demás, por ser: muy permisivos, agresivos, intransigentes, por transmitir mal la información, no saber expresar los sentimientos, etc. En tal sentido, la investigación tiene relevancia social porque permite determinar la importancia del clima organizacional en el desempeño profesional; porque existen docentes que no conocen ni practican estas habilidades sociales.

1.6 Hipótesis.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.92) Son las guías para una indagación o estudio. Las hipótesis señalan lo que tratamos de demostrar y se precisan como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente (Williams, 2003) y deben enunciarse a modo de proposiciones. De hecho, son contestaciones temporales a las interrogantes de indagación.

1.6.1 General:

HG.El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

1.6.2 Específicas:

H1. La dimensión **gestión institucional** del clima organización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

H2. La dimensión **retos individuales** del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

H3. La dimensión **interacción** del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

1.7 Objetivos.

Según Rojas, en Ávila Baray (2006, p.44), un objetivo es “un enunciado que expresa los resultados que se procura lograr al culminar la indagación, entre las particularidades que necesita cubrir se encuentran: debe ser factible y mensurable”. Para Hernández, et al., (2014), los objetivos “tienen el propósito de precisar lo que se desea en la indagación y deben expresarse con precisión, pues son las guías de la investigación”.

1.7.1 General:

OG. Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

1.7.2 Específicos:

- O1. Conocer la relación que existe entre la dimensión **gestión institucional** del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

- O2. Conocer la relación que existe entre la dimensión **retos individuales** del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

- O3. Conocer la relación que existe entre la dimensión **interacción** del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

II MÉTODO

Metodología:

Se empleó el Método cuantitativo, no experimental, hipotético deductivo. A decir de Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Este enfoque cuantitativo utiliza la recopilación de datos para demostrar supuestos, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de conducta y demostrar hipótesis.

Tipo de estudio:

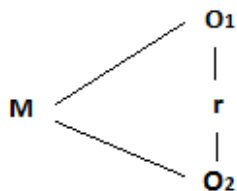
Estudio no experimental. Hernández (2014) de tipo descriptivo correlacional. Es una investigación de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, porque busca determinar las características, semejanzas y los perfiles de personas, grupos, sociedades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Solamente mide o recoge información de forma separada o conjunta sobre las nociones o las variantes a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. Es correlacional, porque tiene como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más, categorías o variables en un entorno específico. Las indagaciones correlacionales, al valorar el nivel de asociación entre dos o más variantes, miden cada una de ellas (supuestamente relacionadas) y, luego cuantifican y analizan la vinculación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.1 Diseño de investigación.

Es el proyecto o estrategia que se ejecuta para recoger la información que se requiere en una indagación. Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 120).

Es no experimental, transeccional, descriptivo correlacional, porque describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variantes en un momento determinado. Es como tomar una fotografía de algo que acontece.

El siguiente esquema muestra la organización del proyecto correlacional:



En dónde:

M = Muestra de los alumnos

O1 = Variable N° 1 Clima organizacional.

r = Relación de las variantes de estudio.

O2 = Variable N° 2 Desempeño laboral docente.

2.2 Variables.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.93). Una variante es una característica que puede cambiar y cuya modificación es susceptible de valorarse o examinarse.

Las variantes alcanzan valor para la indagación científica cuando llegan a relacionarse con otras variantes, es decir, si forman parte de una presunción o una hipótesis.

Para la variable clima organizacional examinamos 3 magnitudes que son: Gestión institucional (Planificación institucional, Trabajo definido y estructurado, Trabajo en equipo), Retos individuales (Adaptación a las nuevas situaciones, Desarrollo de habilidades y conocimientos, Mantenimiento de altos estándares de desempeño), interacción (Recursos necesarios para un buen trabajo, Información y comunicación oportuna, Reconocimiento al trabajo desempeñado),

Para la variable desempeño laboral docente se consideró las siguientes magnitudes: Preparación para el aprendizaje (Conocimiento actualizado Planifica la enseñanza), enseñanza para el aprendizaje (Crea clima propicio Domina contenidos y usa recursos Evalúa el aprendizaje), Participación en la dirección de la escuela comunidad (Participan en la gestión de la escuela.

Establece relaciones con las familias y la comunidad) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad (Reflexiona sobre el ejercicio pedagógico Promueve los valores).

Operacionalización de variables:

Según (Hernández, et al. 2014, p.111) Una definición operacional constituye un conglomerado de métodos que explican las tareas que un investigador debe desarrollar para recibir los impactos sensoriales, las cuales indican la existencia de una noción teórica en mayor o menor categoría.

Variable 1: Clima organizacional.

Variable 2: Desempeño laboral.

Tabla 1. Operacionalización de variantes:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Chiavenato, I. (2000) "El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los trabajadores e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional".	El clima organizacional se evaluará en las dimensiones: Gestión institucional, retos individuales e interacción. Esta variable se evaluará mediante un Cuestionario que constará de 18 ítems.	D1: Gestión institucional	-Planificación institucional -Trabajo definido y estructurado -Trabajo en equipo	-Nunca -Casi nunca -Algunas veces -Casi siempre -Siempre
			D2: Retos individuales	-Adaptación a las nuevas situaciones -Desarrollo de habilidades y conocimientos. -Mantenimiento de altos estándares de desempeño	
			D3: Interacción	-Recursos necesarios para un buen trabajo -Información y comunicación oportuna -Reconocimiento al trabajo desempeñado	

DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	"Cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados" (MINEDU, 2007, p.10).	El desempeño laboral se evaluará en las dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela comunidad; y desarrollo de la profesionalidad y la identidad Esta variable se evaluará mediante un Cuestionario que constará de 18 ítems.	D1: Preparación para el aprendizaje	-Conocimiento actualizado -Planifica la enseñanza	-Nunca -Casi nunca -Algunas veces -Casi siempre -Siempre
			D2: Enseñanza para el aprendizaje	-Crea clima propicio -Domina contenidos y usa recursos -Evalúa el aprendizaje	
			D3: Participación de la escuela articulada a la comunidad	-Participa en la gestión de la escuela -Establece relaciones con las familias y la comunidad	
			D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	-Reflexiona sobre la práctica pedagógica -Promueve los valores	

Fuente: Elaborado por el autor.

2.3 Población y muestra.

Población:

Es el conglomerado de todas las unidades a indagar. La población es el grupo de individuos o cosas que tienen una o más características en general, se encuentran en un espacio o territorio y cambian con el transcurrir del tiempo. (Vara, 2012 p. 221)

La población en la presente indagación estuvo conformada por 80 docentes de la I. E. "Modelo San Antonio".

Muestra

Es el grupo de casos extraídos de la población, seleccionada por algún método racional, siempre parte de la población. Si se tiene varias poblaciones, entonces se tendrá varias muestras. (Vara, 2012 p. 221).

Para encontrar el volumen de la muestra se empleó la fórmula de

poblaciones finitas que se presenta seguidamente:

Fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

- N = Total de la población
- Z α = 1,96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- P = proporción esperada (en este caso 5% = 0,05)
- q = 1 – p (en este caso 1 – 0,05 = 0,95)
- d = Precisión (use un 5%)

$$n = \frac{80 * (1,96)^2 * 0,05 * 0,95}{0,03^2 * (200 - 1) + 1,96^2 * 0,05 * 0,95} = 66$$

La muestra quedo establecida por 66 profesores de la I. E. Modelo San Antonio.

Muestreo

El método de muestreo empleado es el probabilístico aleatorio simple.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

Para Hernández et al. (2014). La encuesta es: " obtener datos sobre los conceptos, lenguaje y formas de expresión, historias y relaciones de los participantes" (p.374)

Se ha utilizado como técnica la encuesta sobre clima organizacional y desempeño laboral docente.

Instrumento de recolección de datos:

Según, Hernández et al. (2014, p.217). Un cuestionario es un conjunto de interrogantes respecto de una o más variantes a valorar.

El instrumento empleado para la variante uno: Clima organizacional fue el Cuestionario N° 1.

El instrumento utilizado para la variante dos: Desempeño laboral docente fue el Cuestionario N° 2.

Los dos instrumentos fueron administrados a la muestra de 66 profesores seleccionados de los 80 docentes de la I. E. Modelo San Antonio - Moquegua, 2017. Los mismos que han sido estructurados en función a sus dimensiones.

Validación y Confiabilidad del Instrumento

Para la validez de contenido de la escala se recurrirá al criterio de validez de contenido, que se entiende como el “grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p.143).

Confiabilidad:

La confiabilidad se calcula y valora para todo el instrumento de medición empleado, o bien, si se administraron varios instrumentos, se determina para cada uno de ellos. Asimismo, es usual que la herramienta comprenda varias escalas para distintas variantes, entonces la fiabilidad se establece para cada escala y para el total de escalas (si se pueden sumar, si son aditivas). Según (Hernández, et al. 2014, p.300).

Tabla 2. Confiabilidad de los Instrumentos de recojo de datos

Clima organizacional		Desempeño laboral docente	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,885	18	0,951	18

Fuente: Elaborado por el autor.

Se trató a través de la herramienta estadística IBM SPSS 23 “Alfa de Cronbach” siendo su resultado: Como se obtuvo 0,885 en el instrumento cuestionario para clima organizacional y 0.951 en el instrumento cuestionario para desempeño laboral docente se colige que ambos instrumentos son altamente confiables

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

En dónde:

- K** : El número de ítems
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems
- A** : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

En los instrumentos se consideró las sugerencias proporcionadas por el juicio de expertos, especialistas que nos recomendaron que puede ser aplicado a la muestra de estudio de la presente indagación, porque hallaron que existe congruencia lógica entre los objetivos, la hipótesis, las variables, las dimensiones y los indicadores.

Doctor: Luis Alberto Aguirre Bazán.

PhD: Juan Ubaldo Jiménez Castilla.

Doctor: Guido Elar Ordoñez Carpio.

Doctor: Teófilo Lauracio Ticona.

Doctor: Jarol Teófilo Ramos Rojas.

Doctor: Javier Pedro Flores Arocutipa.

Doctor: Edgar Bedoya Justo.

2.5 Método de análisis de datos.

Los datos fueron analizados a través del Programa estadístico SPSS 23 español:

- Para la variable N° 1. Cuestionario de clima organizacional.
- Para la variable N° 2. Cuestionario de desempeño laboral docente.
- Se obtuvieron las tablas de frecuencias unidimensionales, figura de porcentajes para cada nivel y tabla cruzada para las dos variables en forma conjunta.
- Para las tablas cruzadas, se aplicó la prueba chi cuadrado para probar la relación entre las variables, tanto a nivel global, así como para las variables clima organizacional y desempeño laboral docente. Con los valores que se obtuvieron se aplicó la prueba de hipótesis.

2.6 Aspectos éticos.

Están referidos a las leyes que se han promulgado en el mundo para proteger a los seres humanos sometidos a experimentos científicos. Los avances científicos y tecnológicos por una parte, tienen muchas bondades para la humanidad; pero, por otra parte, aparecen dilemas éticos, como resultado de no cumplir con su reglamentación en la indagación científica. En ese sentido, toda indagación debe pasar por un sigiloso filtro que preserve los derechos inalienables de las personas, en particular, de las poblaciones más vulnerables. Las leyes éticas son preponderantes en la indagación científica, como afirma Pellegrini y Macklin (1999) “una investigación cuidadosa y éticamente diseñada, con el fin de poder contestar a interrogantes específicas enunciadas previamente”.

En este trabajo se administró los instrumentos de investigación a los profesores de la I. E. Modelo San Antonio de Moquegua 2017. En tal sentido, se debe indicar que se respetó los derechos humanos y su libertad de determinar su colaboración en la investigación

III. RESULTADOS

En este capítulo presentamos los resultados que se han obtenido luego de la aplicación de los instrumentos de investigación, habiéndose tabulado los mismos, para posteriormente ser procesados a través de una hoja de cálculo y del Software estadístico IBM SPSS Version 23. Para cada caso se expone un corto análisis descriptivo de las variables y dimensiones a través de tablas de doble entrada y se analiza los diferentes porcentajes obtenidos. Finalmente, se muestran los resultados obtenidos en la contrastación de nuestras hipótesis.

3.1. Resultados de los datos recogidos

3.1.1. Sobre la relación entre clima organizacional el desempeño laboral.

Tabla 3. Tabla cruzada del clima organizacional y el desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL			
		DEFICIENTE	BUENO	MUY BUENO	TOTAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	DEFICIENTE	11	7	5	23
	BUENO	6	8	3	17
	MUY BUENO	4	6	16	26
	TOTAL	21	21	24	66

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

La tabla 3 hace referencia a nuestras dos variables, clima organizacional y desempeño laboral docente para poder analizar las confluencias entre ambas, además de ello garantiza la pertinencia de utilizar la prueba de chi cuadrado para la contrastación de la hipótesis general.

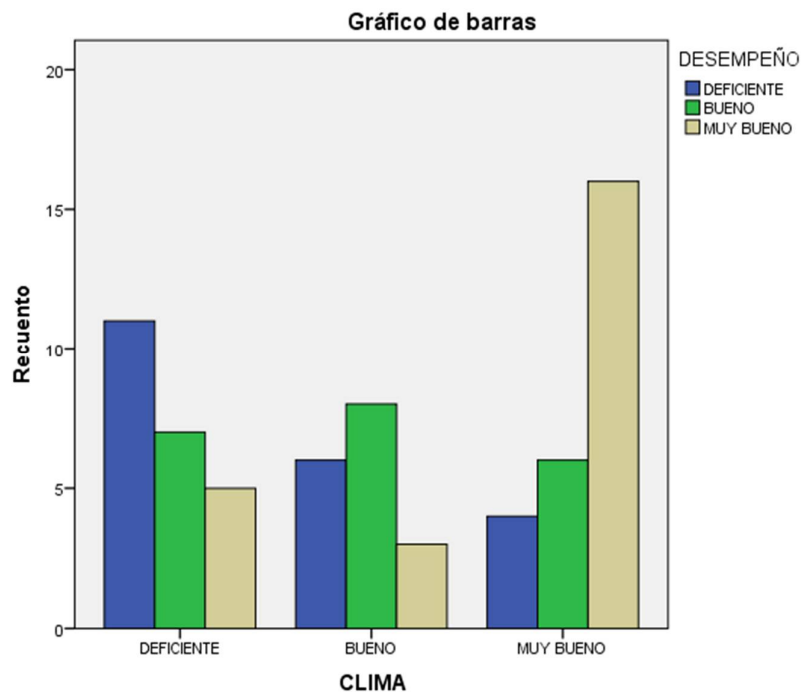


Figura 1. Niveles de convergencia entre las variables clima organizacional y desempeño laboral

Fuente: Tabla N° 3

Interpretación.

En la figura 1 se observa que la mayor concentración de datos se presenta en el nivel muy bueno

3.1.2. Sobre la relación entre la dimensión *gestión institucional* y *desempeño laboral docente*

Tabla 4. Tabla cruzada de gestión institucional y el desempeño laboral docente.

		DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE			
		DEFICIENTE	BUENO	MUY BUENO	TOTAL
GESTIÓN INSTITUCIONAL	DEFICIENTE	9	7	5	21
	BUENO	8	9	3	20
	MUY BUENO	4	5	16	25
	TOTAL	21	21	24	66

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

La tabla 4 hace referencia a la dimensión *gestión institucional* y *desempeño laboral docente* para poder analizar las confluencias entre ambas, además de ello garantiza la pertinencia de utilizar la prueba de chi cuadrado para la contrastación de la hipótesis general.

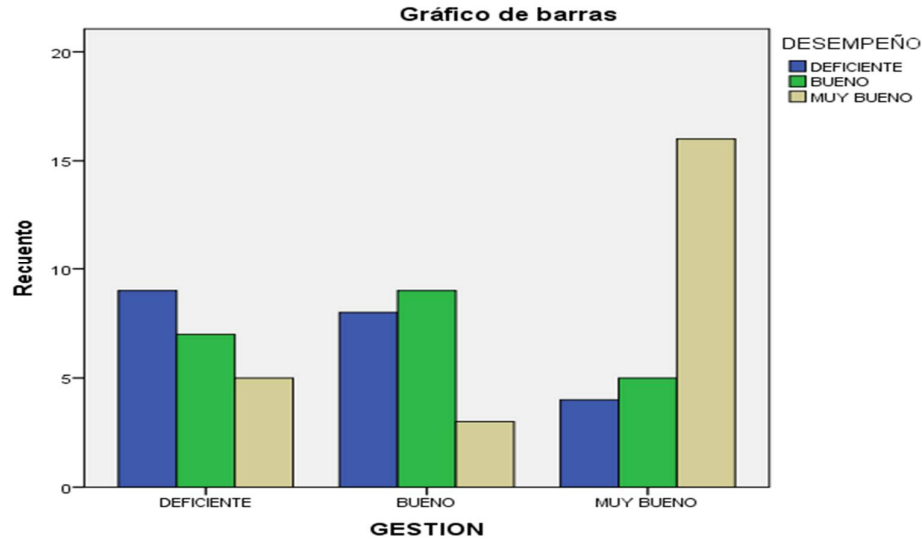


Figura 2. Niveles de convergencia entre la dimensión gestión institucional y desempeño laboral docente

Fuente: Tabla N° 4

Interpretación.

En la figura 2 se observa que la mayor concentración de datos se presenta en el nivel muy bueno.

3.1.3. Sobre la relación entre la dimensión retos individuales y desempeño laboral

Tabla 5. Tabla cruzada de retos individuales y el desempeño laboral docente

		DESEMPEÑO LABORAL			
		DEFICIENTE	BUENO	MUY BUENO	TOTAL
RETOS INDIVIDUALES	DEFICIENTE	9	7	5	21
	BUENO	8	8	3	19
	MUY BUENO	4	6	15	25
	TOTAL	21	21	24	66

Fuente: Elaboración propia

Interpretación.

La tabla 5 hace referencia a la dimensión de retos individuales y desempeño laboral docente para poder analizar las confluencias entre ambas, además de ello garantiza la pertinencia de utilizar la prueba de chi cuadrado para la contrastación de la hipótesis general.

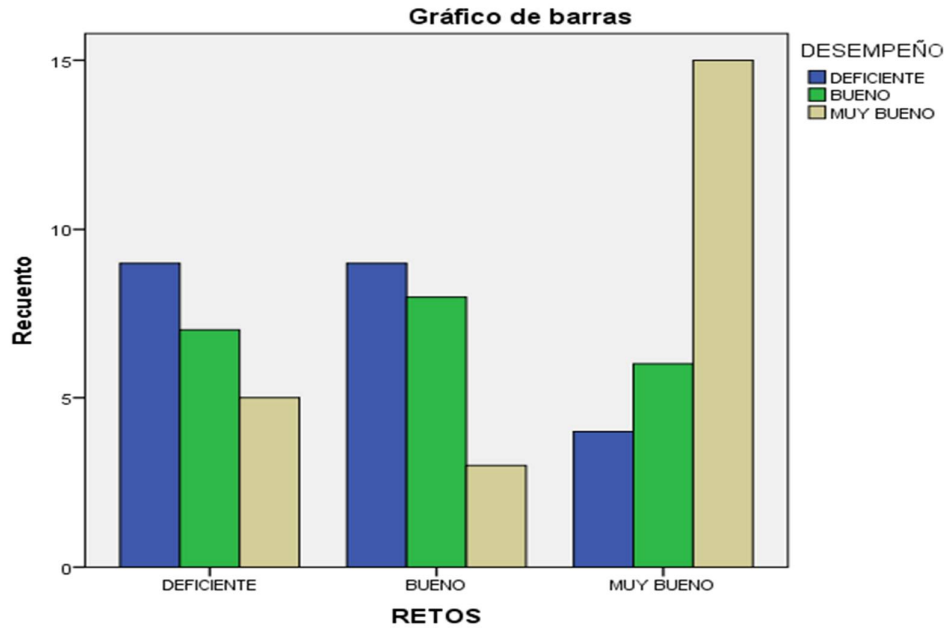


Figura 3. Niveles de convergencia entre la dimensión retos individuales y desempeño laboral docente

Fuente: Tabla N° 5

Interpretación.

En la figura 3 se observa que la mayor concentración de datos se presenta en el nivel muy bueno.

3.1.3. Sobre la relación entre la dimensión interacción y desempeño laboral

Tabla 6. Tabla cruzada de interacción y el desempeño laboral docente

		DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
		DEFICIENTE	BUENO	MUY BUENO	
INTERACCIÓN	DEFICIENTE	7	7	5	19
	BUENO	9	9	3	21
	MUY BUENO	5	5	16	26
	TOTAL	21	21	24	66

Fuente: Elaboración propia

Interpretación.

La tabla 6 hace referencia a la dimensión de interacción y desempeño laboral docente para poder analizar las confluencias entre ambas, además de ello garantiza la pertinencia de utilizar la prueba de chi cuadrado para la contrastación de la hipótesis general.

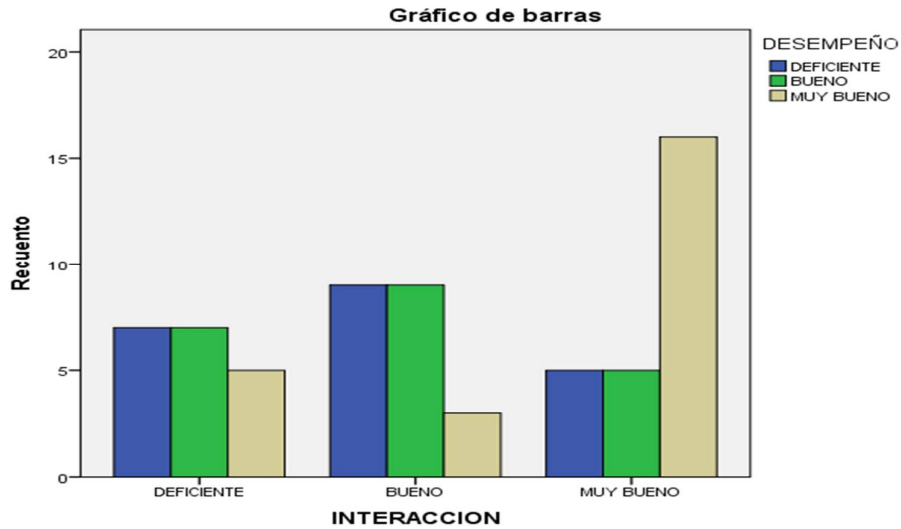


Figura 4. Niveles de convergencia entre la dimensión interacción y desempeño laboral docente

Fuente: Tabla N° 6

Interpretación.

En la figura 3 se observa que la mayor concentración de datos se presenta en el nivel muy bueno.

3.2 Contrastación de Hipótesis.

Con la finalidad de poder contrastar nuestras hipótesis se utilizó el estadístico de prueba Chi Cuadrado, además de ello se recurrió al Software IBM SPSS Versión 23; con la finalidad de procesar nuestra información. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

3.2.1 Contrastación de la hipótesis General

Planteamos nuestras Hipótesis alternativa y nula.

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017

Los resultados de la prueba Chi Cuadrado en el Software IBM SPSS Versión 23 muestran los siguientes valores:

Tabla 7. Tabla de frecuencias observadas y esperadas del clima organizacional y desempeño laboral.

			desempeño			Total
			deficiente	bueno	muy_bueno	
clima	deficiente	Recuento	11	7	5	23
		Frecuencia esperada	7,3	7,3	8,4	23,0
	bueno	Recuento	6	8	3	17
		Frecuencia esperada	5,4	5,4	6,2	17,0
	muy_bueno	Recuento	4	6	16	26
		Frecuencia esperada	8,3	8,3	9,5	26,0
Total		Recuento	21	21	24	66
		Frecuencia esperada	21,0	21,0	24,0	66,0

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del programa estadístico IBM SPSS Versión 23

Descripción:

El requisito es que todas las frecuencias esperadas sean mayores a cinco, lo cual se comprueba de la inspección en la Tabla 7.

Tabla 8. Prueba de Chi Cuadrado para la hipótesis general

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	13,525 ^a	4	,009	,008		
Razón de verosimilitudes	13,534	4	,009	,012		
Estadístico exacto de Fisher	12,845			,011		
Asociación lineal por lineal	9,462 ^b	1	,002	,002	,001	,001
N de casos válidos	66					

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,41.

b. El estadístico tipificado es 3,076.

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del programa estadístico IBM SPSS. Versión 23

Descripción:

Los valores de la significancia asintótica deben ser menores a 0.01 si se desea demostrar que existe una influencia altamente significativa entre las variables. En el caso en que el valor sea menor a 0.05 la influencia entre las variables será significativa. En este caso se verifica que la significancia asintótica presenta un valor de 0.009 menor a 0.01 por lo que existe una relación **altamente significativa**.

3.2.2. Contrastación de la primera Hipótesis específica (H.E.1)

Planteamos nuestras Hipótesis alternativa y nula.

Ha: La gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

H0: La gestión institucional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017

Los resultados de la prueba Chi Cuadrado en el Software IBM SPSS Versión 23 muestran los siguientes valores:

Tabla 9. Tabla de frecuencias observadas y esperadas de la dimensión gestión institucional y el desempeño laboral

			desempeño			Total
			deficiente	bueno	muy_bueno	
gestion	deficiente	Recuento	9	7	5	21
		Frecuencia esperada	6,7	6,7	7,6	21,0
	bueno	Recuento	8	9	3	20
		Frecuencia esperada	6,4	6,4	7,3	20,0
	muy_bueno	Recuento	4	5	16	25
		Frecuencia esperada	8,0	8,0	9,1	25,0
Total	Recuento	21	21	24	66	
	Frecuencia esperada	21,0	21,0	24,0	66,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del programa estadístico IBM SPSS. Versión 23

Descripción:

El requisito es que todas las frecuencias esperadas sean mayores a cinco, lo cual se comprueba de la inspección en la Tabla 9.

Tabla 10. Prueba de Chi Cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,067 ^a	4	,007	,006		
Razón de verosimilitudes	14,312	4	,006	,008		
Estadístico exacto de Fisher	13,549			,008		
Asociación lineal por lineal	7,923 ^b	1	,005	,005	,003	,001
N de casos válidos	66					

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,36.

b. El estadístico tipificado es 2,815.

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del programa estadístico IBM SPSS. Versión 23

Descripción:

Los valores de la significancia asintótica deben ser menores a 0.01 si se desea demostrar que existe una influencia altamente significativa entre las variables. En el caso en que el valor sea menor a 0.05 la influencia entre las variables será significativa. En este caso se verifica que la significancia asintótica presenta un valor de 0.007 menor a 0,01 por lo que existe una relación **altamente significativa**

3.2.3. Contrastación de la segunda Hipótesis específica (H.E.2)

Planteamos las Hipótesis alternativa y nula.

Ha: Los retos individuales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

H0: Los retos individuales no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017

Los resultados de la prueba Chi Cuadrado en el Software IBM SPSS Versión 23 muestran los siguientes valores:

Tabla 11. Tabla de frecuencias observados y esperados de la dimensión retos individuales y el desempeño laboral

			desempeño			Total
			deficiente	bueno	muy_bueno	
retos	deficiente	Recuento	9	7	5	21
		Frecuencia esperada	6,8	6,8	7,4	21,0
	bueno	Recuento	8	8	3	19
		Frecuencia esperada	6,1	6,1	6,7	19,0
	muy_bueno	Recuento	4	6	15	25
		Frecuencia esperada	8,1	8,1	8,8	25,0
Total	Recuento	21	21	23	65	
	Frecuencia esperada	21,0	21,0	23,0	65,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del programa estadístico IBM SPSS. Versión 23

Descripción:

El requisito es que todas las frecuencias esperadas sean mayores a cinco, lo cual se comprueba de la inspección en la Tabla 11.

Tabla 12. Prueba de Chi Cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	11,589 ^a	4	,021	,020		
Razón de verosimilitudes	11,849	4	,019	,024		
Estadístico exacto de Fisher	11,227			,022		
Asociación lineal por lineal	7,046 ^b	1	,008	,009	,005	,002
N de casos válidos	65					

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,14.

b. El estadístico tipificado es 2,654.

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del programa estadístico IBM SPSS. Versión 23

Descripción:

En base a los resultados se puede sostener que existe una **relación significativa** entre la dimensión retos individuales y el desempeño laboral. Por lo que se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia de 0,21 mayor a 0,05

3.2.4. Contrastación de la tercera Hipótesis específica (H.E.3)

Planteamos nuestras Hipótesis alternativa y nula.

Ha: La interacción se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

H0: La interacción no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017

Los resultados de la prueba Chi Cuadrado en el Software IBM SPSS Versión 23 muestran los siguientes valores:

Tabla 13. Tabla de frecuencias observadas y esperadas de la dimensión interacción y el desempeño laboral

			desempeño			Total
			deficiente	bueno	muy_bueno	
interaccion	deficiente	Recuento	7	7	5	19
		Frecuencia esperada	6,0	6,0	6,9	19,0
	bueno	Recuento	9	9	3	21
		Frecuencia esperada	6,7	6,7	7,6	21,0
	muy_bueno	Recuento	5	5	16	26
		Frecuencia esperada	8,3	8,3	9,5	26,0
Total	Recuento	21	21	24	66	
	Frecuencia esperada	21,0	21,0	24,0	66,0	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del programa estadístico IBM SPSS. Versión 23

Descripción:

El requisito es que todas las frecuencias esperadas sean mayores a cinco, lo cual se comprueba de la inspección en la Tabla 13.

Tabla 14. Prueba de Chi Cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,373 ^a	4	,015	,014		
Razón de verosimilitudes	12,752	4	,013	,017		
Estadístico exacto de Fisher	12,109			,015		
Asociación lineal por lineal	5,265 ^b	1	,022	,023	,013	,005
N de casos válidos	66					

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,05.

b. El estadístico tipificado es 2,295.

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del programa estadístico IBM SPSS. Versión 23

Descripción:

En base a los resultados se puede sostener que existe una **relación significativa** entre la dimensión interacción y desempeño laboral docente. Por lo que se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia de 0,015 mayor a 0,05

IV. DISCUSIÓN

En base a los resultados se puede sostener que existe una influencia **altamente significativa** entre las variables clima institucional y el desempeño laboral. Por lo que se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia de 0.01. (Tabla 8) que indica que, a una buena práctica de clima institucional, le corresponde un buen desempeño docente o a una deficiente práctica del clima institucional, le corresponde un inadecuado desempeño laboral de los docentes.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos tenemos a, Asencio (2007), quien realizó una investigación titulada "Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao."

La principal conclusión a la que arribó el estudio es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionadas, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que, en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, él personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

Lo señalado líneas arriba guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Chiavenato, (2000), quien indica que el clima organizacional hace referencia al ambiente interno que existe en el personal de la institución, de gran relación al grado de motivación de los empleados y señala de forma específica sobre propiedades motivacionales del ambiente organizacional.

Afirma que el clima laboral docente es un grupo de factores determinantes, sea de forma negativa o positiva, respecto al comportamiento de docentes. Actualmente, es muy conveniente que las instituciones educativas en su conjunto sostengan un clima favorable, ya que permite optimizar su desempeño docente y de esa forma dar lo mejor de sí, que permita materializar los objetivos de su institución educativa, ello le permite diferenciarse de otras.

Por otro lado, Velásquez, (2003), indica que, si una institución no posee un clima favorable, se encontrará en desventaja con los demás, que, si poseen, porque dará mayor calidad en servicios y productos que brinda.

El docente que ejecuta su labor en toda organización educativa, observa su ambiente en función de las características que tenga cada una y que en el largo plazo influye en la conducta de ésta. Esa característica es posible que sea: remuneraciones, normas de conducta, estructura; el trabajador posee una visión integral de todas las variables que influyen en ello e integran a su entorno interno. *Afirma que, es necesario un clima laboral favorable en las instituciones donde trabajamos, y esto es influenciado por ciertas características como; remuneraciones, normas e infraestructura entre otras.*

En la hipótesis específica 1; se señala que *La gestión institucional se **relaciona significativamente** con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.*

Esta hipótesis se valida en base a los resultados ya que se puede sostener que existe una influencia **altamente significativa** entre la dimensión gestión institucional y el desempeño laboral. Por lo que se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia de 0,01.

En la hipótesis específica 2; señala que *Los retos individuales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.*

Esta hipótesis se valida en base a los resultados ya que se puede sostener que existe una influencia **significativa** entre la dimensión retos individuales y el desempeño laboral. Por lo que se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia de 0,05.

En la hipótesis específica 3; señala que *La interacción se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.*

Esta hipótesis se valida en base a los resultados se puede sostener que existe una influencia **significativa** entre la dimensión interacción y el desempeño laboral. Por lo que se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia de 0,05.

Como colofón final podemos afirmar que: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA.

Existe relación **altamente significativa** entre clima organizacional y desempeño laboral de los profesores de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017; a nivel global ya que el valor de chi cuadrada es = a 13,525 y el nivel de significación es = a 0.009, menor a 0,01.

SEGUNDA.

Existe relación **altamente significativa** entre la dimensión gestión institucional de la variante clima organizacional con el desempeño laboral de los profesores de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017; ya que el valor de chi cuadrada es = a 14,067 y el nivel de significación es = 0,007, menor a 0,01.

TERCERA.

En función a la dimensión retos individuales de la variable clima organizacional, existe relación **significativa** con el desempeño laboral de los profesores de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017; ya que el valor de chi cuadrada es = a 11.589 y el nivel de significancia es = a 0,021, mayor a 0,05.

CUARTA.

En función a la magnitud interacción de la variante clima organizacional se descubrió que existe relación significativa con el desempeño laboral de los profesores de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017; ya que el valor de chi cuadrada es = a 12,373 y el nivel de significancia es = a 0,015 mayor a 0,05.

VI. RECOMENDACIONES

- A las autoridades de la Gerencia Regional de Educación – Moquegua, promover y generar espacios de formación continua en el tratamiento de las habilidades sociales como una forma de mejorar las relaciones intrapersonales e interpersonales entre el personal Directivo, Jerárquico, Docentes y Estudiantes.
- A los docentes, adoptar una práctica pedagógica formativa, interesándose en la dimensión socioemocional entre los docentes y sus estudiantes y no solamente asumir la responsabilidad de las competencias cognitivas.
- Al director de la institución educativa organizar y promover talleres de capacitación dirigidos al personal docente de la institución educativa, específicamente en el reconocimiento y tratamiento de habilidades sociales con la finalidad de establecer un clima organizacional apropiado y desarrollar estrategias para solucionar conflictos internos mejorando su desempeño laboral.
- A la dirección de la institución educativa, proyectar la presente investigación en otros niveles educativos, de manera que el programa propuesto pueda ser validado en otros contextos.

VII PROPUESTA

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1 GRE: Moquegua
- 1.2 UGEL: Mariscal Nieto
- 1.3 INSTITUCION EDUCATIVA: Modelo “San Antonio”
- 1.4 NIVEL: Secundario
- 1.5 DIRECCION: Av. Daniel Becerra Ocampo S/N. Centro Poblado “San Antonio” – Moquegua.
- 1.6 DIRECTOR: Juan Alberto Quispe Garcia
- 1.7 SUBDIRECTORA DE FORMACION GENERAL: Norma Angelica Buegos del Carpio

II. IDENTIFICACIÓN DEL AREA DE MEJORA

El programa de intervención tiene como beneficiarios a un grupo de docentes que se encuentran laborando en la Institución Educativa Modelo “San Antonio”, ubicada en el Centro Poblado del mismo nombre, distrito de Moquegua, Provincia Mariscal Nieto, Region Moquegua. Asimismo, el plan de mejora cuenta con el apoyo de la Direccion, la Subdireccion del nivel Primario y la Subdireccion de Formacion General ya que sus aportes y conocimientos ayudarán a mejorar el clima organizacional, de la manera más oportuna y beneficiosa posible para la comunidad educativa.

Dicho programa está planeado para seguir una metodología de trabajo en grupo, es decir, todas las actividades están planificadas para realizarse de forma conjunta por toda la plana docente, procurando motivar al grupo y conseguir una participación activa por parte de cada uno de los docentes. De esta manera pretendemos que a través de la interacción con los demás, aprendan e interioricen los contenidos del programa.

El programa constará de 5 sesiones; cada sesión tendrá una duración de 2 horas, en primer lugar se explicarán los contenidos que se van a trabajar y se

realizará una introducción teórica de los conceptos principales, (con una duración de 30 minutos) de forma que el participante asimile el significado de cada una de las habilidades, así como sus beneficios y aportaciones positivas para su vida diaria. Una vez se haya comprendido la parte teórica, se procederá a en práctica las habilidades sociales a través de una serie de dinámicas y actividades en las que participarán todos los miembros del grupo.

Se pretende de esta forma que, a través de la interacción con los demás, la práctica de las habilidades con sus propios compañeros en situaciones naturales, el aprendizaje por observación así como el feedback que puedan recibir unos de otros, se propicie un aprendizaje más completo y beneficioso.

Respecto a los contenidos que se trabajarán en cada sesión, éstos corresponden a 5 habilidades sociales, que son las siguientes:

- Sesión 1. Comunicación verbal y no verbal
- Sesión 2. Asertividad
- Sesión 3. Decir no y cortar interacciones.
- Sesión 4. Defender los propios derechos y opiniones
- Sesión 5. Hacer peticiones y relacionarnos con el sexo opuesto.

Por último cabe señalar que, para el desarrollo de las sesiones se ha realizado una revisión de los programas de habilidades sociales ya existentes. Por lo tanto el presente Plan de acción busca mejorar el clima organizacional en la institución educativa Modelo San Antonio – Moquegua.

III.FUNDAMENTACIÓN.

González, Iriarte y López (2004), indican un aspecto significativo que diferencia las habilidades sociales de las competencias sociales. Mientras las habilidades sociales son conductas observables, las competencias sociales incluyen conductas no observables, es decir, son las habilidades que permiten decidir en qué momento se muestra determinada conducta social. Estos autores definen la competencia social como, la capacidad que tiene el individuo de percibir e interpretar la situación social y las características del contexto en el

que se encuentra, y utilizar sus recursos personales y estrategias para conseguir participar y contribuir de forma satisfactoria en las relaciones con los demás, favoreciendo la aceptación e inclusión en las redes sociales.

Una de las variables principales que se señala es el contexto, ya que además de la capacidad que tenga la persona de detectar las características del contexto en el que se encuentra, también entrará en juego la influencia de su propio contexto (padres, familia, grupo de iguales, barrio, colegio o instituto, cultura...) a la hora de utilizar unos recursos o estrategias determinadas. Por otro lado, también destacan la importancia de la variable conductual, no mostrar competencias sociales no siempre está relacionado con no tener habilidades sociales, sino que se deben tener en cuenta otros factores, como que tenga habilidades pero no sepa aplicarlas en la situación oportuna, o que no las aplique de forma intencionada para conseguir algún fin. Otras de las variables que intervienen son la afectiva y la cognitiva. Respecto al componente cognitivo, la capacidad que tenga el individuo, en aspectos como la resolución de conflictos, puede dificultar este proceso suponiendo un déficit. Y por último, la variable afectiva, tiene que ver con el manejo que se tenga de las emociones, detectar los propios sentimientos así como saber detectar en qué estado de ánimo se encuentra la otra persona, además de la capacidad de establecer relaciones sociales positivas con el entorno, facilitarán el buen manejo de las competencias sociales.

IV. OBJETIVOS.

a. Objetivo general.

El objetivo general del siguiente trabajo es, desarrollar una propuesta de intervención, dirigida a entrenar y mejorar la asertividad en un grupo de docentes que se encuentran laborando en la Institución Educativa Modelo “San Antonio” de Moquegua.

b. Objetivos específicos.

-Evaluar las competencias asertivas de un grupo de docentes que se encuentran laborando en la institución educativa Modelo “San Antonio” de Moquegua.

-Comprobar cuales son los contextos en los que un grupo de docentes manifiesta mayores dificultades para comportarse de forma asertiva.

-Desarrollar, a partir de los resultados obtenidos, una propuesta de intervención que actúe frente aquellos déficits en habilidades sociales y asertividad que presente el grupo de docentes.

-Promover a través del programa de intervención el adecuado desarrollo de la asertividad, mejorando la capacidad de estos docentes para afrontar las interacciones con su entorno.

V. TEORIA IMPORTANTE A TENER EN CUENTA

Las Habilidades Sociales.

Se les definen como un conjunto de hábitos —en nuestras conductas pero también en nuestros pensamientos y emociones— que nos permiten comunicarnos con los demás en forma eficaz, mantener relaciones interpersonales satisfactorias, sentirnos bien al relacionarnos con otras personas, y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos.

Inteligencia emocional

Uno de los conceptos más manejados es que la inteligencia emocional es definida como un conjunto de habilidades emocionales, personales e impersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. Como tal nuestra inteligencia emocional es un factor importante en la determinación de nuestra

habilidad para tener éxito en la vida. Directamente influye en nuestro bienestar emocional general (Ugarriza y Pajares, 2006: 15).

Para entender mejor a la inteligencia emocional se le presenta con las siguientes dimensiones:

El autoconocimiento.

Consiste en conocernos a nosotros mismos, saber quiénes somos a diferencia del resto de personas, darnos cuenta de qué sentimos en cada circunstancia y cuáles son nuestras reacciones habituales. El conocimiento y la aceptación de uno mismo constituyen los pilares fundamentales de la inteligencia emocional.

La Autorregulación.

Después del “autoconocimiento, la segunda aptitud (destreza, habilidad) de la Inteligencia Emocional (IE) es el “autocontrol”, “autodominio”, “autorregulación”, como también les llaman Goleman y otros especialistas. Esto no significa negar o reprimir los sentimientos, o emociones. Controlar las emociones no quiere decir suprimirlas. Las emociones nos dan muchas pistas acerca de por qué hacemos lo que hacemos. Su supresión nos priva de esta información. Por otra parte, tratar de suprimirlas no hace que desaparezcan; las deja libres para que salten en cualquier momento.

La Motivación.

Es una necesidad o deseo que lleva a la persona a actuar. Puede ser interna (capacidad para motivarnos a nosotros mismos o automotivación) y externa (cuando lo que nos lleva a actuar no proviene de nosotros, sino que es algo exterior). Por tanto, la motivación es aquella predisposición que dirige el comportamiento hacia lo deseado. La base de la motivación es el deseo: la obtención de aquello que se quiere es importante para alcanzar la felicidad.

La Empatía.

Es la capacidad para entender las emociones de los demás, para escucharles y ayudarles. El primer paso para que la empatía pueda desarrollarse es entender a uno mismo y conocer sus propias emociones. De esta forma podrá reconocer las emociones de los demás saber por lo que están pasando, con el fin de comprender lo que les ocurre.

La Asertividad

La asertividad es una habilidad social que permite a la persona comunicar su punto de vista desde un equilibrio entre un estilo agresivo y un estilo pasivo de comunicación. Como tal, la asertividad es una cualidad o comportamiento que poseen ciertos individuos de comunicar y defender sus propios derechos e ideas, respetando a los demás.

La asertividad en psicología incentiva el entrenamiento asertivo para poder expresar de forma correcta y respetuosa nuestras ideas comunicándonos de verdad. Una persona sin asertividad se vuelve ineficaz socialmente porque no logra comunicar lo que quiere adecuadamente.

La persona asertiva no quiere decir que la persona tiene razón. La persona asertiva es aquella que sabe que puede estar equivocada pero mantiene la calma y conversa con los otros sobre sus puntos de vista para poder llegar a un mejor entendimiento uno del otro y solucionar los problemas

VI ESTRATEGIAS Y CONOGRAMA

Nº	SESIONES	OBJETIVOS	RESPONSABLE	TIEMPO					
				1	2	3	4	5	
01	• COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer los aspectos que integran la comunicación verbal y la comunicación no verbal. • Aprender a utilizar la comunicación verbal y no verbal de forma adecuada y coherente en nuestras interacciones. • Ser conscientes de la importancia de utilizar de forma adecuada la comunicación no verbal para mantener relaciones satisfactorias. • Aprender a detectar que expresan los gestos, tono de voz o posición de nuestro interlocutor. 	Especialista/ Investigador	2					
02	• ASERTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer el estilo asertivo e identificar los otros dos estilos de relación interpersonal: inhibido y agresivo. • Aprender nuevas técnicas para comportarnos de manera asertiva. • Tomar conciencia de la importancia de comportarnos de forma asertiva en nuestras relaciones interpersonales. 	Especialista/ Investigador		2				
03	• DEFENDER LOS PROPIOS DERECHOS Y OPINIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer y asimilar nuestros derechos asertivos. • Reconocer cuando están siendo vulnerados nuestros derechos. • Aprender a expresar nuestros sentimientos, opiniones y derechos, y defenderlos de manera asertiva ante otras personas. • Fomentar el respeto por los derechos, opiniones y sentimientos de los demás. 	Especialista/ Investigador			2			
04	• DECIR NO Y CORTAR INTERACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar conciencia del derecho a decir no. • Aprender a decir no y cortar interacciones de manera asertiva. • Aprender a asimilar de forma asertiva las negativas que nos hacen otras personas. 	Especialista/ Investigador				2		
05	• HACER PETICIONES Y RELACIONARNOS CON EL SEXO OPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender a realizar peticiones de manera asertiva. • Conocer nuevas técnicas para iniciar relaciones y comunicarse de manera asertiva. • Mejorar la capacidad para hacer y recibir elogios. 	Especialista/ Investigador						2

VII. RECURSOS

HUMANOS	MATERIALES	FINANCIEROS
Personal directivo Docentes de todas las áreas Personal de servicio Padres de familia Estudiantes Aliados Estratégicos	Fotocopiadora Cañón multimedia Laptops Papelotes Impresoras Periódicos murales	Ingresos propios APAFA Actividades económicas Aliados estratégicos

VII. COMPROMISOS

RESPONSABLE:	SE COMPROMETE A:	FIRMA Y SELLO
Director y personal Jerárquico	Convocar a los maestros y liderar las jornadas de reflexión, donde se elevara el nivel de habilidades sociales de los docentes. Promover un buen clima escolar e institucional.	
DOCENTES	Participar y aportar con sus experiencias pedagógicas en las jornadas de reflexión, donde se buscara elevar el nivel de habilidades sociales de los docentes Diseñar e implementar un plan de mejora de las habilidades sociales Identificar las fortalezas y debilidades de los docentes en relación al incremento de las habilidades sociales. Aplicar la autoevaluación, para identificar los progresos que se tengan con los docentes. Recopilar los errores más frecuentes de los docentes, para que de manera grupal y de forma empática se solucionen.	

	Corregir las faltas de los docentes con cariño, explicando las causas y la manera de superarlas.	
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO	Mantener los ambientes, las aulas y mobiliarios en óptimas condiciones para crear un ambiente agradable para el desarrollo de las clases. Colaborar con las actividades que permitan el desarrollo de un buen clima organizacional de los docentes y comunidad en general.	

IX. EVALUACIÓN

El presente plan de mejora será monitoreado de manera constante para determinar los avances y logros, en cada jornada de reflexión se dará a conocer los resultados de la evaluación realizada para tomar las medidas correctivas y de esta manera seguir con la aplicación de este plan de mejora.

X. ANEXO

Se han planificado cinco sesiones de trabajo sobre habilidades sociales dirigidas a los docentes de la Institución Educativa Modelo San Antonio; las mismas que se detallan a continuación:

SESIÓN 1

COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL

OBJETIVOS

- Conocer los aspectos que integran la comunicación verbal y la comunicación no verbal.
- Aprender a utilizar la comunicación verbal y no verbal de forma adecuada y coherente en nuestras interacciones.
- Ser conscientes de la importancia de utilizar de forma adecuada la comunicación no verbal para mantener relaciones satisfactorias.
- Aprender a detectar que expresan los gestos, tono de voz o posición de nuestro interlocutor.

INTRODUCCIÓN TEÓRICA.

En el proceso de la comunicación interpersonal intervienen dos canales, el verbal y el no verbal:

- **Comunicación verbal** La comunicación verbal es aquella en la que se utiliza la palabra para hacer llegar un mensaje a nuestro receptor o receptores, ya sea dar una opinión, expresar un sentimiento, realizar una pregunta, dar una orden, argumentar, dar una indicación etc.
- **Comunicación no verbal** Cuando hablamos de comunicación no verbal nos referimos a los gestos, posturas, expresiones faciales, tono de voz, movimientos, miradas etc. que acompañan a la comunicación verbal y que complementan el mensaje, ya que nos expresan el estado de ánimo, emociones o actitud de la otra persona.

Todas estas conductas que interviene en la comunicación no verbal pueden ser clasificadas en los siguientes ámbitos:

Paralingüística: Se refiere a aspectos como el tono, el volumen, el ritmo y firmeza de la voz, así como las pausas, los errores lingüísticos o la fluidez verbal.

Kinesia: Hace referencia a la postura corporal, los gestos, la expresión facial, la sonrisa, la mirada, movimientos de cabeza...

Proxémica: Se refiere a la utilización que hacemos del espacio, es decir, la distancia que dejamos con la otra persona, nuestra colocación o proximidad y contacto físico.

ACTIVIDADES

1. Observar nuestro lenguaje no verbal.

Desarrollo: Los docentes formarán grupos de 3 personas, dos de ellos se situarán uno enfrente del otro para conversar durante 5 minutos sobre un tema que habrá sido previamente dictado por el facilitador, deberán hacerlo dando su opinión y tratando de comportarse en la forma en la que lo harían habitualmente. La tercera persona deberá observar la conversación, fijándose en la conducta no verbal de ambos y anotando todo aquello que le parezca relevante, tanto lo que hacen bien como aquello que podrían mejorar. Al pasar los 5 minutos se volverá a reunir toda la clase y cada uno de los observadores explicará al grupo sus anotaciones. Entre todos comentarán si están de acuerdo con el observador y añadirán sus propias opiniones. Si existe algún aspecto que se considere que se debe mejorar, los que mantenían la conversación la continuarán, realizando las modificaciones pertinentes en su lenguaje no verbal.

Duración: 30 minutos.

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los docentes que participan en la dinámica.

2. Adivina cómo se sienten a través de la comunicación no verbal.

Desarrollo: En la siguiente actividad se formarán grupos de dos personas, el facilitador repartirá a un miembro de la pareja una tarjeta con una emoción determinada (cariño, alegría, tristeza, desprecio, enfado...)

Los docentes deberán representar una conversación informal, simulando a dos amigos que se encuentran;

- Hola Marta.

- ¡Eh! Hola Roberto, ¿Cómo va todo?

- Todo bien, cuánto tiempo sin verte. ¿Qué es de tu vida?

Aquel que tiene la tarjeta deberá expresar la emoción que le haya tocado mediante el lenguaje no verbal, (tono de voz, los gestos, las pausas, distancia

que toma con la otra persona, posición...) de manera que su compañero adivine de que emoción se trata.

Cada pareja realizará la representación delante de la clase, de forma que todos puedan observar la situación e intentar adivinar la emoción de su compañero. Al acabar, entre todos se comentará en que aspectos de la comunicación no verbal han detectado la emoción, y se corregirá cualquier forma inadecuada de expresarla. Tras observar a todos los grupos, se reflexionará sobre toda la información que nos transmite la comunicación no verbal.

Duración: 30 minutos

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los docentes que participan en la dinámica. Tarjetas para repartir.

3. Comunicación verbal y comunicación no verbal.

Desarrollo: Para llevar a cabo esta actividad se dividirá a la clase en grupos de 4 personas. Cada uno de estos grupos deberá pensar en una escena que representar, y cada uno de los miembros del grupo asumirá un papel. La actividad consiste en que representen esta escena delante de sus compañeros, acompañando su comunicación verbal de su comunicación no verbal de forma coherente.

Por ejemplo, los cuatro miembros del grupo simulan que están aconsejando a uno de sus amigos que acaba de tener una discusión con su pareja. Cada uno de ellos deberá reflejar tanto con sus palabras como su tono de voz, gestos, o posición, el mismo mensaje.

Al finalizar, los participantes analizarán la representación, comentando en que aspectos de la comunicación no verbal han observado que el mensaje era coherente con la comunicación verbal.

Duración: 30 minutos

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los docentes que participan en la dinámica.

SESIÓN 2

ASERTIVIDAD

OBJETIVOS

- Conocer el estilo asertivo e identificar los otros dos estilos de relación interpersonal: inhibido y agresivo.
- Aprender nuevas técnicas para comportarnos de manera asertiva.
- Tomar conciencia de la importancia de comportarnos de forma asertiva en nuestras relaciones interpersonales.

INTRODUCCIÓN TEÓRICA

Podemos diferenciar tres estilos a la hora de relacionarnos con los demás.

- **Asertivo**

La persona asertiva muestra respeto hacia su interlocutor así como hacia su propia persona, es decir, defiende sus derechos y respeta los derechos de los demás, mantiene una relación de igual a igual con la otra persona, no se cree ni superior ni inferior, es flexible y sabe solucionar los conflictos mediante el diálogo, de manera pacífica, no intenta manipular, ni deja ser manipulado, consigue sus objetivos sin tener que herir para ello a nadie y es consciente de que tiene derecho a equivocarse, por lo que acepta sus propias limitaciones, siendo a su vez tolerante con los errores ajenos.

- **Inhibido**

La persona con un estilo inhibido, se sitúa en un plano de inferioridad en sus relaciones interpersonales, no se respeta, ni se hace respetar por la otra persona, no defiende sus propios derechos, antepone los deseos de los demás a los suyos propios, quiere siempre agradar a los demás por lo que evita cualquier conflicto y no se atreve a expresar sus propias opiniones o sentimientos por miedo a molestar.

- **Agresivo**

La persona agresiva se considera superior a todos los demás, utiliza la agresión verbal, psicológica y física en sus relaciones, defiende sus derechos por encima de todo sin respetar los de los demás, para conseguir sus objetivos manipula, humilla y atenta contra todos sin

considerar el daño a la otra persona. Siempre está en estado de ataque, dispuesto a discutir, es rígido en sus opiniones y no admite sus propios errores, cree que nunca se equivoca.

Algunas técnicas asertivas.

A continuación exponemos tres técnicas asertivas que pueden ser utilizadas en situaciones que nos generen conflicto (Castanyer, 2004).

Técnica de la pregunta asertiva: Esta técnica consiste en pensar que la crítica que estamos recibiendo por parte de otra persona está hecha desde la buena intención. Por ello, se deben realizar preguntas con el fin de que nos argumente sus ideas y entendamos mejor que nos está diciendo.

Por ejemplo:

1. - Por tu culpa hemos suspendido el trabajo.
 - Veo que no te ha gustado mi forma de trabajar ¿qué crees que debería cambiar, desde tu punto de vista, para que no nos vuelva a suceder lo mismo en otras asignaturas? (Pregunta asertiva)
2. - Tú tienes la culpa de que hayamos acabado discutiendo, como siempre. –
¿Qué es exactamente lo que te molesta de mi comportamiento? (Pregunta asertiva)

Aplazamiento asertivo: Esta técnica puede ser utilizada en aquellos momentos en los que nos sentimos incómodos o superados por la situación y no seamos capaces de dar una respuesta a la crítica que estamos recibiendo. Consiste en aplazar la respuesta, hasta que nos sintamos relajados y podamos responder con claridad y de forma correcta. Por ejemplo:

1. - Por tu culpa hemos suspendido el trabajo.
 - Este es un tema con el que solemos tener discrepancias, si te parece, lo hablamos mañana con más calma, ahora me tengo que ir ¿de acuerdo? (Aplazamiento asertivo)
2. - Tú tienes la culpa de que hayamos acabado discutiendo, como siempre. -
En este momento no me encuentro cómodo para hablar de este tema, ¿te parece que lo hablemos más tarde? (Aplazamiento asertivo)

Técnica del acuerdo asertivo: Esta técnica puede ser utilizada en aquellas situaciones en las que reconozcamos que la otra persona tiene razones para estar enfadada, pero consideremos que no nos lo está diciendo de forma adecuada o que está generalizando. Por ejemplo:

1. - Por tu culpa hemos suspendido el trabajo.
 - Tienes razón, se me olvidó acabar mi parte del trabajo, normalmente siempre la realizo con tiempo, intentaré que no se vuelva a repetir. (Acuerdo asertivo)

2. -Tú tienes la culpa de que hayamos acabado discutiendo, como siempre.
 - Es verdad, he sacado yo el tema, pero sabes que, normalmente, soy muy tranquilo y no me gusta discutir. (Acuerdo asertivo)

ACTIVIDADES.

1. Transformar la conducta al estilo asertivo.

Desarrollo: Se realizan grupos de tres personas, cada grupo debe pensar una conducta inhibida o agresiva que haya tenido, o haya observado en otra persona durante la última semana. Los miembros del grupo deben explicar frente a sus compañeros el tipo de conducta que han escogido, y que características la identifican como conducta inhibida o agresiva. Una vez explicado, deberán representar la situación cambiándola al estilo asertivo. Al terminar la representación el resto de compañeros podrá aportar nuevas opiniones o propuestas para comportarse de forma asertiva en la situación determinada que se esté representando.

Al finalizar todos los grupos, se reflexionará sobre los beneficios de comportarse de manera asertiva.

Duración: 30 minutos

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los alumnos que participan en la dinámica.

2. Técnicas asertivas.

Desarrollo: En la siguiente actividad se pondrán en práctica las técnicas de la pregunta asertiva, el aplazamiento asertivo y el acuerdo asertivo. Para ello se dividirá a la clase por parejas, quienes deberán simular las siguientes situaciones:

- Un amigo le reprocha a otro que no se haya acordado de esperarlo para ir juntos a casa después de clase.
- Un compañero recrimina al otro por llegar media hora tarde de la hora acordada.
- Un familiar reprende contra otro argumentando que esta siempre malhumorado y solo piensa en sí mismo.
- Un amigo acusa a otro de dejarlo de lado por comenzar a conocer a gente nueva.

Cada miembro de la pareja asumirá un papel, uno de ellos realizará la crítica y el otro deberá contestar utilizando las diferentes técnicas asertivas. Se irán intercambiando los papeles para que ambos puedan practicar estas técnicas en las diferentes situaciones sugeridas.

Tras pasar 15 minutos toda la clase se reunirá de nuevo y en grupo se comentará la actividad. Cada pareja explicará de qué manera a utilizado las técnicas asertivas y que dificultades ha observado, y podrá realizar las sugerencias o aportaciones que considere oportunas.

Duración: 30 minutos.

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los docentes que participan en la dinámica.

3. Debate asertivo.

Desarrollo: Se dividirá la clase en grupos de 4 o 5 personas. A cada grupo se le propondrá que debata sobre un tema determinado, y a cada miembro del grupo se le asignará una postura ante este tema.

Por ejemplo, se propone a los miembros del grupo que simulen que cada uno de ellos es el delegado de una de las clases de su curso, y se han reunido para debatir si los exámenes de recuperación se realizarán en julio o en septiembre.

Cada miembro del grupo deberá tener una postura (uno defenderá que se

realicen en julio, otros en septiembre y uno de ellos puede proponer una alternativa distinta).

Deben realizar el debate practicando la conducta asertiva; tratando, por tanto, de respetar los turnos de palabra de sus compañeros, hacer respetar su turno de palabra, expresar sus puntos de vista, respetar los puntos de vista de los demás, cuidando su lenguaje no verbal y verbal etc. Cada grupo deberá debatir durante 5 minutos delante del resto de la clase, de esta forma todos los alumnos podrán observar y aprender de las conductas asertivas de sus compañeros. Al acabar el debate, todos podrán dar su opinión comentando tanto los aspectos positivos como aquellos que se puedan mejorar.

Duración: 30 minutos

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los alumnos que participan en la dinámica.

SESIÓN 3

DEFENDER LOS PROPIOS DERECHOS Y OPINIONES

OBJETIVOS

-Conocer y asimilar nuestros derechos asertivos.

Reconocer cuando están siendo vulnerados nuestros derechos.

-Aprender a expresar nuestros sentimientos, opiniones y derechos, y defenderlos de manera asertiva ante otras personas.

-Fomentar el respeto por los derechos, opiniones y sentimientos de los demás.

INTRODUCCIÓN TEÓRICA

Todas las personas poseemos una serie de derechos que deben ser respetados. En ocasiones, durante nuestras relaciones interpersonales estos derechos son vulnerados (insultos, humillaciones, se nos minusvalora, no se nos respeta, no se tienen en cuenta nuestras opiniones...) y de igual forma, otras ocasiones somos nosotros mismos quienes atentamos contra los derechos de los demás. Debemos, por tanto, conocer cuáles son nuestros derechos, aprender a defenderlos y hacerlos respetar, y de igual forma respetar los derechos de los demás, siempre de manera asertiva.

A continuación exponemos nuestros derechos asertivos (Castanyer, 2004).

Tengo derecho a:

- Ser tratado con respeto y dignidad.
- Tener y expresar mis propios sentimientos y opiniones.
- Ser escuchado y tomado en serio.
- Juzgar mis necesidades, establecer mis prioridades y tomar mis propias decisiones.
- Decir “no” sin sentirme culpable.
- Pedir lo que quiero, dándome cuenta de que mi interlocutor tiene derecho a decir “no”.
- Cambiar
- Cometer errores.
- Pedir información y ser informado
- Obtener aquello por lo que pagué.

- Decidir no ser asertivo.
- Ser independiente
- Decidir qué hacer con mis propiedades, cuerpo, tiempo, etc. Mientras no se violen los derechos de otras personas.
- Tener éxito.
- Gozar y disfrutar.
- Mi descanso y aislamiento siendo asertivo.
- Superarme, aún superando a los demás.

ACTIVIDADES

1. Defender nuestros derechos.

Desarrollo: En la siguiente actividad se les propone a los docentes que imaginen las siguientes situaciones:

- Estas en el cine y la persona del asiento de al lado habla constantemente en un tono muy elevado.
- Tus padres te acusan de haber roto uno de los sillones de casa, pero no has sido tú.
- Estas haciendo cola, para entregar unos papeles en la secretaría de tu instituto, y varias personas se cuelan en la fila por delante de ti.

Deberán formar parejas y representar cada una de estas escenas, cada vez será uno de los miembros de la pareja quien defienda sus derechos de manera asertiva ante estas situaciones. Antes de empezar se les da los siguientes consejos, para defender sus derechos de manera asertiva (Monjas, 2007):

- Expresa la expresión verbal correcta (expresiones directas, sin rodeos, mensajes “yo”, breves y claros).
- Utiliza un lenguaje corporal asertivo (tono de voz firme y tranquilo, contacto ocular, distancia cercana al interlocutor...)
- Dirigirte a la otra persona de manera respetuosa y amable, sin dar órdenes ni intentar “castigarlo” o ridiculizarlo por lo ocurrido.
- Pide mediante una sugerencia el cambio de conducta
- Agradece a la otra persona que te haya escuchado.

Tras 15 minutos de práctica se volverá a reunir a toda la clase, y se reflexionará sobre cómo suelen actuar frente estas situaciones, y que ventajas nos aporta defender nuestros derechos de manera asertiva.

Duración: 30 minutos

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los alumnos que participan en la dinámica.

2. Defender y respetar opiniones.

Desarrollo: Se dividirá a la clase en grupos de 4 personas. Cada grupo deberá realizar un debate sobre uno de estos temas (la eutanasia, el aborto, la pena de muerte...), se procurará que los miembros del grupo tengan opiniones contrapuestas en el tema elegido, si no es así, simularán que se defienden puntos de vista opuestos.

Cada uno de los miembros del grupo deberá defender su opinión y respetar la de los demás de manera asertiva, siguiendo los siguientes consejos (Monjas, 2007):

- Explica tu opinión a través de frases cortas, mensajes “yo”, tono de voz firme, pero amistoso y agradable y habla de forma calmada.
- Intenta que todo el mundo atienda mientras estas exponiendo tu opinión.
- Si es necesario repite tu mensaje o añade más información.
- Escucha con atención los argumentos de las otras personas y muestra interés por lo que dicen.
- Haz preguntas empáticas para comprender mejor el punto de vista de las otras personas.
- Señala aquellos aspectos en lo que coincidáis o te parezcan positivos.
- Expresa tu opinión sin descalificar las ideas de los demás.

El debate durará 15 minutos, tras este tiempo se comentará de forma conjunta la actividad. Cada grupo expondrá como se ha sentido al defender sus opiniones así como al respetar la de los demás de manera asertiva. Se señalarán las dificultades que se hayan tenido y entre todos se intentarán dar soluciones o alternativas.

Duración: 30 minutos

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los alumnos que participan en la dinámica.

3. Ejemplos cotidianos.

Desarrollo: Para la realización de la siguiente actividad se dividirá a la clase en grupos de 5 personas. Cada uno de los miembros del grupo deberá pensar en una situación que les haya ocurrido recientemente en la que: han sido vulnerados sus derechos, no se han tenido en cuenta sus sentimientos o no han sabido defender sus opiniones de manera asertiva. Por ejemplo:

Nuestro grupo de amigos está formado por 6 personas, el otro día nos reunimos para decidir cuál sería el destino de nuestro próximo viaje. Todos los miembros del grupo opinaron, pero al llegar mi turno ninguno de mis compañeros escucho mi opinión al respecto, alegando que todos estaban de acuerdo y no iban a cambiar el destino por una persona. Ante esta situación no supe reaccionar de manera asertiva y comenzamos a discutir.

Se dejarán 5 minutos para que cada uno de los miembros del grupo piense en una de estas situaciones. A continuación, cada uno de los miembros expondrá su historia, cómo se sintió ante tal situación y como debería haber actuado según el estilo asertivo. Tras 10 minutos se volverá a reunir toda la clase, y se les pedirá que piensen en una situación que hayan vivido recientemente en la que: han vulnerado los derechos de otra persona, no han tenido en cuenta los sentimientos de otro o no han respetado las opiniones de un compañero. Cada miembro comentará a su grupo la situación en la que haya pensado, y se reflexionará sobre la importancia de saber defender nuestros derechos, sentimientos y opiniones de igual forma que respetamos los derechos opiniones y sentimiento de los demás.

Duración: 30 minutos

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los alumnos que participan en la dinámica.

SESIÓN 4

DECIR NO Y CORTAR INTERACCIONES.

OBJETIVOS.

- Tomar conciencia del derecho a decir no.
- Aprender a decir no y cortar interacciones de manera asertiva.
- Aprender a asimilar de forma asertiva las negativas que nos hacen otras personas.

INTRODUCCIÓN TEÓRICA.

Como hemos explicado en la sesión anterior, dentro del apartado derechos asertivos, todas las personas tenemos el derecho a decir “no” y rechazar peticiones, y no tenemos por qué sentirnos culpables por ello, ni ceder para conseguir la aprobación de los demás. Es muy frecuente que otras personas nos pidan que hagamos algo que no queremos e insistan intentándonos manipular, haciéndonos sentir culpables o dándonos múltiples razones de por qué deberíamos hacer lo que nos dicen o piden. Debemos recordar que tenemos derecho a expresar nuestros propios sentimientos y opiniones, juzgar nuestras necesidades, establecer nuestras prioridades y 35 tomar nuestras propias decisiones, decir “no” sin sentirnos culpables y de la misma forma pedir lo que queremos entendiendo que las otras personas también tienen el derecho a decir “no”. A continuación, exponemos un guía en las que se marcan las pautas a seguir para decir no y responder y recibir negativas de manera asertiva (Monjas, 2007).

- Decir “no” de manera asertiva.
 1. Decidir por ti mismo que no quieres o no debes hacer lo que te piden.
 2. Buscar el momento y el lugar apropiado para comunicar nuestra decisión a la otra persona (cuando haya poca gente, pudiendo estar a solas con la otra persona, cuando consideremos que el otro se encuentra relajado y dispuesto a escucharnos...)
 3. Utilizar las expresiones verbales correctas e intentar expresarlo de una forma directa, sin rodeos, breve y clara. Si lo creemos oportuno es positivo que justifiquemos o demos una razón a nuestra negativa.

4. Acompañar nuestra comunicación verbal de nuestra comunicación no verbal, utilizando un lenguaje corporal asertivo (contacto ocular, expresión corporal tranquila, tono de voz firme y seguro...)
 5. En el caso que lo consideremos oportuno, sugerir una alternativa.
 6. Agradecer a la otra persona que haya comprendido y aceptado tu decisión.
- Recibir y responder a una negativa de manera asertiva.
 1. Escuchar con atención e interés lo que nos está diciendo la otra persona al negarse a nuestra petición.
 2. Ponernos en el lugar de la otra persona para comprender lo que nos dice y su punto de vista.
 3. Controlar el enfado y aquellas sensaciones desagradables que nos produzca escuchar la negativa de la otra persona.
 4. Actuar en consecuencia a lo que nos dice la otra persona (abandonar el tema, pedir más aclaraciones, seguir insistiendo si se cree necesario...)
 - Algunas técnicas asertivas.

Técnica del sándwich: La siguiente técnica asertiva consiste en expresar algo positivo tanto antes como después de dar la negativa o rechazar una petición, de forma que resulte menos molesto para la otra persona. Por ejemplo:

Un amigo te invita a una fiesta este sábado, pero no te apetece lo más mínimo ir, si utilizas la técnica del sándwich podrías contestarle de la siguiente manera:

- *Muchas gracias por invitarme (mensaje positivo), pero no me viene bien ir este sábado (negativa), podemos quedar otro día y pasar la tarde juntos (mensaje positivo).*

Técnica del disco rayado: Esta técnica puede ser utilizada cuando nuestro interlocutor insiste en exceso para que hagamos algo que no deseamos. Se trata de repetir el mismo argumento una y otra vez, sin perder la calma ni caer en manipulaciones o contestaciones hostiles. Por ejemplo:

Un amigo insiste en que pruebes el tabaco, pero tú no quieres fumar.

- *Va, pruébalo, solo una calada.*

- *No, no quiero probarlo.*

- *Venga, lo hemos probado todos, solo faltas tú.*
- *Ya, pero no quiero probarlo.*
- *Todos van a pensar que eres un aburrido, y no van a querer que vengas más con nosotros.*
- *Meda igual lo que piensen los demás, no quiero probarlo.*

Técnica del banco de niebla: La siguiente técnica se utiliza para frenar la hostilidad de nuestro interlocutor, consiste en darle la razón en lo que se considere cierto, de manera que la otra persona vea que cedes, pero a su vez negarse a entrar en mayores discusiones, por lo que acabará dándose cuenta de que no cambiarás de opinión. Por ejemplo:

Tu pareja insiste en que deberías adelgazar ya que estos últimos meses has engordado.

- *Ya no te sientan igual los pantalones que llevabas antes, casi no puedes ni ponértelos.*
- *Si, tal vez he engordado un poco estos últimos meses.*
- *Deberías ponerte a régimen.*
- *Si, es verdad que si comiera menos estaría más delgada.*
- *Y tendrías que empezar a hacer deporte porque así no puedes seguir*
- *Si, alomejor me vendría bien realizar algún deporte.*

ACTIVIDADES

1. Decir no de forma asertiva.

Desarrollo: Para la realización de la siguiente actividad se dividirá la clase por parejas, para que practiquen entre ellos a decir no de manera asertiva, simulando las siguientes situaciones:

- Tu amigo te pide que le gastes una broma pesada a un compañero de clase.
- Te proponen no entrar a clase e irte a casa de uno de tus compañeros.
- Durante una fiesta tus amigos insisten en que bebas más alcohol y pruebes el tabaco.

- Después de una fiesta tus amigos te insisten en que te quedes en vez de regresar a casa a la hora que habías acordado con tus padres.

Cada miembro de la pareja asumirá un papel, de forma en que uno será el que insista, utilizando todo tipo de estrategias para que su compañero ceda, y el otro deberá negarse de manera asertiva, haciendo uso de la técnica del disco rayado y la técnica del banco de niebla, así como aplicando las técnicas de la guía para decir “no”, explicada en la introducción teórica. La pareja se irá intercambiando los papeles para que ambos puedan practicar las técnicas. Tras 20 minutos de práctica se volverá a reunir toda la clase para comentar la actividad, así como para reflexionar sobre las ventajas de decir no de manera asertiva.

Duración: 30 minutos

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los alumnos que participan en la dinámica.

2. Cortar interacciones.

Desarrollo: En la siguiente actividad se pondrá en práctica la técnica del sándwich, con el objetivo de aprender a cortar interacciones de forma asertiva. Se formarán parejas para que practiquen entre ellas simulando las siguientes situaciones:

- Voy a una tienda y el vendedor insiste en venderme un producto que no me gusta, ni necesito.
- Tengo mucha prisa y justo antes de salir de casa me llama un amigo por teléfono, intento cortarle pero habla mucho.
- Una amiga me pide que le preste un collar, tiene un gran valor sentimental para mí y preferiría no prestárselo a nadie.
- Llevo unas semanas quedando con un chico/a que conocí durante las vacaciones, pero no me apetece seguir quedando con él/ella y tengo que comunicarle mi decisión.

Las parejas se irán intercambiando los roles para que cada vez sea uno el que practique a cortar interacciones de forma asertiva. Tras 15 minutos de práctica,

la clase se volverá a reunir para comentar la actividad y las dificultades que han tenido. Por último, se reflexionará sobre cómo nos sentimos cuando tenemos que decirle “no” a una persona, y de que manera mejorara la situación si utilizamos la asertividad.

Duración: 30 minutos

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los alumnos que participan en la dinámica.

3. Asimilar las negativas.

Desarrollo: Para la realización de la siguiente actividad se formarán grupos de 4 personas. Se pretende que los alumnos contesten a las negativas que reciben por parte de sus compañeros de manera asertiva. Cada grupo deberá recrear una situación (pudiéndose utilizar algunas de las situaciones que se han propuesto en los dos ejercicios anteriores) en la que se le da una negativa a uno de los miembros del grupo, y éste deberá aceptarla con asertividad, para ello podrá utilizar las técnicas propuestas en la guía para recibir y responder a las negativas, explicada en la introducción teórica. El grupo podrá decidir si la negativa se hace de manera asertiva, inhibida o agresiva. Sin embargo, todos los miembros deberán responder a esta negativa con asertividad. Tras dejarles 5 minutos para que piensen en qué situación van a recrear, cada grupo saldrá delante del resto de la clase a representar su escena. Al finalizar cada uno de los grupos, los compañeros comentarán los aspectos positivos que han observado en su representación así como posibles aspectos a mejorar. Una vez hayan acabado todos los grupos, se reflexionará sobre cómo nos sentimos cuando recibimos una negativa, así como sobre los beneficios de utilizar la asertividad tanto para dar una negativa como para asimilarla.

Duración: 30 minutos

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los docentes que participan en la dinámica

SESIÓN 5

HACER PETICIONES Y RELACIONARNOS CON EL SEXO OPUESTO.

OBJETIVOS.

- Aprender a realizar peticiones de manera asertiva.
- Conocer nuevas técnicas para iniciar relaciones y comunicarse de manera asertiva.
- Mejorar la capacidad para hacer y recibir elogios.

INTRODUCCIÓN TEÓRICA.

Los seres humanos somos seres sociales, por lo que es habitual que en nuestro día a día nos decidamos a hacer peticiones a otras personas. Como hemos estado viendo, las personas asertivas se esfuerzan por conseguir sus objetivos, satisfacer sus necesidades y hacer realidad sus deseos. Por lo que debemos entender estas peticiones como algo natural y positivo, tanto para nosotros como para nuestras relaciones interpersonales, siempre que las realicemos de una manera asertiva.

Para realizar peticiones de forma asertiva podemos seguir las siguientes pautas (Roca, 2007):

- En primer lugar, deberemos tener claro cuáles son nuestros objetivos, las características de la situación y de la persona a la que realizamos la petición. Debemos evitar las actitudes de exigencia (hacia ti mismo o hacia la otra persona) o catastrofismo (si rechaza tu petición te esta rechazando a ti como persona).
- Es importante queelijamos el momento oportuno para hacerla. Un momento en el que podamos conversar sin prisas y nos encontremos cómodos y relajados.
- Debemos recordar que la otra persona tiene el derecho a decidir y a decirnos "no". Por ello no debemos sentirnos rechazados, ni en ridículo.
- Respetar los derechos y sentimiento de la otra persona.
- Cuidar el lenguaje no verbal (volumen de voz adecuado, tono amable, mantener el contacto visual...) y que éste tenga congruencia con nuestras palabras. Asimismo deberemos observar el lenguaje no verbal

de la otra persona para saber si es el momento más adecuado o como se está tomando nuestra petición.

- Cuidar la forma (ser amables, pedir las cosas por favor, agradecer que te escuche...) y el contenido (peticiones realistas, claras y concretas, explicar el interés que tiene para ti...)

ACTIVIDADES

1. Hacer peticiones

Desarrollo: En la siguiente actividad se pondrán en práctica las pautas ofrecidas durante la introducción teórica, para hacer peticiones de forma asertiva. Por parejas (en la medida de lo posible se intentará formar parejas compuestas por un varón y una dama) los docentes simularan las siguientes situaciones:

- Pide a tu profesor que te deje salir de clase antes de la hora, para realizar una llamada importante.
- Pide una cita a un compañero de clase que te guste.
- Pide dinero a un amigo.
- Invita a un compañero a tomar algo después de las clases.

Cada vez será uno de los miembros del grupo quien deberá practicar a hacer peticiones. El otro compañero podrá decidir si acepta la petición o la rechaza, siempre que lo haga de manera asertiva. Tras 20 minutos de práctica se comentará en grupo la actividad y se reflexionará sobre las ventajas de hacer peticiones de manera asertiva.

Duración: 30 minutos

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los alumnos que participan en la dinámica

2. Hacer y recibir elogios.

Desarrollo: Para la realización de la siguiente actividad se pedirá a los alumnos que se pongan de pie y formen dos filas, colocándose unos enfrente de los otros

e intentando que ambas filas tengan el mismo número de alumnos, de manera que todos los alumnos tengan un compañero enfrente. La actividad consiste en decirle a nuestro compañero de enfrente un elogio sincero, es decir destacar alguna de sus cualidades o alguno de sus aspectos positivos. Al acabar, será este mismo compañero quien nos diga un elogio. Tras pasar 3 minutos, una de las filas se moverá un sitio hacia la izquierda y repetiremos la misma operación con el siguiente compañero, de manera que podemos decir y recibir un elogio de todos los compañeros de nuestra clase. Tras 15 minutos de práctica, los alumnos tomarán asiento y se reflexionará sobre como solemos reaccionar cuando otra persona nos hace un elogio, y porque en ocasiones nos avergonzamos e intentamos quitarnos méritos o quitarle importancia a lo que nos están diciendo. Asimismo, se compartirán técnicas para hacer y recibir elogios de manera asertiva.

Duración: 30 minutos

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los alumnos que participan en la dinámica

3. Iniciar conversaciones.

Desarrollo: Para la realización de la siguiente actividad se pedirá a los alumnos que formen pareja con aquella persona del aula con la que tengan menos relación o más dificultad para relacionarse.

Una vez formadas las parejas se les pedirá que inicien una conversación. Se les dará las siguientes pautas a seguir (Roca, 2007):

Iniciar conversación

- Saludo agradable y amistoso
- Inicia la conversación con una frase hecha o comentando algún tema que sea de su interés o de interés mutuo.

Mantener conversación

- Cuida el lenguaje no verbal.
- Haz preguntas abiertas.

- Utiliza la información que te da el interlocutor para continuar la conversación.
- Realiza una escucha activa
- Date a conocer de manera oportuna y gradual
- Haz elogios sinceros y recibe los elogios con naturalidad y agrado
- Muéstrate de acuerdo en lo posible

Cerrar conversación

- Observar el lenguaje no verbal de tu interlocutor te ayudará a saber si la conversación se está haciendo larga y pesada.
- Corta la conversación de manera asertiva. “Me ha gustado mucho conversar contigo...” “Si te parece otro día seguimos charlando...”

Tras 15 minutos de práctica se reunirá a toda la clase para comentar la actividad. Cada pareja deberá explicar al resto de sus compañeros su experiencia y como se han sentido poniendo en práctica las pautas asertivas.

Duración: 30 minutos

Recursos: Un aula equipada con mesas y sillas, lo bastante amplia para albergar a todos los docentes que participan en la dinámica.

VIII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ascencio, A. (2007). *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
- Coligiere, (2005). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA*: (Tesis de maestría) Universidad de Huaquillas, Ecuador.
- Cama, W, (2014). Determinar la relación entre Clima Laboral, y la Calidad de Atención al usuario, en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Nieto de Moquegua 2014. (Tesis de maestría) Universidad Cesar vallejo, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A. Farjat, L. (1998) *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgraf.
- Díaz, Gonzales, Ortega y Bradieth. (2009). *Liderazgo y clima escolar*. (Tesis de Maestría) Universidad de la Habana, Cuba.
- Fernández, A. (2005). *Relación entre el estilo gerencial del personal y el clima Institucional de directivo de las escuelas básicas*. (Tesis de maestría), Universidad de Altagracia, Venezuela.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas.
- García, C. J. (2008). *Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente En estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. Tesis no publicada Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Gonzales, G. (2004). *Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad*. Madrid: La muralla.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid.
- Milla, J. (2008). *Relación que existe entre el clima organizacional y el*

rendimiento

Académico. (Tesis de maestría) Universidad Federico Villarreal de Lima Perú.

Nieves, A. (1997). *Relación existente entre el desempeño docente y el clima Organizacional en una institución educativa pública del Estado Aragua.* (Tesis de maestría), Universidad de Aragua, Venezuela.

Núñez, M. (2006). Clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de Las instituciones educativas bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco. (Tesis de maestría) Universidad del altiplano de Puno, Perú.

Silva, C. (2011). *Características del clima institucional, a partir del rol de los Docentes y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación.* (Tesis de maestría) Universidad de Huaquillas, Ecuador.

Rincón, M. (2005). Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de Docentes. (Tesis de maestría) Universidad de Andahuaylas, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

Por favor marca con una (x) en el recuadro correspondiente acorde con lo siguiente:

N	Nunca	1
CN	Casi Nunca	2
AV	Algunas veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

Si es que las frases reflejan el clima organizacional del Profesor **(a)**, según tu percepción:

CLIMA ORGANIZACIONAL		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
GESTION INSTITUCIONAL						
1	Se cuenta con una planificación institucional que guía nuestras actividades					
2	Estoy altamente comprometido con las metas de esta institución.					
3	Nuestro trabajo está claramente definido y estructurado					
4	Está claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión.					
5	Me integro a un buen equipo de trabajo.					
6	Todos participamos en las decisiones tomadas.					
RETOS INDIVIDUALES						
7.	Nos adaptamos rápidamente a las nuevas situaciones.					
8.	Tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua de mi desempeño personal.					
9.	Desarrollamos nuestra habilidad y conocimiento.					
10.	Nos esforzamos por mejorar nuestro desempeño					
11.	Mantenemos altos estándares de desempeño					
12.	Nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros estudiantes					
INTERACCIÓN						
13	Tenemos los recursos necesarios para hacer bien nuestro trabajo.					
14	Nuestra productividad se ve afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección					
15	La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.					
16	Estamos orgullosos de pertenecer a esta institución					
17	El personal docente es reconocido en proporción al trabajo realizado.					
18	Tenemos un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional.					

DESEMPEÑO LABORAL

Por favor marca con una (x) en el recuadro correspondiente acorde con lo siguiente:

N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	Algunas veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

Si es que las frases reflejan el desempeño laboral en el aula que está a su cargo, según tu percepción:

DESEMPEÑO DOCENTE		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE						
1	Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes.					
2	Domina conocimientos del área y utiliza material educativo.					
3	Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes.					
4	Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE						
5.	Escucha y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes.					
6.	Promueve un ambiente acogedor para el aprendizaje.					
7.	Resuelve conflictos de convivencia pacíficamente.					
8.	Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica.					
9.	Desarrolla cuando corresponda contenidos teóricos y disciplinares para los estudiantes.					
10.	Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
11	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución					
12	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.					
13	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.					
14	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD						
15	Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica.					
16	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional					
17	Actúa éticamente para resolver problemas educativos					
18	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.					

ANEXO 2: MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p align="center">CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>“El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional”. (Chavenato, I. 2000)</p>	<p align="center">GESTIÓN INSTITUCIONAL</p> <p>Percepción del desempeño institucional, del reconocimiento por la gestión de la calidad, del diseño de planes institucionales, de la asignación del trabajo y de equipos de trabajo.</p>	Planificación institucional	1. Se cuenta con una planificación institucional que guía nuestras actividades														
			2. Estoy altamente comprometido con las metas de esta institución.														
		Trabajo definido y estructurado	3. Nuestro trabajo está claramente definido y estructurado														
			4. Está claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión.														
		Trabajo en equipo	5. Me integro a un buen equipo de trabajo.														
			6. Todos participamos en las decisiones tomadas.														
	<p align="center">RETOS INDIVIDUALES</p> <p>Percepción de la actitud para los cambios, para el desarrollo de habilidades, conocimientos y el establecimiento de altos estándares de desempeño personal.</p>	Adaptación a las nuevas situaciones	7. Nos adaptamos rápidamente a las nuevas situaciones.														
			8. Tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua de mi desempeño personal.														
		Desarrollo de habilidades y conocimientos.	9. Desarrollamos nuestra habilidad y conocimiento.														
			10. Nos esforzamos por mejorar nuestro desempeño														
		Mantenimiento de altos estándares de desempeño	11. Mantenemos altos estándares de desempeño														
			12. Nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros estudiantes														
	<p align="center">INTERACCIÓN</p> <p>Percepción de cómo son las relaciones de suministro de recursos, información, comunicación y reconocimiento por parte de la institución y el orgullo de pertenecer a dicha institución</p>	Recursos necesarios para un buen trabajo	13. Tenemos los recursos necesarios para hacer bien nuestro trabajo.														
			14. Nuestra productividad se ve afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección														
		Información y comunicación oportuna	15. La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.														
			16. Estamos orgullosos de pertenecer a esta institución														
		Reconocimiento al trabajo desempeñado	17. El personal docente es reconocido en proporción al trabajo desempeñado.														
			18. Tenemos un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional.														

ANEXO 3 MATRIZ DE VALIDACIÓN: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<p>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE.</p> <p>Ponce (2005) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación</p>	Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes	Conocimiento actualizado	1. Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes.																	
			2. Domina conocimientos del área y utiliza material educativo.																	
		Planifica la enseñanza	3. Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes.																	
			4. Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje.																	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea clima propicio	5. Escucha y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes.																	
			6. Promueve un ambiente acogedor para el aprendizaje.																	
		Domina contenidos y usa recursos	7. Resuelve conflictos de convivencia pacíficamente.																	
			8. Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica.																	
		Evalúa el aprendizaje	9. Desarrolla cuando corresponda contenidos teóricos y disciplinares para los estudiantes.																	
			10. Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder.																	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa en la gestión de la escuela	11. Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución																	
			12. Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.																	
		Establece relaciones con la familia y la comunidad	13. Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.																	
			14. Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.																	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Reflexión de la práctica pedagógica	15. Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica.																	
			16. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional																	
		Promueve valores	17. Actúa éticamente para resolver problemas educativos																	
			18. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.																	

MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem			relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL "El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional". (Chisavenato, I. 2000)	GESTIÓN INSTITUCIONAL Percepción del desempeño institucional, del reconocimiento por la gestión de la calidad, del diseño de planes institucionales, de la asignación del trabajo y de equipos de trabajo.	Planificación institucional	1. Se cuenta con una planificación institucional que guía nuestras actividades													
			2. Estoy altamente comprometido con las metas de esta institución.													
		Trabajo definido y estructurado	3. El trabajo está claramente definido y estructurado													
			4. A veces no está claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión.													
		Trabajo en equipo	5. Pertenecemos a un buen equipo de trabajo.													
			6. Todos participamos en las decisiones tomadas.													
	RETOS INDIVIDUALES Percepción de la actitud para los cambios, para el desarrollo de habilidades, conocimientos y el establecimiento de altos estándares de desempeño personal.	Adaptación a las nuevas situaciones	7. Nos adaptamos rápidamente a las nuevas situaciones.													
			8. Tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua de mi desempeño personal.													
		Desarrollo de habilidades y conocimientos.	9. Desarrollamos nuestra habilidad y conocimiento.													
			10. Nos esforzamos por mejorar nuestro desempeño													
		Mantenimiento de altos estándares de desempeño	11. Mantenemos altos estándares de desempeño													
			12. Nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros estudiantes													
	INTERACCIÓN Percepción de cómo son las relaciones de suministro de recursos, información, comunicación y reconocimiento por parte de la institución y el orgullo de pertenecer a dicha institución	Recursos necesarios para un buen trabajo	13. Tenemos los recursos necesarios para hacer bien nuestro trabajo.													
			14. Nuestra productividad se ve afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección													
		Información y comunicación oportuna	15. La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.													
			16. Estamos orgullosos de pertenecer a esta institución													
		Reconocimiento al trabajo desempeñado	17. La gente es reconocida en proporción al trabajo desempeñado.													
			18. Tenemos un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional.													

[Firma]
Dr. LUIS ALBERTO AGUIRRE BAZÁN
 CATEDRÁTICO EN INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CESAR VALLE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de clima organizacional
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Luis Alberto Aguirre Bazán
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor
6. **VALORACIÓN:**
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



Dr. LUIS ALBERTO AGUIRRE BAZÁN
CATEDRÁTICO EN INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLE Jr

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de desempeño laboral docente
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Luis Alberto Aguirre Bazán
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno ()
- Regular ()
- Deficiente ()
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



Dr. LUIS ALBERTO AGUIRRE BAZÁN
CATEDRÁTICO EN INVESTIGACION
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLE

MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN INSTITUCIONAL Percepción del desempeño institucional, del reconocimiento por la gestión de la calidad, del diseño de planes institucionales, de la asignación del trabajo y de equipos de trabajo.	Planificación institucional	1. Se cuenta con una planificación institucional que guía nuestras actividades					✓		✓		✓	✓			
			2. Estoy altamente comprometido con las metas de esta institución.								✓	✓				
		Trabajo definido y estructurado	3. El trabajo está claramente definido y estructurado							✓		✓	✓			
			4. A veces no está claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión.								✓	✓	✓			
		Trabajo en equipo	5. Pertenecemos a un buen equipo de trabajo.							✓		✓	✓			
			6. Todos participamos en las decisiones tomadas.								✓		✓	✓		
	RETOS INDIVIDUALES Percepción de la actitud para los cambios, para el desarrollo de habilidades, conocimientos y el establecimiento de altos estándares de desempeño personal.	Adeptación a las nuevas situaciones	7. Nos adaptamos rápidamente a las nuevas situaciones.								✓		✓			
			8. Tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua de mi desempeño personal.							✓						
		Desarrollo de habilidades y conocimientos.	9. Desarrollamos nuestra habilidad y conocimiento.					✓				✓	✓			
			10. Nos esforzamos por mejorar nuestro desempeño							✓		✓	✓			
		Mantenimiento de altos estándares de desempeño	11. Mantenemos altos estándares de desempeño								✓		✓	✓		
			12. Nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros estudiantes								✓		✓	✓		
	INTERACCIÓN Percepción de cómo son las relaciones de suministro de recursos, información, comunicación y reconocimiento por parte de la institución y el orgullo de pertenecer a dicha institución	Recursos necesarios para un buen trabajo	13. Tenemos los recursos necesarios para hacer bien nuestro trabajo.								✓		✓	✓		
			14. Nuestra productividad se ve afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección								✓		✓	✓		
		Información y comunicación oportuna	15. La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.							✓		✓	✓	✓		
			16. Estamos orgullosos de pertenecer a esta institución					✓				✓	✓	✓		
		Reconocimiento al trabajo desempeñado	17. La gente es reconocida en proporción al trabajo desempeñado.								✓		✓	✓		
			18. Tenemos un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional.											✓	✓	


UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI

 Ing. JUAN UBALDO BARRERA CASTILLA
 REE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO UCM

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.
2. OBJETIVO : Determinar el nivel de clima organizacional
3. DIRIGIDO A : Docentes
4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : JIMÉNEZ CABTILLA JUAN UBALDO
5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : PhD
6. VALORACIÓN:
- Bueno (✓)
- Regular ()
- Deficiente ()

7. RECOMENDACIONES FINALES:


JUAN JIMENEZ C.
DR. EDUCACION


UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
Ph.D. JUAN UBALDO JIMENEZ CABTILLA
AREA DE LA INVESTIGACION
ESCUELA DE POSGRADO UCM

MATRIZ DE VALIDACIÓN: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

47

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE.</p> <p>Ponce (2015) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interacción dialéctica de las competencias pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y habilidades diferenciadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.</p>	Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes	Conocimiento actualizado	Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes.													
			Domina conocimientos del área y utiliza material educativo.							✓			✓			
		Planifica la enseñanza	Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes.					✓					✓			
			Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje.							✓			✓			
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea clima propicio	Sabe escuchar y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes.													
			Promueve un ambiente acogedor para el aprendizaje.							✓			✓			
		Domina contenidos y usa recursos	Resuelve conflictos de convivencia pacíficamente.													
			Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica.					✓					✓			
	Evalúa el aprendizaje	Desarrolla cuando corresponda contenidos teóricos y disciplinares para los estudiantes.														
		Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder.							✓			✓				
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa en la gestión de la escuela	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución													
			Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.					✓					✓			
		Establece relaciones con la familia y la comunidad	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.													
	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.								✓			✓				
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Reflexión de la práctica pedagógica	Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica.													
			Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional					✓					✓			
		Promueve valores	Actúa éticamente para resolver problemas educativos													
			Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.							✓			✓			


UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI

 P.D. Ing. JUAN UBALDOMENDOZA CASTILLA
 JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION
 ESCUELA DE POSGRADO UJCM

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de desempeño laboral docente
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : JIMÉNEZ CASTILLA JUAN UBALDO
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Ph.D
6. **VALORACIÓN:**
Bueno (✓)
Regular ()
Deficiente ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**


JUAN JIMÉNEZ
DR. EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI

Ph.D. Ing. JUAN UBALDO JIMÉNEZ CASTILLA
JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO UJCM

MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL *El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e índices de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional". (Chiswicko, 1. 2000)	GESTIÓN INSTITUCIONAL Percepción del desempeño institucional, del reconocimiento por la gestión de la calidad, del diseño de planes institucionales, de la asignación del trabajo y de equipos de trabajo.	Planificación institucional	1. Se cuenta con una planificación institucional que guía nuestras actividades									✓		✓			
			2. Estoy altamente comprometido con las metas de esta institución.							✓				✓			
		Trabajo definido y estructurado	3. El trabajo está claramente definido y estructurado									✓				✓	
			4. A veces no está claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión.							✓				✓			
		Trabajo en equipo	5. Pertenezco a un buen equipo de trabajo.									✓				✓	
			6. Todos participamos en las decisiones tomadas.							✓				✓			
	FACTOS INDIVIDUALES percepción de la actitud para los cambios, para el desarrollo de habilidades, conocimientos y el establecimiento de altos estándares de desempeño personal.	Adaptación a las nuevas situaciones	7. Nos adaptamos rápidamente a las nuevas situaciones.											✓			
			8. Tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua de mi desempeño personal.							✓				✓			
		Desarrollo de habilidades y conocimientos.	9. Desarrollamos nuestra habilidad y conocimiento.									✓				✓	
			10. Nos esforzamos por mejorar nuestro desempeño							✓				✓			
		Mantenimiento de altos estándares de desempeño	11. Mantenemos altos estándares de desempeño											✓			
			12. Nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros estudiantes							✓				✓			
	INTERACCIÓN Percepción de cómo son las relaciones de suministro de recursos, información, comunicación y reconocimiento por parte de la institución y el orgullo de pertenecer a dicha institución	Recursos necesarios para un buen trabajo	13. Tenemos los recursos necesarios para hacer bien nuestro trabajo.											✓			
			14. Nuestra productividad se ve afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección							✓				✓			
		Información y comunicación oportuna	15. La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.									✓				✓	
			16. Estamos orgullosos de pertenecer a esta institución							✓				✓			
		Reconocimiento al trabajo desempeñado	17. La gente es reconocida en proporción al trabajo desempeñado.									✓				✓	
			18. Tenemos un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional.							✓				✓			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO : Determinar el nivel de clima organizacional

DIRIGIDO A : Maestros y Maestras de la Institución Educativa Modelo San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Ordoñez Carpio Guido Elar*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Educación*

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Guido Elar Ordoñez Carpio
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MODELO SAN ANTONIO

MATRIZ DE VALIDACIÓN: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

VARIABLE	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
<p>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE.</p> <p>Perini (2005) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interacción dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de los temas y funciones objetivadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.</p>	Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes	Conocimiento actualizado	Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes.												
			Domina conocimientos del área y utiliza material educativo.							/		/			
		Planifica la enseñanza	Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes.					/				/		/	
			Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje.							/		/		/	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea clima propicio	Sabe escuchar y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes.									/		/	
			Promueve un ambiente acogedor para el aprendizaje.							/		/		/	
		Domina contenidos y usa recursos	Resuelve conflictos de convivencia pacíficamente.					/				/		/	
			Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica.							/		/		/	
		Evalúa el aprendizaje	Desarrolla cuando corresponda contenidos teóricos y disciplinares para los estudiantes.							/		/		/	
			Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder.							/		/		/	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa en la gestión de la escuela	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución					/				/		/	
			Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.							/		/		/	
		Establece relaciones con la familia y la comunidad	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.					/				/		/	
		Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.							/		/		/		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Reflexión de la prácticas pedagógica	Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica.					/				/		/	
			Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional							/		/		/	
Promueve valores		Actúa éticamente para resolver problemas educativos							/		/		/		
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.							/		/		/		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

OBJETIVO : Determinar el nivel de desempeño laboral docente

DIRIGIDO A : Maestros y Maestras de la Institución Educativa Modelo San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ordoñez Carpio Guido Elar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Guido Elar Ordoñez Carpio

MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL *El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional". (Chiavenato, I., 2000)	GESTIÓN INSTITUCIONAL Percepción del desempeño institucional, del reconocimiento por la gestión de la calidad, del diseño de planes institucionales, de la asignación del trabajo y de equipos de trabajo.	Planificación institucional	1. Se cuenta con una planificación institucional que guía nuestras actividades				✓			✓		✓				
			2. Estoy altamente comprometido con las metas de esta Institución.						✓		✓		✓			
		Trabajo definido y estructurado	3. El trabajo está claramente definido y estructurado				✓			✓		✓		✓		
			4. A veces no está claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión.						✓		✓		✓			
		Trabajo en equipo	5. Pertenzo a un buen equipo de trabajo.						✓		✓		✓			
			6. Todos participamos en las decisiones tomadas.							✓		✓		✓		
	RETOS INDIVIDUALES Percepción de la actitud para los cambios, para el desarrollo de habilidades, conocimientos y el establecimiento de altos estándares de desempeño personal.	Adaptación a las nuevas situaciones	7. Nos adaptamos rápidamente a las nuevas situaciones.							✓		✓		✓		
			8. Tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua de mi desempeño personal.						✓		✓		✓			
		Desarrollo de habilidades y conocimientos.	9. Desarrollemos nuestra habilidad y conocimiento.				✓			✓		✓		✓		
			10. Nos esforzamos por mejorar nuestro desempeño						✓		✓		✓			
		Mantenimiento de altos estándares de desempeño	11. Mantenemos altos estándares de desempeño							✓		✓		✓		
			12. Nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros estudiantes							✓		✓		✓		
	INTERACCIÓN Percepción de como son las relaciones de suministro de recursos, información, comunicación y reconocimiento por parte de la institución y el orgullo de pertenecer a dicha institución	Recursos necesarios para un buen trabajo	13. Tenemos los recursos necesarios para hacer bien nuestro trabajo.							✓		✓		✓		
			14. Nuestra productividad se ve afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección							✓		✓		✓		
		Información y comunicación oportuna	15. La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.				✓			✓		✓		✓		
			16. Estémos orgullosos de pertenecer a esta Institución							✓		✓		✓		
		Reconocimiento al trabajo desempeñado	17. La gente es reconocida en proporción al trabajo desempeñado.							✓		✓		✓		
			18. Tenemos un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional.								✓		✓			✓

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO : Determinar el nivel de clima organizacional

DIRIGIDO A : Maestros y Maestras de la Institución Educativa Modelo San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Teófilo Lauracio Ticona

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Contabilidad Dr. en Administración

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------

UNIVERSIDAD VICE CARLOS MIRAFLORES
Teófilo Lauracio Ticona
Dr. TEÓFILO LAURACIO TICONA
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

VARIABLE	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE.</p> <p>Porce (2005) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para enseñar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.</p>	Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes	Conocimiento actualizado							✓			✓			
		Domina conocimientos del área y utiliza material educativo.					✓			✓		✓			
		Planifica la enseñanza							✓			✓			
		Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje.							✓			✓			
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea clima propicio	Sabe escuchar y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes.							✓			✓		
			Promueve un ambiente acogedor para el aprendizaje.							✓			✓		
		Domina contenidos y usa recursos	Resuelve conflictos de convivencia pacíficamente.					✓			✓		✓		
			Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica.								✓			✓	
		Evalúa el aprendizaje	Desarrolla cuando corresponda contenidos teóricos y disciplinares para los estudiantes.								✓			✓	
			Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder.								✓			✓	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa en la gestión de la escuela	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución							✓			✓		
			Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.								✓			✓	
		Establece relaciones con la familia y la comunidad	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.								✓			✓	
			Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.								✓			✓	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Reflexión de la práctica pedagógica	Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica.								✓			✓	
			Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional								✓			✓	
		Promueve valores	Actúa éticamente para resolver problemas educativos								✓			✓	
			Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.									✓			✓

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

OBJETIVO : Determinar el nivel de desempeño laboral docente

DIRIGIDO A : Maestros y Maestras de la Institución Educativa Modelo San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr Teófilo Lauracio Trema

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr en Contabilidad Dr en Administración

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------

UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI
Trema
DIRECTOR DEL EVALUADOR
Director de la Escuela Profesional de Contabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN INSTITUCIONAL Percepción del desempeño institucional, del reconocimiento por la gestión de la calidad, del diseño de planes institucionales, de la asignación del trabajo y de equipos de trabajo.	Planificación institucional	1. Se cuenta con una planificación institucional que guía nuestras actividades									/	/			
			2. Estoy altamente comprometido con las metas de esta Institución.						/		/		/			
		Trabajo definido y estructurado	3. El trabajo está claramente definido y estructurado					/		/		/		/		
			4. A veces no está claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión.						/		/		/		/	
		Trabajo en equipo	5. Pertenzo a un buen equipo de trabajo.						/		/		/		/	
			6. Todos participamos en las decisiones tomadas.						/		/		/		/	
	RETOS INDIVIDUALES Percepción de la actitud para los cambios, para el desarrollo de habilidades, conocimientos y el establecimiento de altos estándares de desempeño personal.	Adeptación a las nuevas situaciones	7. Nos adaptamos rápidamente a las nuevas situaciones.						/		/		/		/	
			8. Tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua de mi desempeño personal.						/		/		/		/	
		Desarrollo de habilidades y conocimientos.	9. Desarrollamos nuestra habilidad y conocimiento.					/		/		/		/		
			10. Nos esforzamos por mejorar nuestro desempeño						/		/		/		/	
		Mantenimiento de altos estándares de desempeño	11. Mantenemos altos estándares de desempeño						/		/		/		/	
			12. Nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros estudiantes						/		/		/		/	
	INTERACCIÓN Percepción de cómo son las relaciones de suministro de recursos, información, comunicación y reconocimiento por parte de la institución y el orgullo de pertenecer a dicha institución	Recursos necesarios para un buen trabajo	13. Tenemos los recursos necesarios para hacer bien nuestro trabajo.						/		/		/		/	
			14. Nuestra productividad se ve afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección						/		/		/		/	
		Información y comunicación oportuna	15. La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.					/		/		/		/		
			16. Estamos orgullosos de pertenecer a esta institución						/		/		/		/	
		Reconocimiento al trabajo desempeñado	17. La gente es reconocida en proporción al trabajo desempeñado.						/		/		/		/	
			18. Tenemos un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional.						/		/		/		/	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO : Determinar el nivel de clima organizacional

DIRIGIDO A : Maestros y Maestras de la Institución Educativa Modelo San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: JAROL T. RAMOS ROJAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto ✓	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
------------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Jarol T. Ramos Rojas
CLAD N° 10481

MATRIZ DE VALIDACIÓN: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

VARIABLE	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES							
			Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta									
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
<p>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE.</p> <p>Perce (2005) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la internalización dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las brújulas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.</p>	Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes	Conocimiento actualizado																				
		Domina conocimientos del área y utiliza material educativo.																				
		Planifica la enseñanza																				
		Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje.																				
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea clima propicio	Sabe escuchar y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes. Promueve un ambiente acogedor para el aprendizaje.																			
		Domina contenidos y usa recursos	Resuelve conflictos de convivencia pacíficamente. Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica.																			
		Evalúa el aprendizaje	Desarrolla cuando corresponda contenidos teóricos y disciplinares para los estudiantes.																			
			Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder.																			
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa en la gestión de la escuela	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.																		
			Establece relaciones con la familia y la comunidad	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.																		
	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.																					
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Reflexión de la práctica pedagógica	Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica.																			
			Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional																			
		Promueve valores	Actúa éticamente para resolver problemas educativos																			
			Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.																			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

OBJETIVO : Determinar el nivel de desempeño laboral docente

DIRIGIDO A : Maestros y Maestras de la Institución Educativa Modelo San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: JAROL T. RAMOS ROJAS.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto ✓	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
------------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Jarol T. Ramos Rojas
CLAD N° 10481

MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL "El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional". (Chavenatto, I, 2000)	GESTIÓN INSTITUCIONAL Percepción del desempeño institucional, del reconocimiento por la gestión de la calidad, del diseño de planes institucionales, de la asignación del trabajo y de equipos de trabajo.	Planificación institucional	1. Se cuenta con una planificación institucional que guía nuestras actividades							/	/	/	/			
			2. Estoy altamente comprometido con las metas de esta Institución.							/	/	/	/			
		Trabajo definido y estructurado	3. El trabajo está claramente definido y estructurado					/	/	/	/	/	/			
			4. A veces no está claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión.					/	/	/	/	/	/			
		Trabajo en equipo	5. Pertenzo a un buen equipo de trabajo.					/	/	/	/	/	/			
			6. Todos participamos en las decisiones tomadas.					/	/	/	/	/	/			
	RETOS INDIVIDUALES Percepción de la actitud para los cambios, para el desarrollo de habilidades, conocimientos y el establecimiento de altos estándares de desempeño personal.	Adaptación a las nuevas situaciones	7. Nos adaptamos rápidamente a las nuevas situaciones.					/	/	/	/	/	/			
			8. Tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua de mi desempeño personal.					/	/	/	/	/	/			
		Desarrollo de habilidades y conocimientos.	9. Desarrollamos nuestra habilidad y conocimiento.					/	/	/	/	/	/			
			10. Nos esforzamos por mejorar nuestro desempeño					/	/	/	/	/	/			
		Mantenimiento de altos estándares de desempeño	11. Mantenemos altos estándares de desempeño					/	/	/	/	/	/			
			12. Nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros estudiantes					/	/	/	/	/	/			
	INTERACCIÓN Percepción de cómo son las relaciones de suministro de recursos, información, comunicación y reconocimiento por parte de la institución y el orgullo de pertenecer a dicha institución	Recursos necesarios para un buen trabajo	13. Tenemos los recursos necesarios para hacer bien nuestro trabajo.					/	/	/	/	/	/			
			14. Nuestra productividad se ve afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección					/	/	/	/	/	/			
		Información y comunicación oportuna	15. La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.					/	/	/	/	/	/			
			16. Estamos orgullosos de pertenecer a esta institución					/	/	/	/	/	/			
		Reconocimiento al trabajo desempeñado	17. La gente es reconocida en proporción al trabajo desempeñado.					/	/	/	/	/	/			
			18. Tenemos un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional.					/	/	/	/	/	/			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO : Determinar el nivel de clima organizacional

DIRIGIDO A : Maestros y Maestras de la Institución Educativa Modelo San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FLORES AROCUTIPA JAVIER PEDRO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto ✓	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
------------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Javier Pedro Flores Arocupipa

MATRIZ DE VALIDACIÓN: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
<p>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE.</p> <p>Puntos (0000) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación</p>	Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes	Conocimiento actualizado	Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes.																	
			Domina conocimientos del área y utiliza material educativo.																	
		Planifica la enseñanza	Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes.																	
			Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje.																	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea clima propicio	Sabe escuchar y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes.																	
			Promueve un ambiente acogedor para el aprendizaje.																	
		Domina contenidos y usa recursos	Resuelve conflictos de convivencia pacíficamente.																	
			Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica.																	
		Evalúa el aprendizaje	Desarrolla cuando corresponda contenidos teóricos y disciplinares para los estudiantes.																	
			Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder.																	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa en la gestión de la escuela	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución																	
			Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.																	
		Establece relaciones con la familia y la comunidad	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.																	
	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.																			
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Reflexión de la práctica pedagógica	Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica.																	
			Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional																	
Promueve valores		Actúa éticamente para resolver problemas educativos																		
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.																		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

OBJETIVO : Determinar el nivel de desempeño laboral docente

DIRIGIDO A : Maestros y Maestras de la Institución Educativa Modelo San Antonio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FLORES ARROCUTIPA JAVIER PEDRO.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto ✓	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
------------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Javier Pedro Flores Arrocutip

MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN B				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN INSTITUCIONAL Percepción del desempeño institucional, del reconocimiento por la gestión de la calidad, del diseño de planes institucionales, de la asignación del trabajo y de equipos de trabajo.	Planificación Institucional	1. Se cuenta con una planificación institucional que guía nuestras actividades									✓			✓	
			2. Estoy altamente comprometido con las metas de esta institución.							✓			✓		✓	
			3. El trabajo está claramente definido y estructurado									✓			✓	
		Trabajo definido y estructurado	4. A veces no está claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión.					✓		✓			✓		✓	
			5. Pertenecemos a un buen equipo de trabajo.									✓			✓	
			6. Todos participamos en las decisiones tomadas.							✓			✓		✓	
	RETCOS INDIVIDUALES Percepción de la actitud para los cambios, para el desarrollo de habilidades, conocimientos y el establecimiento de altos estándares de desempeño personal.	Adaptación a las nuevas situaciones	7. Nos adaptamos rápidamente a las nuevas situaciones.									✓			✓	
			8. Tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua de mi desempeño personal.							✓			✓		✓	
			9. Desarrollamos nuestra habilidad y conocimiento.									✓			✓	
		Desarrollo de habilidades y conocimientos.	10. Nos esforzamos por mejorar nuestro desempeño							✓			✓		✓	
			11. Mantenemos altos estándares de desempeño									✓			✓	
			12. Nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros estudiantes							✓			✓		✓	
	INTERACCIÓN Percepción de cómo son las relaciones de suministro de recursos, información, comunicación y reconocimiento por parte de la institución y el orgullo de pertenecer a dicha institución	Recursos necesarios para un buen trabajo	13. Tenemos los recursos necesarios para hacer bien nuestro trabajo.									✓			✓	
			14. Nuestra productividad se ve afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección									✓			✓	
		Información y comunicación oportuna	15. La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente.							✓			✓		✓	
			16. Estamos orgullosos de pertenecer a esta institución									✓			✓	
		Reconocimiento al trabajo desempeñado	17. La gente es reconocida en proporción al trabajo desempeñado.									✓			✓	
			18. Tenemos un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional.									✓			✓	

UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI
 Dr. Edgar Bedoya Justo
 DIRECTOR C.P. ING° AGROINDUSTRIAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de clima organizacional
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : BEDOYA JUSTO EDGAR
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : DOCTOR
6. **VALORACIÓN:**
Bueno (✓)
Regular ()
Deficiente ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**

UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI
.....
Dr. Edgar Bedoya Justo
DIRECTOR C.P. ING. AGROINDUSTRIAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN: DESEMPEÑO LABORAL DOCFNTE

VARIABLE	CATEGORÍA	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE.</p> <p>Ponce (2000) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.</p>	Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes	Conocimiento actualizado	Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes.									✓				
			Domina conocimientos del área y utiliza material educativo.									✓			✓	
		Planifica la enseñanza	Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes.					✓						✓		
			Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje.									✓			✓	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea clima propicio	Sabe escuchar y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes.									✓			✓	
			Promueve un ambiente acogedor para el aprendizaje.									✓			✓	
		Domina contenidos y usa recursos	Resuelve conflictos de convivencia pacíficamente.					✓						✓		
			Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica.									✓			✓	
	Evalúa el aprendizaje	Desarrolla cuando corresponda contenidos teóricos y disciplinares para los estudiantes.									✓			✓		
		Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder.									✓			✓		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa en la gestión de la escuela	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución									✓			✓	
			Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.					✓						✓		
		Establece relaciones con la familia y la comunidad	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.									✓			✓	
	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.										✓			✓		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Reflexión de la práctica pedagógica	Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica.									✓			✓	
			Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional					✓						✓		
		Promueve valores	Actúa éticamente para resolver problemas educativos									✓			✓	
			Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.									✓			✓	

UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI

Dr. Edgar Bedoya Justo

DIRECTOR C.P. I+D+I AGRARIO INDUSTRIAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de desempeño laboral docente
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : BEDOYA JUSTO EDGAR
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : DOCTOR
6. **VALORACIÓN:**
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**

UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI

Dr. Edgar Bedoya Justo
DIRECTOR C.P. INC. AGRICOLA INDUSTRIAL

ANEXO N° 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo: Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Modelo San Antonio – Moquegua, 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>P.E.1 ¿Qué relación existe entre la dimensión gestión institucional del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017?</p> <p>P.E.2 ¿Qué relación existe entre la dimensión retos individuales del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017?</p> <p>P.E.3 ¿Qué relación existe entre la dimensión interacción del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>O.E.1 Conocer la relación que existe entre la dimensión gestión institucional del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.</p> <p>O.E.2 Conocer la relación que existe entre la dimensión retos individuales del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.</p> <p>O.E.3 Conocer la relación que existe entre la dimensión interacción del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>H.E.1 La dimensión gestión institucional del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.</p> <p>H.E.2 La dimensión retos individuales del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.</p> <p>H.E.3 La dimensión interacción del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017.</p>	<p>Se trata de un diseño descriptivo correlacional de tipo básico por cuanto tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre muestras de dos variables en un contexto particular.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- r r --- O1 r --- O2 </pre> </div> <p>Leyenda: M : Muestra, docentes de la I.E. Sn. Antonio. O₁: Variable: Clima organizacional. O₂: Variable: Desempeño laboral. r : coeficiente de correlación.</p>

ANEXO 5: CONSTANCIAS – OFICIO EMITIDO POR LA DIRECCION DE LA I.E QUE AUTORIZA LA REALIZACION DEL ESTUDIO.

SOLICITO: PERMISO Y AUTORIZACION PARA APLICAR UNA MUESTRA PILOTO A DOCENTES

San Antonio, 2016. Septiembre 05.

SEÑOR:

PROF. JANKO RICARDO JUAREZ PIMENTEL
DIRECTOR DE LA I. E "LOS ANGELES". CENTRO POBLADO "LOS ANGELES" - MOQUEGUA.



PRESENTE-

ASUNTO : SOLICITO PERMISO Y AUTORIZACION

REFERENCIA : PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALEJO".

Mediante el presente, tengo el alto honor de dirigirme al despacho de su digno cargo con la finalidad de saludarlo y felicitarlo por la acertada labor que viene realizando, al frente de su representada. Asimismo, permítame, por favor, hacer conocer algunos detalles del Programa de Doctorado en Educación de la Universidad Cesar Vallejo de la Ciudad de Trujillo"

1. El suscrito, Freddy Eduardo Flores Pérez, identificado con DNI Nº 04434646; con domicilio en la calle Tacna Nº 1135. Pueblo Joven: "El Siglo". Distrito: Moquegua. Provincia: Mariscal Nieto. Región: Moquegua. Profesor por horas de la Institución Educativa Modelo "San Antonio" - Moquegua; es estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" de la ciudad de Trujillo. Programa de Doctorado en Educación.

2. Para aprobar el curso de **Diseño del Proyecto de Investigación**, a cargo del Doctor Luis Alberto Aguirre Bazán, es requisito aplicar una Muestra Piloto de los instrumentos de Investigación (Cuestionario y Encuesta), a 10 - 15 Docentes de la Institución Educativa que Usted, acertadamente dirige. Asimismo, una vez recogidos los datos, me permitirá validar los instrumentos de investigación y posteriormente, aplicarlos a toda la población seleccionada lo que me permitirá desarrollar con éxito mi trabajo de investigación.

3. En tal sentido, Señor Director, solicito a su digno Despacho, el Permiso y la Autorización para proceder a aplicar una muestra piloto a algunos docentes de su prestigiosa Institución Educativa

Sin otro particular, y agradeciéndole por anticipado su apoyo y comprensión, aprovecho la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración y más alta estima personal.

Atentamente,

PROF. FREDDY EDUARDO FLORES PEREZ
DNI 04434646

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"LOS ANGELES" - MOQUEGUA

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"
"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU 2007-2016"

OFICIO Nº 222-2016-IRJP-DIELA/MOQUEGUA.

Los Ángeles, 2016, Octubre 17.

SEÑOR:
PROF. FREDDY EDUARDO FLORES PEREZ

PRESENTE-

ASUNTO : PERMISO Y AUTORIZACION

REFERENCIA : PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALEJO". SEDE: MOQUEGUA.

Mediante el presente, tengo el agrado de dirigirme a su persona con la finalidad de saludarlo a nombre de la Institución Educativa que me honro en dirigir. Asimismo, hacer de su conocimiento lo siguiente:

1. Mi Despacho y el Personal Docente de la Institución Educativa "Los Ángeles" - Moquegua, siempre ha apoyado a los colegas Docentes que aportan y dan soluciones a la problemática de nuestro sector Educación, especialmente de nuestra Región.

2. En tal sentido, mi despacho a dispuesto darle el PERMISO Y AUTORIZACION para que Usted pueda aplicar la muestra piloto de los Instrumentos de Investigación de su trabajo Titulado: "Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Modelo San Antonio - Moquegua, 2016"; a los Docentes de la Institución Educativa "Los Ángeles" - Moquegua, sin interferir en su horario de trabajo. Asimismo, una vez terminada la investigación, proponer y aplicar un plan de mejora en clima organizacional y desempeño laboral docente.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración y más alta estima personal.

Atentamente,



The image shows an official circular stamp of the Educational Institution "Los Angeles" - Moquegua. The stamp contains the text "I.E. LOS ANGELES", "MOQUEGUA", and "DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN". Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink.

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

**SOLICITO: PERMISO Y AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTOS
DE INVESTIGACION A DOCENTES.**

San Antonio, 2017. Enero 17,



SEÑOR:

PROF. JUAN ALBERTO QUISPE GARCIA

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MODELO SAN ANTONIO MOQUEGUA

PRESENTE-

ASUNTO : SOLICITO PERMISO Y AUTORIZACION

REFERENCIA : PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALEJO".

Mediante el presente, tengo el alto honor de dirigirme al despacho de su digno cargo con la finalidad de saludarlo y felicitarlo por la acertada labor que viene realizando, al frente de vuestra Institución Educativa. Asimismo, hacer conocer algunos detalles del Programa de Doctorado en Educación de la Universidad Cesar Vallejo de la Ciudad de Trujillo"

1. El suscrito, Freddy Eduardo Flores Pérez, identificado con DNI N° 04434646; con domicilio en la calle Tacna N° 1135. Pueblo Joven: "El Siglo". Distrito: Moquegua. Provincia: Mariscal Nieto. Región: Moquegua. Profesor por horas de la Institución Educativa Modelo "San Antonio" - Moquegua; es estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" de la ciudad de Trujillo. Programa de Doctorado en Educación.

2. Para continuar con el Diseño de mi Proyecto de Investigación, Titulado: "Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Modelo San Antonio - Moquegua, 2016"; a cargo del Doctor Luis Alberto Aguirre Bazán, es requisito aplicar los instrumentos de investigación (02 cuestionarios) a los Docentes de la Institución Educativa que Usted, acertadamente dirige. Asimismo, una vez recogidos los datos, me permitirá validar los instrumentos de investigación y posteriormente proponer y aplicar un plan de mejora lo que me permitirá desarrollar con éxito mi trabajo de Investigación.

3. En tal sentido, Señor Director, solicito a su digno Despacho, el Permiso y la Autorización para proceder a aplicar los Instrumentos de Investigación a los docentes de su prestigiosa Institución Educativa

Sin otro particular, y agradeciéndole por anticipado su apoyo y comprensión, aprovecho la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración y más alta estima personal.

Atentamente,

PROF. FREDDY EDUARDO FLORES PEREZ
DNI 04434646

INSTITUCION EDUCATIVA
MODELO "SAN ANTONIO"
MOQUEGUA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

OFICIO N° 007-2017-JAQG-DIEMSA/MOQUEGUA.

San Antonio, 2017. Enero 24.

SEÑOR:
PROF. FREDDY EDUARDO FLORES PEREZ

PRESENTE-

ASUNTO : PERMISO Y AUTORIZACION

REFERENCIA : PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALEJO". SEDE: MOQUEGUA.

Mediante el presente, tengo el agrado de dirigirme a su persona con la finalidad de saludarlo a nombre de la Institución Educativa que me honro en dirigir. Asimismo, hacer de su conocimiento lo siguiente:

1. El Personal Docente de la Institución Educativa Modelo "San Antonio" - Moquegua, durante los meses de enero y febrero, se encuentran haciendo uso de sus vacaciones, de acuerdo a ley. Sin embargo están retornando a su centro de trabajo a partir del 01 de marzo del 2017.
2. En tal sentido, mi despacho a dispuesto darle el PERMISO Y AUTORIZACION para que Usted pueda aplicar los Instrumentos de Investigación de su trabajo Titulado: "Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Modelo San Antonio - Moquegua, 2016"; a partir de la fecha indicada, sin interferir en el horario de trabajo de cada uno de los docentes. Asimismo, una vez terminada la investigación, proponer y aplicar un plan de mejora en clima organizacional y desempeño laboral docente.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración y más alta estima personal.

Atentamente,




JUAN ALBERTO DURÁN GARCÍA
DIRECTOR
I.E. MODELO SAN ANTONIO

ANEXO 6: OTRAS EVIDENCIAS

BASE DE DATOS PILOTAJE CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL																						
GESTIÓN INSTITUCIONAL							RETOS INDIVIDUALES						INTERACCIÓN									
N°	C1	C2	C3	C4	C5	C6	CD1	C7	C8	C9	C10	C11	C12	CD2	C13	C14	C15	C16	C17	C18	CD3	CS
1	5	4	5	3	3	4	24	4	3	3	3	4	3	20	5	4	5	4	4	5	27	71
2	4	4	5	3	3	3	22	4	3	4	4	3	3	21	4	4	4	3	4	4	23	66
3	3	3	3	4	2	4	19	3	3	2	3	4	4	19	4	4	4	3	4	4	23	61
4	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	5	4	5	27	80
5	5	4	5	4	4	3	25	5	5	4	4	5	4	27	5	4	5	3	5	5	27	79
6	5	4	4	4	4	5	26	3	3	4	2	3	3	18	4	5	5	4	4	5	27	71
7	5	3	5	3	3	4	23	3	2	3	3	4	3	18	4	4	5	3	3	5	24	65
8	5	4	5	3	3	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	5	27	76
9	3	4	4	3	3	4	21	4	3	4	4	4	3	22	5	3	5	4	4	5	26	69
10	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	62
11	2	3	3	3	3	5	19	3	3	3	2	3	2	16	5	5	5	4	4	5	28	63
12	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	4	22	5	5	5	4	4	5	28	74
13	4	4	4	4	3	3	22	5	3	4	4	4	4	24	4	4	5	3	4	5	25	71
14	4	3	4	4	4	5	24	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	5	4	5	28	80
15	3	5	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	73
16	4	5	5	4	4	5	27	5	4	4	5	5	4	27	4	4	5	4	5	5	27	81
17	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	3	4	3	21	3	4	4	4	4	4	23	66
18	4	3	3	3	3	3	19	3	4	2	3	3	4	19	4	4	4	3	3	4	22	60
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	4	4	5	28	77
20	5	3	3	3	3	4	21	3	3	3	3	4	3	19	3	4	4	3	3	4	21	61

**BASE DE DATOS DEL PILOTAJE
DESEMPEÑO DOCENTE**

DESEMPEÑO DOCENTE																							
N°	PREPARACIÓN- APRENDIZAJE				ENSEÑANZA - APRENDIZAJE								PARTICIPACIÓN - GESTIÓN				DESARROLLO- PROFESIONALIDAD				DD 4	DS M	
	D1	D2	D3	D4	DD 1	D 5	D 6	D 7	D 8	D 9	D1 0	DD 2	D11	D12	D13	D14	DD 3	D15	D16	D17			D18
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	5	27	2	5	4	5	16	83
2	3	3	3	4	13	4	4	3	3	3	4	21	3	4	4	3	23	2	4	4	4	14	71
3	4	3	3	4	14	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	4	23	3	4	4	4	15	73
4	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	4	26	4	4	5	4	27	4	5	4	5	18	87
5	5	4	3	4	16	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	5	27	3	5	5	4	17	86
6	4	4	4	5	17	5	4	4	3	5	4	25	4	3	4	4	27	3	4	4	5	16	85
7	4	3	3	5	15	4	4	3	2	4	4	21	3	5	3	4	24	2	5	4	5	16	76
8	5	5	4	5	19	5	5	4	4	5	5	28	3	4	4	4	27	4	5	5	5	19	93
9	3	4	3	4	14	5	4	4	3	4	3	23	3	4	3	3	26	3	4	5	4	16	79
10	4	3	3	4	14	4	4	3	3	3	4	21	4	4	3	4	24	3	4	4	3	14	73
11	3	3	4	5	15	5	5	3	2	3	4	22	4	3	3	4	28	3	4	5	4	16	81
12	4	4	4	5	17	5	5	4	3	5	5	27	4	4	4	4	28	5	5	5	5	20	92
13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	4	25	3	3	4	5	15	79
14	3	4	4	5	16	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	3	28	3	4	4	4	15	82
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	24	3	4	4	4	15	79
16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	27	5	5	5	5	20	97
17	4	2	2	4	12	4	5	3	3	4	4	23	4	4	4	4	23	2	4	5	4	15	73
18	5	3	3	5	16	5	5	3	3	5	4	25	4	5	3	3	22	4	3	3	3	13	76
19	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	5	28	5	5	5	5	20	95
20	3	3	4	4	14	4	4	4	3	4	3	22	4	3	3	4	21	3	4	3	5	15	72

MATRIZ DE DISEÑO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable	Dimensión	Indicador	%	N° ítems	Ítems	Escala de valoración
Clima organizacional	Gestión institucional	Planificación institucional	33.33%	6	1. Se cuenta con una planificación institucional que guía nuestras actividades 2. Estoy altamente comprometido con las metas de esta institución. 3. Nuestro trabajo está claramente definido y estructurado 4. Está claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión. 5. Me integro a un buen equipo de trabajo. 6. Todos participamos en las decisiones tomadas.	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi nunca (2 punto) Nunca (1 puntos)
		Trabajo definido y estructurado				
		Trabajo en equipo				
	Retos individuales	Adaptación a las nuevas situaciones	33.33%	6	7. Nos adaptamos rápidamente a las nuevas situaciones. 8. Tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua de mi desempeño personal. 9. Desarrollamos nuestra habilidad y conocimiento. 10. Nos esforzamos por mejorar nuestro desempeño 11. Mantenemos altos estándares de desempeño 12. Nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros estudiantes	
		Desarrollo de habilidades y conocimientos.				
		Mantenimiento de altos estándares de desempeño				
	Interacción	Recursos necesarios para un buen trabajo	33.34%	6	13. Tenemos los recursos necesarios para hacer bien nuestro trabajo. 14. Nuestra productividad se ve afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección 15. La información y la comunicación fluyen oportuna y directamente. 16. Estamos orgullosos de pertenecer a esta institución 17. El personal docente es reconocido en proporción al trabajo desempeñado. 18. Tenemos un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional	
		Información y comunicación oportuna				
		Reconocimiento al trabajo desempeñado				
			100%	18		

MATRIZ DE DISEÑO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	%	N° ITEMS	ITEMS	ESCALA DE VALORACION
Desempeño laboral docente	preparación para el aprendizaje de sus estudiantes	Conocimiento actualizado	25%	4	1. Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes. 2. Domina conocimientos del área y utiliza material educativo. 3. Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes. 4. Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje.	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi nunca (2 punto) Nunca (1 puntos)
		Planifica la enseñanza				
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea clima propicio	25%	6	5. Escucha y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes. 6. Promueve un ambiente acogedor para el aprendizaje. 7. Resuelve conflictos de convivencia pacíficamente. 8. Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica. 9. Desarrolla cuando corresponda contenidos teóricos y disciplinares para los estudiantes. 10. Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder.	
		Domina contenidos y usa recursos				
		Evalúa el aprendizaje				
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa en la gestión de la escuela	25%	4	11. Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución 12. Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad. 13. Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración. 14. Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.	
		Establece relaciones con las familias y la comunidad				
	desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Reflexión de la práctica pedagógica	25%	4	15. Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica. 16. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional 17. Actúa éticamente para resolver problemas educativos 18. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.	
		Promueve los valores				
				100%	18	

ORGANIZACIÓN DE BASE DE DATOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL							RETOS INDIVIDUALES							INTERACCIÓN							SC	
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	DM1	C7	C8	C9	C10	C11	C12	DM2	C13	C14	C15	C16	C17	C18	DM3		
1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	2	2	2	2	11	23
2	3	3	4	2	2	2	16	3	2	3	3	2	2	15	3	3	3	2	4	4	4	19	50
3	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	4	23	70
4	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	2	2	2	13	49
5	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	1	1	1	1	7	25
6	4	3	3	3	3	4	20	2	2	3	1	2	2	12	3	4	4	3	3	4	4	21	53
7	5	3	5	3	3	3	22	2	1	2	2	3	2	12	3	3	4	2	2	4	4	18	52
8	1	2	2	1	1	13	10	1	2	2	2	1	2	10	2	2	2	2	1	1	1	10	30
9	3	4	4	3	3	5	22	4	3	5	4	4	3	23	5	5	5	4	4	5	5	28	73
10	3	3	5	5	3	5	24	3	3	5	4	3	5	23	4	4	4	4	4	4	4	24	71
11	2	3	3	2	3	4	17	3	3	3	2	2	2	15	4	4	4	3	3	4	4	22	54
12	2	1	1	1	2	2	9	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	2	2	1	1	8	25
13	4	4	4	4	3	3	22	5	3	4	4	4	4	24	4	4	5	3	4	4	4	24	70
14	2	1	2	2	2	4	13	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	4	22	57
15	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	4	25	75
16	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	2	10	3	1	2	1	3	3	3	13	34
17	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	3	2	3	17	3	4	4	4	4	4	4	23	58
18	5	4	4	4	4	4	25	5	5	3	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	4	22	72
19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	3	3	4	4	22	59
20	3	2	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	2	2	13	37
21	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	4	4	5	4	4	4	4	25	70
22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	24	60
23	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	2	9	23	
24	3	3	4	3	2	2	17	2	3	3	3	3	4	18	4	4	4	4	4	5	5	25	60
25	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	5	5	5	26	5	4	5	5	5	5	5	29	85
26	3	3	3	2	3	3	17	4	3	3	4	4	4	22	5	4	4	4	4	5	5	26	65
27	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	1	1	8	21
28	5	5	5	5	5	5	30	3	3	5	3	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	30	84
29	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	1	1	2	7	2	2	1	1	1	1	1	8	23
30	2	1	2	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	2	2	12	27
31	3	4	3	4	3	3	20	2	3	3	4	4	3	19	3	3	3	3	5	4	4	21	60
32	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	30	87
33	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	2	2	2	2	11	23
34	5	5	5	5	5	5	30	3	2	3	3	5	4	20	5	5	5	5	5	5	5	30	80
35	4	3	3	4	3	3	20	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	5	30	76
36	1	1	1	1	1	1	6	1	1	4	1	1	1	6	1	1	2	2	2	2	2	10	22
37	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	24	54
38	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	30	85
39	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	2	1	1	10	30

40	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	79
41	2	1	2	2	2	1	10	2	2	1	2	2	1	10	2	2	2	1	2	2	11	31
42	5	4	5	4	4	5	27	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	86
43	2	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	1	1	1	9	24
44	2	2	2	1	1	1	9	2	2	1	1	1	1	8	2	2	2	1	1	1	9	26
45	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	1	8	20
46	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	84
47	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	3	4	3	21	5	5	5	5	5	5	30	81
48	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	21
49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	3	3	4	20	80
50	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	7	20
51	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	50
52	2	2	3	4	3	5	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	55
53	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	2	3	12	32
54	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	2	4	13	33
55	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	4	4	4	23	4	2	2	2	2	2	14	58
56	4	4	3	4	4	5	24	4	3	3	4	4	4	22	2	2	2	4	2	2	14	60
57	3	4	4	4	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	85
58	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	2	1	10	2	1	1	1	1	1	7	27
59	4	3	4	4	3	3	21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	81
60	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	86
61	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
62	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	4	4	25	85
63	4	4	4	3	3	4	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	82
64	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	1	1	1	8	23
65	5	4	4	4	4	5	26	5	3	4	4	5	5	26	4	5	5	4	5	5	28	80
66	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	4	3	22	4	5	4	3	4	4	24	76

ORGANIZACIÓN DE BASE DE DATOS

DESEMPEÑO LABORAL

N°	PREPARACION- APRENDIZAJE					ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE							PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN					DESARROLLO DE LA PRIFESIONALIDAD					DS
	D1	D2	D3	D4	DM4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	DM5	D11	D12	D13	D14	DM6	D15	D16	D17	D18	DM7	
1	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	31
2	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	2	7	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	32
3	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	2	7	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	32
4	2	2	2	2	8	1	1	1	1	2	2	8	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	33
5	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	18	3	5	5	4	16	70
6	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	50
7	4	3	3	5	15	4	2	3	2	2	2	15	3	5	3	4	15	2	5	3	5	15	60
8	5	5	2	5	17	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	15	2	2	2	2	8	58
9	3	4	3	4	14	2	2	2	2	2	3	13	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13	53
10	4	4	4	5	17	4	4	3	3	3	4	21	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	76
11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	40
12	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	2	7	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	32
13	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	50
14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	53
15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	53
16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	90
17	4	2	2	4	12	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	53
18	2	3	3	2	10	2	2	2	2	1	1	10	2	2	3	3	10	2	2	3	3	10	40
19	2	2	2	1	7	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	53
20	3	3	4	4	14	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	4	14	3	4	3	5	15	62
21	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	51
22	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	31
23	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	24
24	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	53
25	5	5	5	5	20	4	4	3	2	3	4	20	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	71
26	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	30
27	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4	20
28	4	4	3	5	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	58
29	5	4	4	5	18	5	5	4	3	3	5	26	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	83
30	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	30
31	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	2	12	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	55
32	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	1	6	2	3	1	2	8	1	3	3	2	9	31
33	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	34
34	4	3	4	5	16	5	4	3	1	4	4	21	4	4	3	5	16	3	4	5	5	17	70
35	3	3	3	3	12	5	5	3	2	3	5	23	3	3	3	3	12	2	4	4	3	13	60
36	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	51
37	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	51
38	5	4	4	5	18	5	5	4	3	4	5	26	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18	80
39	5	5	5	5	20	5	5	5	3	3	4	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	85

40	5	3	3	5	16	5	5	4	3	4	4	25	3	3	4	4	14	3	5	5	4	17	72
41	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	1	7	1	1	1	1	4	21
42	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	80
43	5	5	5	5	20	5	5	5	4	3	5	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	87
44	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	36
45	3	4	3	3	13	3	4	4	4	4	4	23	3	3	4	4	14	2	4	3	4	13	63
46	3	3	3	3	12	2	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	38
47	4	4	4	4	16	4	3	2	2	4	4	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	74
48	3	3	3	3	12	2	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	38
49	5	5	5	5	20	3	4	4	3	4	4	22	5	5	5	5	20	3	4	4	4	15	77
50	4	3	2	3	12	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	49
51	3	3	3	3	12	2	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	38
52	4	5	5	5	19	4	4	4	3	3	4	22	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	80
53	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	40
54	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	53
55	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	77
56	4	3	4	4	15	5	5	4	4	4	4	26	4	5	3	3	15	4	4	5	5	18	74
57	4	5	5	4	18	5	4	4	3	3	4	23	4	3	4	4	15	4	3	4	5	16	72
58	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	1	4	2	2	9	41
59	4	3	4	4	15	4	4	3	3	5	4	23	4	4	4	4	16	3	4	4	5	16	70
60	5	5	5	5	20	4	4	4	3	2	3	20	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	78
61	4	4	3	4	15	3	3	4	3	4	3	20	2	1	4	4	11	3	4	3	5	15	80
62	3	4	4	4	15	3	4	3	2	3	3	18	3	3	4	4	14	4	5	5	5	19	79
63	4	3	3	4	14	4	4	3	2	4	4	21	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	71
64	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	2	12	3	3	4	4	14	4	4	4	5	17	55
65	4	4	4	5	17	4	3	4	4	3	3	21	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	72
66	4	4	4	5	17	5	4	3	3	3	4	22	3	3	4	4	14	3	5	5	4	17	70

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

Clima organizacional		Desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N° de elementos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,885	18	0,951	18

Se procesó a través del IBM SPSS 23 "Alfa de Cronbach" siendo su resultado: Como se obtuvo 0,885 en el instrumento cuestionario para clima organizacional y 0.951 en el instrumento cuestionario para desempeño laboral se deduce que ambos instrumentos son altamente confiables.

Estadísticas de total de elemento clima organizacional

N° de ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	61,24	31,925	,409	,894
2.	61,11	32,395	,424	,893
3.	61,44	31,251	,470	,892
4.	61,33	30,780	,590	,888
5.	61,49	30,884	,504	,891
6.	61,16	32,139	,397	,894
7.	61,47	30,069	,565	,889
8.	61,80	30,459	,428	,896
9.	61,36	30,199	,605	,887
10.	61,44	30,399	,513	,891
11.	61,15	31,830	,515	,891
12.	61,40	29,504	,644	,886
13.	61,09	31,084	,741	,886
14.	61,13	30,965	,649	,887
15.	61,07	31,069	,621	,888
16.	61,25	31,082	,554	,889
17.	61,18	30,855	,630	,887
18.	61,04	31,739	,677	,888

Con los valores de la columna (3) Correlación elemento-total corregido y Alfa de Cronbach si se elimina el elemento de la columna (3), son empleados para un análisis de discriminación de ítems, si es prudente que el ítem permanezca o sea eliminado de la escala. Se puede observar en la tercera columna el menor es ,397 y Alfa de Cronbach de ,885 se puede considerar que los ítems tienen una correlación significativa.

Estadísticos de elementos de Desempeño laboral

N° de Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	60,69	59,292	,680	,949
2.	60,89	58,210	,658	,949
3.	60,87	59,706	,558	,950
4.	60,55	59,364	,785	,947
5.	60,53	58,069	,791	,947
6.	60,55	58,253	,872	,946
7.	60,91	57,121	,743	,947
8.	61,29	58,062	,512	,953
9.	60,80	57,793	,704	,948
10.	60,62	58,537	,766	,947
11.	60,82	58,818	,663	,949
12.	60,73	59,572	,587	,950
13.	60,98	56,277	,692	,949
14.	60,67	57,780	,779	,947
15.	61,16	54,843	,734	,949
16.	60,58	58,433	,809	,947
17.	60,64	58,125	,807	,947
18.	60,60	57,911	,863	,946

Con los valores de la columna (3) Correlación elemento-total corregido y Alfa de Cronbach si se elimina el elemento de la columna (3), son empleados para un análisis de discriminación de ítems, si es prudente que el ítem permanezca o sea eliminado de la escala. Se puede observar en la tercera columna el menor es ,512 y Alfa de Cronbach de ,951 se puede considerar que los ítems tienen una correlación significativa.

Cuestionario sobre clima organizacional.

Tiene como propósito determinar el nivel de clima organizacional del docente de la institución educativa Modelo San Antonio - Moquegua, 2017. El cual ha sido estructurado en función de sus dimensiones: Gestión institucional, retos individuales e interacción. El cuestionario consta de 18 ítems.

i). Ficha técnica de instrumento

Nombre	:	Cuestionario para clima organizacional
Autor	:	Freddy Eduardo Flores Pérez.
Cantidad de ítems	:	18 ítems
Fecha de edición	:	2016.
Variable a medir	:	Clima organizacional
Administración	:	Docentes
Tiempo de aplicación	:	30 minutos
Forma de aplicación	:	Individual

ii). Descripción de la prueba.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 18 preguntas; cada pregunta tiene cinco alternativas de respuestas: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), algunas veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos) y nunca (1 punto).

Escala de apreciación

N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	Algunas veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

Para evaluar la variable (clima organizacional) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

Rangos a utilizar para la escala de apreciación

Categorías	Nunca	[00,00 – 1800[
	Casi nunca	[19,00 – 36,00[
	Algunas veces	[37,00 – 54,00[
	Casi siempre	[55,00 – 72,00[
	Siempre	[73,00 – 90,00[

Baremo del instrumento

NIVEL	RANGO
DEFICIENTE	18 – 42
BUENO	43 – 66
MUY BUENO	68 – 90

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

Gestión institucional: (Dimensión 1)

Planificación institucional. (Indicador 1): Ítems (1, 2).

Trabajo definido y estructurado. (Indicador 2): Ítems (3, 4)

Trabajo en equipo. (Indicador 3): Ítems (5, 6)

Retos individuales: (dimensión 2)

Adaptación a las nuevas situaciones. (Indicador 4): Ítems (7, 8)

Desarrollo de habilidades y conocimientos. (Indicador 5): Ítems (9, 10)

Mantenimiento de altos estándares de desempeño (indicador 6): Ítems (11,12)

Interacción: (dimensión 3)

Recursos necesarios para un buen trabajo. (Indicador 7): Ítems (13,14)

Información y comunicación oportuna (Indicador 8): Ítems (15,16)

Reconocimiento al trabajo desempeñado (indicador 9): Ítems (17,18)

iii) Prueba Piloto

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto equivalente al **30% de la muestra (20 docentes)** de otra Institución Educativa con características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las

preguntas y si contextualmente median el contenido que se espera en la variable 1 **clima organizacional**.

iv) Validación del Instrumento

Antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con la fórmula

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

Dónde:

- n** : número de docentes (muestra)
- Xi** : valores obtenidos en el momento 1
- Yi** : valores obtenidos en el momento 2

$r > 0.20$ (cada ítem)

En el cuestionario se incorporó las modificaciones sugeridas por el juicio de expertos, 5 doctores, quienes opinaron que puede ser aplicado a la muestra de estudio de la presente investigación, porque encontraron que existe coherencia entre los objetivos, la hipótesis, las variables, las dimensiones y los indicadores.

Este instrumento incluye **18 ítems** correspondientes a cada una de las dimensiones.

v) Confiabilidad del Instrumento

Se hizo la prueba de Fiabilidad interna del Instrumento cuestionario sobre **clima organizacional** después de aplicado el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

- K** : El número de ítems
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = 0.885$; este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad

situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable **clima organizacional**.

Estadísticos de elementos de clima organizacional.

Nº de ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	61,24	31,925	,409	,894
2.	61,11	32,395	,424	,893
3.	61,44	31,251	,470	,892
4.	61,33	30,780	,590	,888
5.	61,49	30,884	,504	,891
6.	61,16	32,139	,397	,894
7.	61,47	30,069	,565	,889
8.	61,80	30,459	,428	,896
9.	61,36	30,199	,605	,887
10.	61,44	30,399	,513	,891
11.	61,15	31,830	,515	,891
12.	61,40	29,504	,644	,886
13.	61,09	31,084	,741	,886
14.	61,13	30,965	,649	,887
15.	61,07	31,069	,621	,888
16.	61,25	31,082	,554	,889
17.	61,18	30,855	,630	,887
18.	61,04	31,739	,677	,888

Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación:

Con los valores de la columna (3) Correlación elemento-total corregido y Alfa de Cronbach si se elimina el elemento de la columna (3), son empleados para un análisis de discriminación de ítems, si es prudente que el ítem permanezca o sea eliminado de la escala. Se puede observar en la tercera columna el menor es ,397 y Alfa de Cronbach de **0.885** se puede considerar que los ítems tienen una correlación significativa.

vi) Validez de constructo

Prueba de multicolinealidad

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,878
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	236,191
	Df	153
	Sig.	,000

Interpretación:

Para este caso, el índice KMO = a 0´878 nos indica que la muestra es adecuada para realizar la investigación. La prueba de esfericidad de Bartlett nos indica que las correlaciones de pares de variables son altamente significativas, ya que el nivel de significancia es = a 0,000 menor a 0,01, por lo tanto es aplicable el análisis factorial como prueba de validez de constructo. (Un buen nivel de multicolinealidad entre las variables.

Análisis factorial

Matriz de componente rotado ^a			
	Componente		
	1	2	3
d3p17	,992		
El personal docente es reconocido en proporción al trabajo desempeñado			
d3p13	,992		
d3p14	,992		
d3p18	,992		
d3p15	,992		
d3p16	,992		
d1p5		,945	
d1p1		,945	
d1p4		,945	
d1p6		,945	
d1p3		,882	
d1p2		,730	
d2p10			,900
d2p7			,863
d2p8			,764
d2p12			,697
d2p9			,603
d2p11			,571

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Interpretación:

A la vista de las variables que constituyen cada uno de los factores, vemos que los factores 1 tienen relación con aspectos referentes a la **interacción**, el factor 2, con aspectos referentes a la **gestión institucional**, el factor 3, con aspectos referentes a los **retos individuales**, que son precisamente las dimensiones utilizadas en la construcción del cuestionario.

Cuestionario sobre Desempeño laboral docente.

Tuvo como propósito determinar el nivel de desempeño laboral en la institución educativa Modelo San Antonio - Moquegua, 2017, el cual ha sido estructurado en función de sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El cuestionario consta de 18 ítems.

i) Ficha técnica de instrumento

Nombre	:	Cuestionario para Desempeño laboral docente
Autor	:	Freddy Eduardo Flores Pérez.
Cantidad de ítems	:	18 ítems
Fecha de edición	:	2017.
Variable a medir	:	Desempeño laboral docente
Administración	:	Docentes
Tiempo de aplicación	:	30 minutos
Forma de aplicación	:	Individual.

ii). Descripción de la prueba.

Se presenta el instrumento elaborado sobre Desempeño laboral docente partiendo de la variable general, dividida en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Preparación para el aprendizaje: Conocimiento actualizado y Ejecuta proceso de diversificación.

Enseñanza para el aprendizaje: Crea clima propicio, Domina contenidos y usa recursos, Evalúa el aprendizaje

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Participa en la gestión de la escuela, Establece relaciones con las familias y la comunidad

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Reflexiona sobre la práctica pedagógica, Promueve los valores.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 18 preguntas; cada pregunta tiene cuatro alternativas de respuestas: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos) y nunca (1 punto)

Escala de apreciación

N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	Algunas veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

Para evaluar la variable (Desempeño laboral docente) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

Rangos a utilizar para la escala de apreciación

Categorías	Nunca	[00,00 – 18,00[
	Casi nunca	[19,00 – 36,00[
	Algunas veces	[37,00 – 54,00[
	Casi siempre	[55,00 – 72,00[
	Siempre	[73,00 – 90,00[

Baremo del instrumento

NIVEL	RANGO
DEFICIENTE	18 – 42
BUENO	43 – 66
MUY BUENO	68 – 90

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

Preparación para el aprendizaje: (Dimensión 1).

Conocimiento actualizado Ítems (1, 2).

Planifica la enseñanza Ítems (3,4)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: (dimensión 2)

Crea clima propicio Ítems (5,6)

Domina contenidos y usa recursos. Ítems (7, 8)

Evalúa el aprendizaje Ítems (9,10)

Participación en la gestión de la escuela comunidad: (dimensión 3)

Participa en la gestión de la escuela Ítems (11,12)

Establece relaciones con las familias y la comunidad. Ítems (13,14)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad: (dimensión 4)

Reflexiona sobre la práctica pedagógica Ítems (15,16)

Promueve los valores Ítems (17, 18)

iii) Prueba Piloto

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto equivalente al 30% de la muestra (20 docentes) de otra Institución Educativa con características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se espera en la variable desempeño laboral.

iv) Validación del Instrumento

Antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con la formula

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

Dónde:

n : número de docentes (muestra)

X_i : valores obtenidos en el momento 1

Y_i : valores obtenidos en el momento 2

r > 0.20 (cada Ítem)

En el cuestionario se incorporó las modificaciones sugeridas por el juicio de expertos, 5 doctores, quienes opinaron que puede ser aplicado a la muestra de estudio de la presente investigación, porque encontraron que existe coherencia entre los objetivos, la hipótesis, las variables, las dimensiones y los indicadores. Este Instrumento incluye **18 ítems** correspondientes a cada una de las dimensiones.

v) Confiabilidad del Instrumento

Se hizo la prueba de Fiabilidad interna del Instrumento cuestionario sobre **desempeño laboral** después de aplicado el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K : El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = 0.951$ este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable.

Estadísticos de elementos de Desempeño laboral.

Nº de Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	60,69	59,292	,680	,949
2.	60,89	58,210	,658	,949
3.	60,87	59,706	,558	,950
4.	60,55	59,364	,785	,947
5.	60,53	58,069	,791	,947
6.	60,55	58,253	,872	,946
7.	60,91	57,121	,743	,947
8.	61,29	58,062	,512	,953
9.	60,80	57,793	,704	,948
10.	60,62	58,537	,766	,947
11.	60,82	58,818	,663	,949
12.	60,73	59,572	,587	,950
13.	60,98	56,277	,692	,949
14.	60,67	57,780	,779	,947
15.	61,16	54,843	,734	,949
16.	60,58	58,433	,809	,947
17.	60,64	58,125	,807	,947
18.	60,60	57,911	,863	,946

Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación:

Con los valores de la columna (3) Correlación elemento-total corregido y Alfa de Cronbach si se elimina el elemento de la columna (3), son empleados para un análisis de discriminación de ítems, si es prudente que el ítem permanezca o sea eliminado de la escala. Se puede observar en la tercera columna el menor es ,512 y Alfa de Cronbach de ,951 se puede considerar que los ítems tienen una correlación significativa.

vi) Validez de constructo

Prueba de multicolinealidad

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,840
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	236,191
	Df	153
	Sig.	,000

Interpretación:

Para este caso, el índice KMO es = a 0,840, nos indica que la muestra es adecuada para realizar la investigación. La prueba de esfericidad de Bartlett nos indica que las correlaciones de pares de variables son altamente significativas, ya que la significación es = a 0,000 menor a 0,01; por lo tanto es aplicable el análisis factorial como prueba de validez de constructo. (Un buen nivel de multicolinealidad entre las variables).

Análisis factorial

Matriz de componente rotado ^a				
Componente				
	2. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	2. PARTICIPACION EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	3. DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD	4. PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE
D2P26				
,916 Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y critica				
D2P24	,868			
D2P25	,868			
D2P27	,868			
D2P28	,868			
D2P23	,765			
D3P29		,923		
D3P30		,923		
D3P32		,923		
D3P31		,923		
D4P33			,915	
D4P34			,915	
D4P35			,915	
D4P36			,915	
D1P19				,937
D1P20				,896
D1P22				,896
D1P21				,579

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Interpretación:

A la vista de las variables que constituyen cada uno de los factores, vemos que los factores 1 tiene relación con aspectos referentes a la ***enseñanza para el aprendizaje***, el factor 2, con aspectos referentes a la ***participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad***, el factor 3, con aspectos referentes al ***desarrollo de la profesionalidad y la identidad***, el factor 4, con aspectos referentes a la preparación ***para el aprendizaje***, que son precisamente las dimensiones utilizadas en la construcción del cuestionario. De esta manera, podríamos decir que existe buena relación entre los factores.

Evidencias de la aplicación de los instrumentos de investigación





