



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Práctica Docente en la  
Institución Educativa El Amauta de Sicuani – Cusco**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

**Br. SERNA MARTÍNEZ, Miguel Angel**

**ASESOR:**

**Dr. Wilbert Zegarra Salas**

**SECCIÓN:**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ – 2018**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dr.

PRESIDENTE

---

Dr.

SECRETARIO

---

Dr. Wilbert Zegarra Salas  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

*A Miguel Ayrton, por ser la razón de todos mis esfuerzos.*

*Miguel Angel.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A los maestros y personal administrativo de la honorable Universidad César Vallejo.*

*A los docentes de la I.E. “El Amauta” por su apoyo en la realización de esta investigación.*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, MIGUEL ANGEL SERNA MARTÍNEZ, estudiante de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado:

Clima Organizacional y Práctica Docente en la Institución Educativa El Amauta de Sicuani – Cusco.

Presentada, en 102 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 01 de diciembre de 2018

  
Miguel Angel Serna Martínez  
DNI: 24716133



## **PRESENTACIÓN**

Señores docentes del jurado de calificación, ante ustedes pongo en conocimiento la tesis: Clima Organizacional y Práctica Docente en la Institución Educativa El Amauta de Sicuani – Cusco, que tiene como objetivo general: Determinar el nivel de correlación que existe entre el clima organizacional y la práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta”; objetivo alcanzado mediante la metodología de la investigación aplicada y que se presentan en el capítulo de resultados y también en la prueba de hipótesis general. Todo el trabajo realizado estuvo orientado por el Reglamento de Grados y Título de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo que exige la su realización para alcanzar el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Este trabajo de tesis tiene como conclusión que entre las variables de estudio clima organizacional y práctica docente existe una corrección positiva baja y que no hay una relación significativa entre ambas porque existe una independencia entre las dos en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO</b> .....	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD</b> .....	<b>v</b>
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>vi</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xii</b>
<b>1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA</b> .....	<b>13</b>
<b>1.2. TRABAJOS PREVIOS</b> .....	<b>14</b>
<b>1.2.1 Antecedente internacional</b> .....	<b>15</b>
<b>1.2.2 Antecedentes nacionales</b> .....	<b>16</b>
<b>1.2.3 Antecedente local</b> .....	<b>19</b>
<b>1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA</b> .....	<b>19</b>
<b>1.3.1. CLIMA ORGANIZACIONAL</b> .....	<b>19</b>
<b>1.3.1.1. OTROS CONCEPTOS RELACIONADOS A CLIMA ORGANIZACIONAL</b> .....	<b>22</b>
<b>1.3.1.2. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b> .....	<b>23</b>
<b>1.3.1.3. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b> .....	<b>24</b>
<b>1.3.1.4. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b> .....	<b>25</b>
<b>1.3.2. PRÁCTICA DOCENTE</b> .....	<b>27</b>
<b>1.3.2.1 Definición de docente</b> .....	<b>28</b>
<b>1.3.2.3 PERFIL VOCACIONAL</b> .....	<b>30</b>
<b>1.3.2.4 DIMENSIONES DE PRÁCTICA DOCENTE</b> .....	<b>31</b>
<b>1.3.2.5 NATURALEZA DE LA PRÁCTICA DOCENTE</b> .....	<b>33</b>
<b>1.3.2.6 PERSPECTIVAS DE LA PRÁCTICA DOCENTE</b> .....	<b>34</b>
<b>1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	<b>35</b>
<b>1.4.1. PROBLEMA GENERAL</b> .....	<b>35</b>
<b>1.4.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> .....	<b>35</b>
<b>1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>35</b>
<b>1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA</b> .....	<b>35</b>
<b>1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA</b> .....	<b>36</b>
<b>1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA</b> .....	<b>36</b>
<b>1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>36</b>

1.6.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	36
1.6.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	37
1.7.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	37
1.7.1.	OBJETIVO GENERAL .....	37
1.7.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	37
<b>II.</b>	<b>MÉTODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>38</b>
2.1.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	38
2.2.	VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN .....	39
2.2.1.	VARIABLES.....	39
2.2.2.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	40
2.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
2.3.1.	POBLACIÓN .....	42
2.3.2.	MUESTRA .....	42
2.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD .....	42
2.5.	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS .....	43
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
3.1	Descripción de resultados .....	44
<b>Tabla N° 03</b>	.....	<b>44</b>
<b>Tabla N° 04</b>	.....	<b>45</b>
3.2	Resultados de la variable clima organizacional.....	46
<b>Tabla N° 05</b>	.....	<b>46</b>
<b>Gráfico N° 01</b>	.....	<b>46</b>
3.2.1	Resultados de la dimensión estructura.....	47
<b>Tabla N° 06</b>	.....	<b>47</b>
<b>Gráfico N° 02</b>	.....	<b>47</b>
3.2.2	Resultados de la dimensión responsabilidad.....	48
<b>Tabla N° 07</b>	.....	<b>48</b>
<b>Gráfico N° 03</b>	.....	<b>48</b>
3.2.3	Resultados de la dimensión recompensa.....	49
<b>Tabla N° 08</b>	.....	<b>49</b>
<b>Gráfico N° 04</b>	.....	<b>49</b>
3.2.4	Resultados de la dimensión riesgo.....	50



<b>Tabla N° 09</b> .....	<b>50</b>
<b>Gráfico N° 05</b> .....	<b>50</b>
3.2.5 Resultados de la dimensión calidez .....	51
<b>Tabla N° 10</b> .....	<b>51</b>
<b>Gráfico N° 06</b> .....	<b>51</b>
3.2.6 Resultados de la dimensión normas .....	52
<b>Tabla N° 11</b> .....	<b>52</b>
<b>Gráfico N° 07</b> .....	<b>52</b>
3.2.7 Resultados de la dimensión apoyo.....	53
<b>Tabla N° 12</b> .....	<b>53</b>
<b>Gráfico N° 08</b> .....	<b>53</b>
3.2.8 Resultados de la dimensión conflicto .....	54
<b>Tabla N° 13</b> .....	<b>54</b>
<b>Gráfico N° 09</b> .....	<b>54</b>
3.2.9 Resultados de la dimensión identidad .....	55
<b>Tabla N° 14</b> .....	<b>55</b>
<b>Gráfico N° 10</b> .....	<b>55</b>
3.3 Resultados de la variable práctica docente .....	56
<b>Tabla N° 15</b> .....	<b>56</b>
<b>Gráfico N° 11</b> .....	<b>56</b>
3.3.1 Resultados de la dimensión programación de la enseñanza .....	57
<b>Tabla N° 16</b> .....	<b>57</b>
<b>Gráfico N° 12</b> .....	<b>57</b>
3.3.2 Resultados de la dimensión metodología y aprovechamiento de recursos..	58
<b>Tabla N° 17</b> .....	<b>58</b>
<b>Gráfico N° 13</b> .....	<b>58</b>
3.3.3 Resultados de la dimensión evaluación de los aprendizajes.....	59
<b>Tabla N° 18</b> .....	<b>59</b>
<b>Gráfico N° 14</b> .....	<b>59</b>
3.3.4 Resultados de la dimensión formación y evaluación de la enseñanza .....	60
<b>Tabla N° 19</b> .....	<b>60</b>
<b>Gráfico N° 15</b> .....	<b>60</b>
3.3.5 Resultados de la dimensión tutoría .....	61

<b>Tabla N° 20</b> .....	<b>61</b>
<b>Gráfico N° 16</b> .....	<b>61</b>
3.3.6 Resultados de la dimensión atención a la diversidad .....	62
<b>Tabla N° 21</b> .....	<b>62</b>
<b>Gráfico N° 17</b> .....	<b>62</b>
3.3.7 Resultados de la dimensión clima del aula .....	63
<b>Tabla N° 22</b> .....	<b>63</b>
<b>Gráfico N° 18</b> .....	<b>63</b>
3.4. Prueba de hipótesis .....	64
<b>Tabla N° 23</b> .....	<b>64</b>
3.4.1 Prueba de hipótesis general.....	64
<b>Tabla N° 24</b> .....	<b>65</b>
<b>DISCUSIÓN</b> .....	<b>66</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>67</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>68</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>69</b>

## RESUMEN

La presente tesis presente el objetivo general de: Determinar el nivel de correlación que existe entre el clima organizacional y la práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

Metodológicamente para este trabajo académico se consideró el diseño no experimental, donde el fenómeno de estudio no es manipulado más al contrario es de tipo descriptivo y también correlacional porque se limita a realizar una descripción del problema y sus características para posteriormente corroborar la correlación existente entre las variables de estudio. El método es el cuantitativo porque se hizo uso de la estadística descriptiva para ordenar los datos y estimar los resultados, así también porque se requiere tal por el tipo de estudio. La población está conformada por 30 docentes de la Institución Educativa “El Amauta” de la ciudad de Sicuani y por medio de un muestro no probabilístico por conveniencia se eligió a 25 maestros. Para recolectar la información de forma muy ceñida al marco metodológico se utilizó dos cuestionarios que tuvieron como finalidad la de recabar la data del fenómeno de investigación para su posterior procesamiento en el software estadístico SPSS que facilitó la presentación de los resultados en gráficos, distribuciones de frecuencias y la correlación

La conclusión es que entre las variables de estudio clima organizacional y práctica docente existe una corrección positiva baja y que no hay una relación significativa entre ambas porque existe una independencia entre las dos en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

**PALABRAS CLAVES:** Clima organizacional, pedagogía, evaluación, didáctica, práctica docente.

## **ABSTRACT**

This thesis presents the general objective of: Determine the level of correlation that exists between the organizational climate and the teaching practice of the Educational Institution "El Amauta" of the Sicuani-Canchis-Cusco district.

Methodologically for this academic work was considered non-experimental design, where the study phenomenon is not manipulated but on the contrary is descriptive and also correlational because it is limited to a description of the problem and its characteristics to later corroborate the existing correlation between the study variables. The method is quantitative because descriptive statistics were used to sort the data and estimate the results, as well as because it is required by the type of study. The population is made up of 30 teachers from the Educational Institution "El Amauta" of the city of Sicuani and by means of a non-probabilistic sampling for convenience, 25 teachers were chosen. To collect the information in a very close to the methodological framework, two questionnaires were used whose purpose was to collect the data of the research phenomenon for its subsequent processing in the statistical software SPSS that facilitated the presentation of the results in graphs, frequency distributions and the correlation

The conclusion is that among the study variables organizational climate and teaching practice there is a low positive correction and that there is no significant relationship between the two because there is an independence between the two in the Educational Institution "El Amauta" of the district of Sicuani-Canchis- Cusco.

**KEY WORDS:** Organizational climate, pedagogy, evaluation, didactic, teaching practice.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

En estos tiempos a diferencia de otros, la globalización ha modificado diferentes aspectos de la vida cotidiana de las personas, algunos más profundos que otros; todo esto por el avance y la innovación de la tecnología y también de la ciencia que en función a la comunicación e información ha sufrido cambios drásticos en poco tiempo. Es por ello que en todos los espacios territoriales se observa una revolución en diferentes dimensiones de la vida de las personas que han ido dejando progresivamente usos antiguos para abrazar nuevos modelos. Estas situaciones descritas tienen la característica principal de que las comunicaciones se han masificado tomando en cuenta dimensiones como los nuevos descubrimientos pero sin dejar de lado la globalización en materia económica que es un fenómeno que tienen la tendencia de expandir mercados a nivel internacional y también con ello se ha desarrollado nuevas formas de educación y nuevas corrientes pedagógicas que están relacionadas a la cultura del emprendimiento y que están relacionadas a la generación de producción de servicios y bienes, es por ello que la competencia ahora no solo se da en este ámbito sino se ha trasladado al ámbito educativo.

Entre los principales factores, se observa que la competitividad es un eje transversal de la vida de las personas que hoy en día se incrementa más porque durante estos tiempos se tienen formas de competir que las tradicionales y también más condiciones que notablemente modifican la forma de pensar sobre el clima organizacional y la práctica docente que son variables que requieren de un estudio en esta institución educativa.

Perú no es ajeno a todos los cambios en distintas ramas como la económica y educativa que están relacionados a la disciplina de la administración que es en este caso, el clima organizacional que está orientado hacia el conocimiento de cómo las conductas individuales se conjugan para formar uno común de las cual se adopta como institución; es por ello que este estudio se orienta a conocer esta situación en la institución para que pueda mejorarse y también tomar estrategias adecuadas para identificar los posibles conflictos latentes que pueden ser motivo

de revisión y de elaboración de acciones que den paso a conocer y también promover una nueva visión como equipo.

La educación es considerada como un fenómeno de orden social que es una característica por las cuales muchas instituciones aúnan esfuerzos para poder alcanzar sus objetivos como es de lograr la formación integral por un enfoque de competencias donde se desarrollan las capacidades, aptitudes y actitudes.

El clima organización en la Institución Educativa “El Amauta” presenta características peculiares producto de las variedad cultural y también por las relaciones humanas e interpersonales que determinan la personalidad de la institución durante el desarrollo de las actividades académicas y que además intenta ser mejorada a través de distintos dispositivos que tienen.

En relación a la práctica docente se tiene características que presentan conductas positivas y negativas según las circunstancias que limitan acciones, también se tienen distintas peculiaridades que en caso de las sesiones de aprendizaje aún no se ha logrado establecer nuevos paradigmas de enseñanza, y tampoco metodologías innovadoras que promuevan nuevos aprendizajes a través de diversos recursos.

La actualización es uno de los factores del cual adolecen muchos maestros y que además no está relacionado hacia el clima organizacional y práctica docente, sino al ámbito pedagógico y didáctico que es la pieza clave de ejercicio de la carrera. Por en es imperativo poder conocer la situaciones de las dos variables y sus relación para elaborar acciones que motiven nuevos cambios en beneficio de los educandos.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS**

De la revisión de trabajos de investigación previos a nivel internacional, nacional y local, se ubicó los que a continuación se presentan, tomando para dicho criterio, los datos generales y así también las conclusiones a las que arribaron para poder analizarlos y también utilizarlos para la realización de la discusión de este trabajo académico:

### **1.2.1 Antecedente internacional**

Universidad Pedagógica Nacional

Título de tesis: El clima organizacional y la cultura como factores relevantes en la implementación de un proceso de gestión educativa.

Autora: Castro Gaytán María del Carmen

Año: 2015

País: México D.F.

Arribó a las siguientes conclusiones:

A razón de que se puede ver los elementos que componen la cultura organizacional, que influye en la eficiencia del talento humano en general. La reflexión sobre la cultura y también el clima organizacional para los miembros del INHUMYC dio paso a que se obtuviera una visión más amplia de la institución y tener conocimiento de cómo es que actividades que se encuentran relacionadas a la satisfacción laboral o también tomada en cuenta como motivación con el compromiso del trabajo y la productividad. En definitiva se vio que los líderes pedagógicos de área son quienes determinan el clima y también la cultura dentro de su institución (Castro, 2015).

La percepción en relación a la nueva administración de dicha institución tiene correlación con la cultura que existe allí, el contexto de desconcierto y confusión de quienes fueron entrevistados se inició por los cambios de la institución que fueron que se ejecutaron previo al su ingreso y las decisiones se tomaban sin una previa sensibilización información y comunicación sobre las nuevas estrategias que se había elaborado (Castro, 2015).

Las personas que integraban esta institución en anteriores años mantuvieron ciertos niveles de resistencia en función de las modificaciones. Es evidente que el talento humano no tenía sentimientos de pertenencia de este proyecto y no existía relación de compromiso por ende no sabían cómo comportarse. Con ese motivo es que se apegaron más a prácticas conocidas y que evitaban lo nuevo. Todo lo mencionado se ve influenciado en el clima organizacional lo que a diario produce

cierta dificultad en las actividades de orden formativo, académico y de convivencia (Castro, 2015).

### **1.2.2 Antecedentes nacionales**

Universidad César Vallejo

Título de tesis: Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate - Lima 2014

Autora: Huamán Sutta Trinidad y Paniagua Salvador María Violeta

Año: 2015

Lugar: Lima

Arribó a las siguientes conclusiones:

Primera. Conforme lo indica el estadístico Rho de Spearman se observa que hay una significativa relación entre las variables de estudio clima organizacional y también el desempeño laboral, donde se halló que el valor obtenido fue  $p= 0.000$  considerando la significancia o bilateral de 0.05 y se ve también que la correlación es de 0,749 que proporciona información que hay una correlación alta. Por ende se arriba a la conclusión que existe una relación significativa y directa entre las variables de estudio (Huamán T. y Paniagua M., 2015).

Segunda. Conforme lo indica el estadístico Rho de Spearman se observa que hay una significativa relación entre la variable clima organizacional y la dimensión compromiso, donde se halló que el valor obtenido es de  $p=0.001$  considerando la significancia o bilateral de 0.05 y se ve también que la correlación es de 0,578 que proporciona información que hay una correlación alta. Por ende se arriba a la conclusión que existe una relación significativa y directa entre la variable y la dimensión (Huamán T. y Paniagua M., 2015).

Tercera. Conforme lo indica el estadístico Rho de Spearman se observa que hay una significativa relación entre la variable clima organizacional y la dimensión resolución de problemas, donde se halló que el valor obtenido



es de  $p=0.000$  considerando la significancia o bilateral de 0.05 y se ve también que la correlación es de 0,647 que proporciona información que hay una correlación alta. Por ende se arriba a la conclusión que existe una relación significativa y directa entre la variable y la dimensión (Huamán T. y Paniagua M., 2015).

Cuarta. Conforme lo indica el estadístico Rho de Spearman se observa que hay una significativa relación entre la variable clima organizacional y la dimensión nivel de iniciativa, donde se halló que el valor obtenido es de  $p=0.000$  considerando la significancia o bilateral de 0.05 y se ve también que la correlación es de 0,630 que proporciona información que hay una correlación alta. Por ende se arriba a la conclusión que existe una relación significativa y directa entre la variable y la dimensión (Huamán T. y Paniagua M., 2015).

Universidad Católica Sedes Sapientiae

Título de tesis: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay-2013.

Autora: García Herrera Gregorio y Segura Agüero Luis Alberto

Año: 2014

Lugar: Huari

Arribó a las siguientes conclusiones:

Primera. Con esta investigación se logró determinar que hay una correlación muy significativa y moderada entre la variable clima organizacional y la variable desempeño docente en las II.EE. de la ciudad de Cajay. Los maestros que fueron encuestados consideran que en caso de estas dos variables de estudio hay un alto nivel. Se infiere que según exista un clima organizacional puede ayudar a lograr un buen desempeño docente (García G. y Segura L., 2014).

Segunda. Se logró determinar que hay una correlación muy significativa y moderada entre las relaciones interpersonales que pertenecen a la variable clima organizacional y la dimensión del desempeño docente, planificación. La dimensión relación interpersonales presenta un nivel muy alto. La primera dimensión influye en la planificación que ejecutan los maestros de las II.EE. de la ciudad de Cajay (García G. y Segura L., 2014).

Tercera. Este estudio a través de sus resultados permitió conocer que hay una correlación significativa pero baja entre las relaciones interpersonales y la evaluación de los docentes. Las relaciones de orden interpersonal presentan un nivel muy alto, en caso de la evaluación presenta también un nivel muy alto, arribando a la conclusión que estas influyen en la evaluación que ejecutan los maestros de las II.EE. de la ciudad de Cajay; pese a ello esta correlación baja de los maestros debe ser motivo de mejora (García G. y Segura L., 2014).

Cuarta. De la comparación de los resultados se identificó que hay una correlación significativa pero baja entre el trabajo en equipo, dimensión que corresponde al clima organizacional y diversificación curricular, dimensión que corresponde a la variable desempeño docente. En ambos casos se observa la existencia de un alto nivel. Con lo cual puede inferirse que si los maestros aplican la diversificación curricular, deben mejorarlo (García G. y Segura L., 2014).

Universidad Nacional de San Agustín

Título de tesis: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Institución Educativa Primaria N° 70660 de San Román Juliaca 2015.

Autora: Choquehuanca Ramírez Raúl

Año: 2015

Lugar: Arequipa

Arribó a la siguiente conclusión:

Existe un alto grado de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la IEP. N° 70660 de Juliaca.

### **1.2.3 Antecedente local**

Universidad César Vallejo

Título de tesis: Clima Organizacional y satisfacción laboral del personal de la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.

Autora: Romero Huilca Máximo Miguel

Año: 2018

Lugar: Cusco

Arribó a las siguientes conclusiones:

Primera. En relación a la prueba de hipótesis general, esta conclusión demuestra que hay una relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, se encontró que la correlación existente según la Rho de Spearman es  $\rho=0,998$  que conforme a los rangos indica que es positivo y de acuerdo al nivel, hay una correlación positiva perfecta. La significancia encontrada muestra que  $\text{Sig.}=0.000$  que en este caso es menor al  $\text{Sig.}=0.05$ , para lo cual se concluye que hay una relación significativa por ende la hipótesis nula tuvo que ser rechazada para dar paso a la alterna (Romero, 2018).

## **1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

### **1.3.1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

En este sistema que está muy relacionado a la globalización y que cada vez es más competitivo y que en la actualidad vivimos todos, la definición de clima organizacional ha desarrollado mucha importancia en diferentes aspectos que pueden ser divididos por las distintas dimensiones que puede ser en el ámbito social o personal.

Varios de los conceptos que suelen ser utilizados cotidianamente en las actividades del diario quehacer de las personas, el clima organizacional deviene

del mundo relacionado a la empresa y por tal razón el corazón de la mayoría de las investigaciones realizadas al respecto sobre esta materia está ligado a las mediciones de la satisfacción en los centros laborales que tienen los colaboradores en las instituciones, pero a la par se tiene un fin último que es alcanzar mayores niveles de productividad por quienes conforman el equipo.

En la situación descrita líneas arriba, varios estudiosos arribaron a distintas conclusiones relacionados al tema y que en mayor parte coinciden con varios aspectos que puede ser reconocido a continuación:

El clima organizacional está constituido por muchas características que los maestros suelen percibir de manera indirecta o directa en función al ambiente que presenta la Institución Educativa donde ejercen sus funciones. El clima organizacional se observa en el comportamiento de los que integran el grupo en una determinada Institución Educativa a la que integran. Estas características durante el tiempo son relativos en su duración y tienen diferentes entre las instituciones (Litwin y Stringer, citados por Contreras, B., Matheson, P., 1984).

El clima organizacional que tiene influencia notable en el proceso de producción de los colaboradores de una institución está relacionado a un conglomerado de percepciones que tienen quienes trabajan sobre las peculiaridades que presenta la institución; se debe tener en cuenta que percibir tiene como sentido que es un conjunto de pasos que una persona realiza para realizar interpretaciones de distintos estímulos que devienen del campo semántico para dotarle de un significado. En ese contexto es que debe tener una idea clara sobre la percepción que un colaborador tiene sobre su centro laboral, es imprescindible su conocimiento para que la productividad sea cada vez mayor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2001),

El clima organizacional está considerado como una propiedad del contexto de trabajo y que quienes prestan servicios lo perciben. Cuando este clima satisface necesidades de orden personal existe un incremento de la moral lo cual es favorable para la organización (Chiavenato, 1999).

Entre los inicios no se encuentran explícitos ni claros, pese a ello se considera que la definición del clima organizacional presenta sus orígenes en la escuela cuyo pensamiento es la Gestalt de también de la escuela funcionalista. En el caso de la Gestalt se tiene como principales autores a Kurt Lewin, Kurt Koffka, Wolfgang Kohler y Max Wertheimer y aquellos que tienen un enfoque sobre la percepción en este enfoque que la suma de las partes es más que el todo; donde se destaca que los individuos suelen tomar consciencia de su medio que están justificados en los juicios que construyen ellos mismo y que estos a sus vez influyen en sus conductas. La escuela funcionalista es aquella que destaca que la persona se destaca según sus pensamientos y comportamientos en relación al contexto que lo rodeo, inserta diferencias de orden individual en esta escuela que tiene. Ambas escuelas tienen la finalidad para los individuos de alcanzar un equilibrio en el lugar donde se encuentran realizando sus actividades (Brunet, 2011).

Los estudios que se han ejecutado tomando en cuenta el estado de arte del clima organizacional desarrollaron una infinidad de conceptos puesto que existe un consenso sobre considerar el clima organizacional como una dimensión de la calidad de vida dentro del ámbito laboral y que posee una influencia notable en el procesos de desarrollo de los colaboradores así como la productividad dentro de las organizaciones. Sin embargo se puede considerar que los conceptos están elaborados tomando en cuenta sus funciones orientadores y de los métodos utilizados para medir, tanto por investigadores, así como teóricos que han generado teoría sobre esta definición (Ramos, 2009).

Cuando se realizan estudios sobre el comportamiento en las organizaciones se puede definir a la percepción como un proceso a través del cual las personas lograr organizarse e interpretar todas las impresiones que perciben sus sentidos con el objetivo de proporcionarles un significado a su contexto. Pese a ello estas percepciones puede no relacionarse a la realidad puesto que la conducta de las personas tiene como base la realidad, no la realidad en esencia (Robbins, 2013).

Con lo cual se puede inferir que los individuos perciben la realidad de sus entorno de trabajo, los cuales tienen la influencia de factores de orden externo, interno y situaciones complejas, esta afirmación también la confirma el autor que a continuación se presenta: Cuando se pone de relieve la atmósfera o el medio interno de una institución tiene influencia en las actitudes, comportamientos y reacciones de los colaboradores; se destaca cierto nivel de sensibilidad en relación a los estilos de gestión de los líderes, de los medios tecnológicos que usan, los lugares de trabajo, la costumbre en la organización, las políticas y otras situaciones y acciones que son un indicados para el logro de un mejor desempeño laboral y de su productividad en los trabajadores (Chiavenato, 1990).

Sobre las características inherentes a la definición de clima organizacional se configura la de una institución, así como sucede en las personas para poder construir una identidad propia a la que se denomina personalidad. Se considera al clima organizacional como multidimensional porque es un componente que caracteriza a este tema. Cuando se hace mención a clima como un ente de configuración individual, los elementos que lo constituyen suelen sufrir variaciones pese a que el clima puede ser el mismo; el clima tiene una connotación que es continuada pero no tiene permanencia así como la cultural, por lo cual puede sufrir modificaciones en una o varias características como las actitudes o conductas que son factores que regulan la vida conductual de las personas. El clima organizacional actúa de manera directa en las expectativas y actitudes que determinan las características globales (Brunet, 2011).

#### **1.3.1.1. OTROS CONCEPTOS RELACIONADOS A CLIMA ORGANIZACIONAL**

Hay una gran diversidad de definiciones que se encuentran relacionado de distinta forma al clima organizacional como los que a continuación se muestran.

##### **A. SATISFACCIÓN**

Cuando existe satisfacción esta se traduce en un sentimiento que es agradable para las personas dentro de su ámbito laboral, este se tiene cuando hay una comparación entre lo que las los individuos desean tener y lo que pueden. Cuando el resultado es comparado se puede convertir en un sentimiento de

satisfacción positivo o en uno negativo que produce la insatisfacción conforme así lo proporcionan las condiciones que integran el contexto de labor, eso quiere decir que el clima organización influyen en la satisfacción y sus niveles (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2001).

## **B. MOTIVACIÓN**

Es uno de los indicadores que tienen la atribución se servir como un impulso para que las personas alcancen sus metas y también dirigir un conjunto de acciones hacia el logro de un fin. Está integrada por situaciones de orden conductual, afectivo y cognitivo que tienden a manifestarse por medio de la persistencia, la preferencia, la responsabilidad, el cumplimiento, el empeño, la productividad y el esfuerzo del equipo que integra una organización (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2001).

## **C. CULTURA**

Se refiere a una terminología que es muy amplia porque se encuentra relacionado de manera principal a las normas, conocimientos, costumbres, tradiciones e ideas que componen un todo de cada una de las personas que integran una determinada institución (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2001).

### **1.3.1.2. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Brunet (2004) considera que el clima organizacional se refleja en un conjunto de representaciones que responden a situaciones que son caracterizadas por una organización que produce influencia en el desempeño laboral de sus colaboradores; se muestran a continuación características propias del clima organizacional:

- Es una forma de representar situaciones que son la identificación institucional.
- Sus componentes tienen la tendencia a cambiar pese que el clima puede ser el mismo.
- Posee una idea de continuidad, pero no es tan estable como la cultural.

- Se define por particularidades que se muestran en las aptitudes, comportamientos de orden cultural y sociológico según sea el contexto.
- Se observan distintos climas en el contexto que los trabajadores realizan una misma labor.
- Tiene base en situaciones que son inherentes al contexto que percibe la persona que observa.
- Es un elemento que influye de forma directa en la conducta porque va ligado a las expectativas y actitudes.

### **1.3.1.3. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

De manera conjunta, el clima es aquel que puede reflejar actitudes, creencias, valores que son mostradas por los miembros de un equipo y que según la naturaleza se sus reacciones son transformadas en un conjunto mayor que es el clima.

De esa manera es que para los administradores es muy importante tener conocimiento sobre este análisis para poder transformar los elementos que componen el clima organizacional y que no coadyuvan para su mejora; para realizar tal diagnóstica se puede realizar tres acciones:

- Someter a evaluación el origen de los conflictos que están relacionados a la insatisfacción de los clientes, así como las actitudes negativas que se desarrollan en relación a la organización.
- Sostener un cambio e iniciar los que propicie el administrador a fin de poder dirigir las intervenciones que se consideren necesarias para lograr mejoras.
- Procurar ser sostenible con los avances de la organización para poder ser prospectivos con los conflictos que puedan generarse.

Quien ejerce el papel de líder dentro del contexto administrativo debe ejercer cierto control para que las estrategias o actividades realizadas puedan ser eficaces.



#### **1.3.1.4. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Como se mencionó con anterioridad, la definición de clima organizacional es estudiada de manera amplia por varios doctrinarios que desde su punto de vista en particular establecen un conjunto de dimensiones para desarrollar su concepto, los cuales no coinciden. Después de la revisión de la bibliografía especializada se optó por utilizar la clasificación de las dimensiones por parte de los autores Litwin y Stringer:

##### **A. ESTRUCTURA**

Se refiere a la manera cómo perciben los maestros las restricciones, los controles, las reglas y los procedimientos que hay. Se presta especial atención en esta dimensión a la estructura formal (Litwin y Stringer, citados por Contreras, B., Matheson, P., 1984).

##### **B. RESPONSABILIDAD**

Está relacionada esta dimensión a las percepciones individuales de los maestros, bajo la premisa de ser sus propios jefes, en lo cual se pueden tomar decisiones de manera unilateral y solamente consultarlos con sus inmediatos superiores (Litwin y Stringer, citados por Contreras, B., Matheson, P., 1984).

##### **C. RECOMPENSA**

Está relacionada a la percepción de los maestros a los estímulos que reciben en forma de recompensa por las actividades que ejecutan en su trabajo. Se prioriza la recompensa positiva sobre la negativa porque esta estimula el crecimiento, mas no el castigo por el condicionamiento de sanciones (Litwin y Stringer, citados por Contreras, B., Matheson, P., 1984).

##### **D. RIESGO**

Los desafíos y los riesgos que perciben los maestros, son el elemento base para esta dimensión que son percibidos en la Institución Educativa; se propicia que los riesgos sean calculados a la toma de ejecutar una decisión (Litwin y Stringer, citados por Contreras, B., Matheson, P., 1984).

## **E. CALIDEZ**

La confraternidad es el indicador base de esta dimensión que es percibida por los maestros; esto se observa en la relación que existe con sus líderes pedagógicos. La amistad y las relaciones interpersonales informales son consideradas más relevantes (Litwin y Stringer, citados por Contreras, B., Matheson, P., 1984).

## **F. APOYO**

Está referido a la percepción que hay sobre la ayuda mutua entre los líderes pedagógicos y los maestros que integran la Institución Educativa. Se coloca especial énfasis en cómo se afrontan los problemas por medio de la ayuda mutua (Litwin y Stringer, citados por Contreras, B., Matheson, P., 1984).

## **G. NORMAS**

Se refiere a la percepción de las normas por parte de los integrantes de la Institución Educativa y su importancia respecto a la exigencia que promueven en el desarrollo de las actividades; pone mayor énfasis en la realización de un trabajo bueno (Litwin y Stringer, citados por Contreras, B., Matheson, P., 1984).

## **H. CONFLICTO**

Está enmarcado en la percepción por parte de los maestros en las opiniones que le transmiten a sus directivos pese a que en ciertas circunstancias haya opiniones contradictorias. Solucionar los conflictos de manera abierta es dónde coloca especial atención (Litwin y Stringer, citados por Contreras, B., Matheson, P., 1984).

## **I. IDENTIDAD**

Se refiere a la percepción que tienen los maestros en función del sentido de pertenencia que poseen sobre la Institución para verse una parte importante del mismo y también del equipo que es integrado por distintos profesionales de diferentes especialidades (Litwin y Stringer, citados por Contreras, B., Matheson, P., 1984).

### **1.3.2. PRÁCTICA DOCENTE**

Es considerada como un pilar fundamental dentro del servicio educativo, es así que un buen ejercicio conlleva a que se puedan alcanzar todos los objetivos trazados, principalmente los que están relacionados a los aprendizajes de los educandos que son esfuerzos para que se desarrollen capacidades y competencias en cada uno de ellos para que puedan ejercer su rol ciudadano en un futuro próximo.

Hace ya mucho tiempo atrás varios estudiosos se han limitado a explicar la importancia que tiene la práctica docente dentro de una comunidad; pese a ello no se ha profundizado mucho en la especificación de los trabajos académicos que debe realizar un docente durante las sesiones de aprendizaje que son planificadas.

Díaz (2007) considera a la práctica docente como una serie de estrategias que el maestro desarrolla en las aulas para que se pueda generar aprendizajes significativos de una forma directa que responda a todos los objetivos que se elaboran en los instrumentos de gestión.

La Práctica Docente tiene aspectos que son muy importantes, entre los cuales se tiene:

- Relación padres de familia y educandos
- El clima durante las actividades académicas
- Atención al componente diversidad de grupo
- Procesos de enseñanza
- Evaluación de enseñanza
- Evaluación de aprendizajes

La práctica docente desde la perspectiva del Ministerio de Educación tiene en consideración para la realización de una práctica docente buena un conjunto de métodos, estrategias y actividades que deben ser:

- Pertinentes

- Innovadoras
- Cotidianas
- Sostenibles
- Replicables
- Promoción de la calidad de enseñanza

Una buena práctica presenta las siguientes características:

- Enfoque en lograr aprendizajes de calidad
- Claridad de procedimientos
- Metodologías de evaluación
- Evidencia

Para que una práctica sea considerada como buena debe tener como mínimo un año de aplicación y debe estar en plena implementación.

### **1.3.2.1 Definición de docente**

El significado en relación al término docente ha variado en el campo educativo por diferentes circunstancias, entre las cuales se tenía como una figura que impartía conocimientos, estos no podían ser cuestionados por era el profesor o la persona que sabía más, entre las principales finalidades que perseguía se tenía la de formar futuros ciudadanos en base al conocimiento.

Durante la corriente pedagógica denominada conductismo el docente tenía el papel de impartir conocimientos, y estos eran evaluados a través del cambio de conducta de los educandos, para lo cual se tenían distintas rúbricas a las que se tiene en la actualidad, es así que durante el transcurrir del tiempo la verticalidad de este personaje ha ido variando de un docente tradicional a uno moderno.

En la corriente del constructivismo en el cual nos encontramos, el docente es considerado como un facilitador de aprendizajes, que muestra sus fuentes, provoca curiosidad en los estudiantes para que pueda tener hábito de estudio,

formación integral de persona mediante las competencias que se trabajan en distintas dimensiones del ser humano.

Es así que durante las actividades académicas en estos tiempos se ha observado que el papel del docente ha variado, por ende su definición que ahora es la de un guía y orientador de aprendizajes, donde se promueve la construcción de los aprendizajes de los estudiantes para el logro de aprendizajes significativos.

El perfil del docente debe tener en la actualidad varias cualidades, entre las que podemos citar:

- Actualización permanente
- Modelo educativo en cuando a la preparación
- Práctica permanente de valores
- Uso de las TICs
- Liderazgo pedagógico
- Manejo de situaciones conflictivas
- Asertividad
- Enseñanza en función a los ritmos y estilos de aprendizaje

### **1.3.2.2 PERFIL SOCIOECONÓMICO**

En relación a este indicador se debe tener en cuenta que el último Censo Escolar del año 1993 dirigido a los docentes de nivel primario, en la ciudad de Lima el 73% era docente del género femenino y en el plano nacional llegaba a un 60%. Es así que desde el punto de vista social se infiere que el mayor porcentaje de las personas que ejercían la carrera docente eran mujeres, lo cual tiene varias implicancias entre las que se tiene la cantidad de dinero que se percibía en ese momento, puesto que aún coexistía la idea de que el varón debía “llevar” más dinero a la casa.

Si bien es cierto en estos años la remuneración se ha incrementado de los docentes y se a nivelado a la Primera Escala de la Carrera Magisterial, dos mil

nuevos soles, sigue en crecimiento, proyectado bajo resolución la suma de dos mil doscientos para el año 2019; sin embargo entre los factores que deben tenerse en cuenta están los que pertenecen al costo de vida en la actualidad, puesto que de forma proporcional al incremento remunerativo se ha incrementado el precio de varios productos de primera necesidad.

En países como Singapur, los profesionales mejor remunerados son los docentes; sin embargo también como es proporcional al trabajo, va de la mano la capacitación y las cualidades de los docentes para el ejercicio de la carrera, especializando al talento humano por medio de instituciones únicas de enseñanza de pedagogía y didáctica.

En Perú aún faltan políticas educativas de implementación de nuevos mecanismos de capacitación para mejorar la calidad de la enseñanza a través de la democratización de la educación mediante la descentralización de presupuestos y de especialistas. El aspecto económico de los docentes está en crecimiento y según ello debe ser proporcional a la capacitación que cada uno de ellos debe cultivar.

### **1.3.2.3 PERFIL VOCACIONAL**

Este perfil está orientado hacia la preferencias de las personas que abrazan la labor docente, las cuales se encuentran marcadas por distintas circunstancias, entre ellas la vivencia que se da por tener padres maestros o tener uno de modelo por la capacitación y pedagogía impartida en una institución educativa.

La medición de la vocación de maestro se da por medio de distintos indicadores, entre las que se tiene las rúbricas de desempeño docente que reflejan el esmero que los docentes presentan durante la impartición de las sesiones de aprendizaje. Se tiene también entre algunas dimensiones, las de participación de concursos, entre ellos los de ascenso, de contrata o de la búsqueda de un mejor puesto dentro del Ministerio de Educación.

Se observa existe una marcada diferencia entre muchos docentes del sector estatal y privado porque los incentivos, son también importantes para desarrollar la labor docente frente a los retos que da la sociedad del conocimiento y la globalización.

#### **1.3.2.4 DIMENSIONES DE PRÁCTICA DOCENTE**

De la revisión de la parte teórica, entre ellos los doctrinarios y también los antecedentes de investigación se encontró varias clasificaciones de las dimensiones, a pesar de ello, lo que se ponderó para poder elegir a uno de ellos la elección de otros investigadores en otras investigaciones para poder realizar sus investigaciones teniendo en cuenta también las características que tienen cada una de ellas.

##### **A. PROGRAMACIÓN DE LA ENSEÑANZA**

Está enmarcado a la calidad educativa que es imprescindible para el logro de la eficacia en la práctica docente. En ese horizonte es que el maestro es el directo responsable de la enseñanza y el logro de aprendizajes donde debe utilizar y elaborar materiales relacionados a los temas a desarrollar conforme lo indica la programación que debe ser diversificada hacia los estudiantes (Díaz F. y Díaz J., 2007).

##### **B. METODOLOGÍA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS**

Esta dimensión es la que proporciona las acciones que se plasman durante la aplicación de las estrategias para mejorar la relación enseñanza-aprendizaje en el que se propicia el vivir bien. Se tiene en cuenta que no existe métodos superiores o inferiores, sino que en relación a principios es que se mejoran los aprendizajes en los educandos, tales como la autonomía, la cooperación, significación y descubrimiento (Díaz F. y Díaz J., 2007).

## **C. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES**

Es un medio a través del cual se logra realizar mejorar en la planificación del proceso de enseñanza que orientan y forman las características de los educandos, para ello se conduce los aprendizajes en relación al logro de los mismos que están en relación a objetivos. Es así que se utiliza para lograr ese fin la autoevaluación y la coevaluación. La evaluación puede ser cuantitativa o cualitativa dependiendo de las actividades realizadas (Díaz F. y Díaz J., 2007).

## **D. FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA**

Es un mecanismo que es necesario para que la práctica docente mejore, para lo cual se toma en cuenta la innovación educativa aplicada a diversas situaciones en las que se tiene como requisito indispensable este factor. La formación es esencial porque brinda respuestas a las necesidades de la institución que tiene como finalidad la formación integral (Díaz F. y Díaz J., 2007).

## **E. TUTORÍA**

Es una acción que tienen por finalidad identificar las características de manera individual y grupal de los educandos con la finalidad de ayudar durante el proceso de la enseñanza y el aprendizaje. Para lo cual estas acciones tutoriales son eficaces y se pueden aplicar a diversas circunstancias como el trabajo grupal de los docentes o con la relación directivo estudiante y familiar con el propósito de alcanzar los objetivos trazados (Díaz F. y Díaz J., 2007).

## **F. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD**

Se refiere al conjunto de situaciones que tienen por finalidad optimizar los servicios en materia educativa, en ese sentido es que los educandos poseen diferentes estilos de aprendizaje, así como ritmos; así como también sus motivaciones y actitudes; es en función a esto que es



importante tener en cuenta esa diversidad a través de la elaboración de programas y planes que puedan ayudar en tareas como la profundización, recuperación y adaptación de currículos que son significativas (Díaz F. y Díaz J., 2007).

## **G. CLIMA DEL AULA**

Este factor es quien tiene un mayor grado de influencia en referencia al rendimiento escolar y es la que tiene una mayor visión por parte de la parte sensitiva, puesto que aquí se toma en cuenta el estado de ánimo con el cual se ejecutan las tareas educativas. Se puede hacer mención a circunstancias que ayudan a mejorar los aprendizajes y así tener un clima agradable en el cual exista una interacción tanto vertical y horizontal, las normas de convivencia regulan las conductas y se solucionan los problemas teniendo como base el diálogo entre quienes componen el triángulo de la educación (Díaz F. y Díaz J., 2007).

### **1.3.2.5 NATURALEZA DE LA PRÁCTICA DOCENTE**

La educación es la base de la práctica docente, así como también el currículo, el aprendizaje y la enseñanza, todos son procesos sociales por naturaleza, por lo tanto no se pueden prever ciertos aspectos antes de que se realicen. De allí que las programaciones y diseños deben ser flexibles y abiertos.

En un aula existen personas de muy diversa característica, cada una con una vida personal que también determinan las capacidades, su manera de integrarse y de estar durante el proceso de aprendizaje. La influencia sobre el mismo proviene del aspecto social y de la misma institución educativa.

La situación no solo se limita a los sucesos continuos, sino a los que ocurren por vez; el docente debe estar alerta para que los estudiantes realicen las actividades conforme así se requieren de forma coherente a los contenidos.

Existen varios factores que inciden en las circunstancias de aprendizaje como la conducta del educando y de todo el grupo que integra.

Los docentes deben desarrollar la habilidad de predecir como irán aprendiendo los estudiantes según las enseñanzas que se imparten, para ello debe ser guiados por su intuición y las rúbricas de evaluación. También para lograr este propósito es importante que se conozca la bibliografía personal de los estudiantes, así como la sociedad o el conjunto de personas de la que forman parte; este último indicador es indispensable para darle una respuesta a las posibles conductas que presentan en determinadas circunstancias de la vida académica dentro de la institución.

### **1.3.2.6 PERSPECTIVAS DE LA PRÁCTICA DOCENTE**

En la actualidad hay muchos cambios producto de la globalización y la tecnología que se ha ido convirtiendo cada vez más completa la labor de docente porque inclusive estos deben estar capacitados en las nuevas tecnologías de la información como el uso del internet, por ende estos nuevos aprendizajes exigen mayor profesionalización a través de prácticas que sean adecuadas a estas circunstancias para que sean mejoradas y modernizadas a través de diversas estrategias y por medio de la experiencia, las creencias, la formación docente, entre otros.

Los factores que inciden son reflejados a través de estrategias que el docente emplea de manera individual y grupal, es así que (Pozo, 2006) que menciona que la importancia de las ideas de los docentes pueden ser explícitas e implícitas que son orientaciones para la práctica. Pese que en ciertas circunstancias es indispensable que el docente cambie su percepción sobre la metodología de enseñanza para ejecutar acciones de manera eficiente y eficaz.

Para que haya cambios en la manera de cómo perciben la educación los maestros, debe implementarse nuevas capacitaciones y también nuevos enfoques pedagógicos que puedan promover nuevos espacios de reflexión y de cambio.

## **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.4.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Qué nivel de correlación existe entre el clima organizacional y la práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco?

### **1.4.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

1. ¿Cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco?
2. ¿En qué situación se encuentra la práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco?
3. ¿En qué medida las dimensiones del Clima Organizacional se relacionan con las dimensiones práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco?

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El análisis del problema que fue planteado es sumamente importante, puesto que permite determinar la relación que hay entre clima organizacional y la Práctica Docente. En ese sentido el presente trabajo académico se justifica tomando en cuenta los siguientes criterios:

### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Se justifica porque durante la realización de la presente investigación se ha tomado en cuenta a varios autores en distintos trabajos académicos para poder darle una sostenibilidad teórica y doctrinaria para que tenga un asidero coherente y además pueda ser justificado adecuadamente. En la elaboración de las teorías relacionadas al tema, se consideran varios indicadores que muestra cómo es que el clima organizacional, conjuntamente con la práctica docente ha ido desarrollando su

concepción teórica que en la actualidad ha sufrido cambios por distintas razones, entre ellas la sociedad del conocimiento, la globalización y las nuevas tecnologías.

### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Se justifica porque durante las actividades programadas se puede observar que se han elaborado un conjunto de instrumentos construidos de forma coherente con el marco metodológica para poder recabar información que es muy importante para presentar los resultados de la investigación; es así que trasciende de ser una tesis descriptiva que además no tiene como finalidad última solo generar teoría sino poder dar a conocer nuevos procedimientos para el proceso investigativo que se desarrolla tomando en cuenta los criterios de las modificaciones que teniendo en estos tiempos.

### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Metodológicamente se tiene un conjunto de procedimientos que orientan un conjunto de esfuerzos para poder alcanzar las conclusiones. Entre los mecanismos de recolección de datos que se utilizaron en esta investigación es la elaboración de dos cuestionarios que provienen de los indicadores de las dimensiones para poder conocer con un mayor grado de profundidad el fenómeno de investigación que tiene la atribución de tener una escala de actitud que es la que nos permitirá ordenar los datos recolectados a través de la valoración que está determinada por números y que son la base para la elaboración de la base de datos respectiva.

## **1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Existe una correlación positiva alta entre el clima organizacional y la práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

## **1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

1. El clima organizacional en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco es regular.
2. La práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco se encuentra en una situación intermedia.
3. Las dimensiones del Clima organizacional se relacionan significativamente con las dimensiones práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

## **1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.7.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar el nivel de correlación que existe entre el clima organizacional y la práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

### **1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

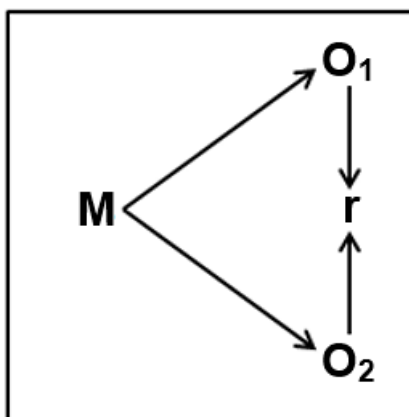
1. Describir cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.
2. Describir en qué situación se encuentra la práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.
3. Determinar en qué medida las dimensiones del Clima Organizacional se relacionan con las dimensiones práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

## II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio realizado es de tipo “Descriptivo – Correlacional”; a razón que tiene la finalidad de organizar y extraer información, para describir el la problemática planteada y a la vez conocer la relación que existe entre las variables de estudio.

Teniendo en cuenta el tipo de estudio y las características de las variables en estudio, se ha utilizado el diseño “Transversal Correlacional”, ya que los datos se recolectarán en un solo espacio y tiempo único. El esquema utilizado para realizar la investigación es el siguiente:



Donde:

- M** : Muestra
- O<sub>1</sub>** : Medida de la Variable 1.
- O<sub>2</sub>** : Medida de la Variable 2.
- r** : Relación entre las variables.

## **2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN**

### **2.2.1. VARIABLES**

Las variables que se tomaron en cuenta para el estudio son las siguientes:

#### **A. VARIABLE DE ESTUDIO Nº 1.**

Clima Organizacional.

- **DIMENSIONES:**

- Estructura.
- Responsabilidad.
- Recompensa.
- Riesgo.
- Calidez.
- Apoyo.
- Normas.
- Conflicto.
- Identidad

#### **B. VARIABLE DE ESTUDIO Nº 2.**

Práctica Docente.

- **DIMENSIONES**

- Programación de la Enseñanza
- Metodología y Aprovechamiento de Recursos.
- Evaluación de los Aprendizajes.
- Formación y Evaluación de la Enseñanza
- Tutoría
- Atención a la Diversidad
- Clima del Aula.

## 2.2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE N° 01: CLIMA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>CLIMA ORGANIZACIONAL.</b> El Clima Organizacional es todo un conjunto de características, que los docentes perciben directa o indirectamente, en relación con el ambiente de la Institución Educativa donde laboran. El Clima Organizacional tiene repercusiones en el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa a la que pertenecen. Las características a las que se hace referencia son relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una Institución a otra.</p> <p>Litwin y Stringer, citados por Contreras, B. , Matheson, P. (1984)</p>	<p><b>CLIMA ORGANIZACIONAL.</b> De acuerdo a lo antes mencionado el Clima Organizacional es un concepto amplio que está relacionado con la percepción que tienen los docentes sobre la Institución Educativa donde laboran. En ese entender, para poder estudiar objetivamente esta variable, se hace necesario determinar los aspectos que forman parte de ella, los mismos que se detallan a continuación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura.</li> <li>- Responsabilidad.</li> <li>- Recompensa.</li> <li>- Riesgo.</li> <li>- Calidez.</li> <li>- Apoyo.</li> <li>- Normas.</li> <li>- Conflicto.</li> <li>- Identidad.</li> </ul> <p>Litwin y Stringer, citados por Contreras, B. , Matheson, P. (1984)</p>	<p><b>ESTRUCTURA.</b> Percepción por parte de los docentes, respecto a las restricciones, al número de reglas, controles y procedimientos que existen. Se pone énfasis en la estructura formal. Litwin y Stringer, citados por Contreras, B. , Matheson, P. (1984)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percibe restricciones.</li> <li>- Identifica reglas y controles.</li> <li>- Reconoce procedimientos.</li> </ul>
		<p><b>RESPONSABILIDAD.</b> Percepción por parte de los docentes, de "ser su propio jefe". Poder tomar las decisiones solo y no teniendo que consultar cada situación con sus superiores. Litwin y Stringer, citados por Contreras, B. , Matheson, P. (1984)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconoce responsabilidades.</li> </ul>
		<p><b>RECOMPENSA.</b> Percepción por parte de los docentes, de ser recompensado por la labor bien realizada. Se pone énfasis en la recompensa positiva más que en el castigo. Litwin y Stringer, citados por Contreras, B. , Matheson, P. (1984)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percibe reconocimiento a su labor.</li> </ul>
		<p><b>RIESGO.</b> Percepción por parte de los docentes, del riesgo y de los desafíos en situaciones del trabajo y de la institución. Se pone énfasis en tomar riesgos calculados. Litwin y Stringer, citados por Contreras, B. , Matheson, P. (1984)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica riesgos.</li> </ul>
		<p><b>CALIDEZ.</b> Percepción de confraternidad entre directivos y docentes pertenecientes a la Institución. Se pone énfasis en la amistad y en los grupos sociales informales. Litwin y Stringer, citados por Contreras, B. , Matheson, P. (1984)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percibe confraternidad entre directivos y docentes.</li> </ul>
		<p><b>APOYO.</b> Percepción de ayuda mutua entre directivos y docentes pertenecientes a la institución. Se pone énfasis en el apoyo mutuo para enfrentar los problemas. Litwin y Stringer, citados por Contreras, B. , Matheson, P. (1984)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percibe apoyo y colaboración entre directivos y docentes.</li> </ul>
		<p><b>NORMAS.</b> Percepción por parte de los docentes, con respecto a la importancia de las normas y exigencias en el rendimiento en el trabajo. Se pone énfasis en realizar un buen trabajo. Litwin y Stringer, citados por Contreras, B. , Matheson, P. (1984)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconoce importancia de realizar un trabajo eficaz y oportuno.</li> </ul>
		<p><b>CONFLICTO.</b> Percepción por parte de los docentes, con respecto a que los directivos presten atención a las opiniones de los docentes, aunque discrepen de sus puntos de vista. Se pone énfasis en tratar los problemas en forma abierta. Litwin y Stringer, citados por Contreras, B. , Matheson, P. (1984)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percibe que sus opiniones son tomadas en cuenta.</li> </ul>
<p><b>IDENTIDAD.</b> Percepción por parte de los docentes, con respecto a su pertenencia a una institución y sentirse un miembro valioso dentro de ella y del grupo de trabajo. Litwin y Stringer, citados por Contreras, B. , Matheson, P. (1984)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se reconoce como parte importante de una institución.</li> </ul>		



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE N° 02: PRÁCTICA DOCENTE

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>PRÁCTICA DOCENTE.</b> La Práctica Docente es el conjunto de actividades que el docente desarrolla dentro del aula para producir aprendizajes en los estudiantes de una manera directa. La Práctica Docente contempla aspectos tales como: Las relaciones con padres y estudiantes, el clima del aula y la atención a la diversidad en el grupo. Asimismo la Práctica docente incluye otro aspecto que son los Procesos de Enseñanza, que implican situaciones como: La programación didáctica, la metodología y la evaluación de la enseñanza y de los aprendizajes.</p> <p>Díaz F y Díaz J (2007)</p>	<p><b>PRÁCTICA DOCENTE.</b> En concordancia a lo planteado antes, podemos mencionar que la Práctica Docente es un concepto amplio que se refiere a todas las situaciones que el docente desarrolla dentro del salón para lograr aprendizajes en los estudiantes. En ese sentido, para poder estudiar objetivamente esta variable, es necesario delimitar las dimensiones que forman parte de ella, y que se detallan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programación de la enseñanza.</li> <li>- Metodología y aprovechamiento de recursos.</li> <li>- Evaluación de los aprendizajes</li> <li>- Formación y evaluación de la enseñanza.</li> <li>- Tutoría.</li> <li>- Atención a la diversidad.</li> <li>- Clima del aula.</li> </ul> <p>Díaz F y Díaz J (2007)</p>	<p><b>PROGRAMACION DE LA ENSEÑANZA.</b> Factor de calidad, imprescindible para que la práctica docente sea eficaz. En tal sentido, el docente que es el responsable del proceso Enseñanza-Aprendizaje debe elaborar, utilizando diversos materiales curriculares, su programación que debe ser adaptada a sus estudiantes. Díaz F y Díaz J (2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planifica adecuadamente el trabajo docente.</li> <li>- Realiza la programación anual de una forma coherente y organizada.</li> <li>- Elabora sus Unidades Didácticas incluyendo elementos básicos.</li> <li>- Realiza una planificación contextualizada.</li> </ul>
		<p><b>METODOLOGIA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS.</b> Conjunto de acciones que conducen el proceso Enseñanza-Aprendizaje, definiendo un estilo concreto, una manera de vivir en el aula. Teniendo en cuenta que no hay un método mejor que otro, se debe tratar de aplicar algunos principios que optimizan el aprendizaje en los estudiantes, tales como: individualización, autonomía, significación, cooperación y descubrimiento. Díaz F y Díaz J (2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliza recursos y estrategias previamente planificadas.</li> <li>- Motiva permanentemente a los estudiantes.</li> <li>- Organiza adecuadamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>- Globaliza e interrelaciona competencias contenidos.</li> <li>- Desarrolla actividades variadas para el trabajo individual y grupal.</li> <li>- Utiliza recursos de su contexto.</li> </ul>
		<p><b>EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES.</b> Medio que permite ajustar la planificación de la enseñanza a las características de los estudiantes, para conducir su aprendizaje y para verificar si se han alcanzado los objetivos propuestos. En ese sentido se debe fomentar la coevaluación y autoevaluación, así como también realizar una información cualitativa tanto a estudiantes como a sus apoderados. Díaz F y Díaz J (2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza evaluación de diagnóstico con pruebas y registros específicos.</li> <li>- Realiza evaluación de proceso con pruebas y registros específicos.</li> <li>- Realiza evaluación de salida con pruebas y registros específicos.</li> <li>- Promueve la coevaluación y la autoevaluación.</li> <li>- Valora adecuadamente los resultados en el inicio, proceso y salida.</li> <li>- Informa oportunamente los resultados de la evaluación.</li> </ul>
		<p><b>FORMACION Y EVALUACION DE LA ENSEÑANZA.</b> Recurso necesario para mejorar la Práctica Docente, utilizando situaciones de innovación educativa. La evaluación de la enseñanza posibilita una reflexión sobre la práctica docente, que es un requisito imprescindible para mejorar el servicio educativo. La formación en servicio es una de las mejores modalidades de formación, ya que brinda respuestas concretas a las necesidades específicas de la institución. Díaz F y Díaz J (2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se capacita permanentemente para mejorar su práctica docente.</li> <li>- Autoevalúa su trabajo con los estudiantes.</li> </ul>
		<p><b>TUTORIA.</b> Acción orientada a conocer las características individuales y grupales de los estudiantes con el propósito de coadyuvar en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para que la acción tutorial se eficaz se pueden aplicar situaciones como el trabajo en equipo de los profesores o el contacto directo con estudiantes y sus familiares. Díaz F y Díaz J (2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce los intereses, actitudes, aptitudes y grado de integración de los estudiantes.</li> <li>- Trabajo los contenidos de tutoría en sesiones específicas y planificadas.</li> <li>- Trabaja la tutoría coordinadamente con otros docentes.</li> </ul>
		<p><b>ATENCION A LA DIVERSIDAD.</b> Situaciones que buscan optimizar el servicio educativo, en el sentido que cada uno de los estudiantes tiene sus propios ritmos y estilos de aprendizaje, así como sus propios intereses actitudes y motivaciones; en ese entender es muy importante atender esta heterogeneidad, mediante la elaboración de programas de recuperación, de profundización y las adaptaciones curriculares significativas. Díaz F y Díaz J (2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza refuerzo en los estudiantes con debilidades.</li> <li>- Profundiza y enriquece los temas desarrollados</li> <li>- Apoya a los estudiantes con dificultades de aprendizaje.</li> </ul>
<p><b>CLIMA DEL AULA.</b> Factor que mayor influencia tiene en el rendimiento escolar y constituye una visión el estado de ánimo con el que se realiza la tarea educativa. Se puede mencionar, como situaciones que favorecen el aprendizaje y un clima agradable, a la interacción horizontal y vertical, la autorregulación del comportamiento mediante normas de convivencia y la resolución de conflictos mediante el diálogo entre los actores educativos. Díaz F y Díaz J (2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispone adecuadamente el mobiliario y material escolar.</li> <li>- Promueve relaciones de compañerismo y amistad entre estudiantes y el docente.</li> <li>- Trabaja en equipo con otros docentes.</li> <li>- Resuelve adecuadamente situaciones de conflicto en el aula.</li> </ul>		

## **2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **2.3.1. POBLACIÓN**

La población está conformada por la totalidad de docentes que laboran en la Institución Educativa “El Amauta”, del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

El tamaño de la Población al que hacemos referencia es de 30 docentes.

### **2.3.2. MUESTRA**

Debido a las características del estudio se consideró una muestra no probabilística por conveniencia de 25 docentes que laboran en la Institución Educativa “El Amauta”, del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

## **2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

Las técnicas e instrumentos aplicados para la recolección de datos en la presente investigación, fueron los siguientes:

- **VARIABLE DE ESTUDIO Nº 1**

Para obtener la información de la Variable de Estudio Nº 1: Clima Organizacional, se aplicó la siguiente técnica e instrumento:

- **TÉCNICA: ENCUESTA**

Se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas a los docentes materia de la investigación.

- **INSTRUMENTO**

Se aplicó un cuestionario y/o hoja de preguntas ampliamente conocido y utilizado en este tipo de investigaciones, el cual se denomina “CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE

LITWIN Y STRINGER”, el mismo que ha sido pertinentemente adecuado para utilizarlo en este estudio.

- **VARIABLE DE ESTUDIO Nº 2**

Para obtener la información de la Variable de Estudio Nº 2: práctica docente, se aplicó la siguiente técnica e instrumento:

- **TÉCNICA: ENCUESTA**

Se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas a los docentes materia de la investigación.

- **INSTRUMENTO**

Se aplicó un cuestionario y/o hoja de preguntas que ya se ha utilizado en otras investigaciones, el cual se denomina “CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE DE F. DÍAZ ALCARAZ Y J. F. DIAZ CANALS”, el mismo que ha sido pertinentemente adecuado para utilizarlo en este estudio.

## **2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

Por ser una investigación de tipo Descriptivo-Correlacional, se trata de una investigación netamente Cuantitativa, por lo cual, el análisis de datos se ha realizado usando el método cuantitativo a través de procesos estadísticos descriptivos, pruebas de hipótesis, e inferenciales, para los cuales se usaron sistemas automatizados (software) adecuados para este tipo de procesos como el excel y el programa estadístico SPSS.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Descripción de resultados

Los siguientes resultados provienen del marco metodológico que está relacionado de forma coherente desde las variables de estudios que dan paso a las dimensiones y estos a su vez a los indicadores para luego elaborar los cuestionarios que sirvieron para recolectar información que fue ordenada en una hoja de cálculo excel para luego ser sistematizada en el programa estadístico SPSS versión 23 que nos brindó la correlación, los gráficos y las distribuciones de frecuencia para su posterior interpretación.

Tabla N° 03

Baremos de análisis para la variable clima organizacional

<b>Dimensiones/ Variable</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>Relativamente en desacuerdo</b>	<b>Relativamente de acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Estructura	1 - 8	9 - 16	17 - 24	25 - 32
Responsabilidad	1 - 7	8 - 14	15 - 21	22 - 28
Recompensa	1 - 6	7 - 12	13 - 18	19 - 24
Riesgo	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20
Calidez	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20
Normas	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20
Apoyo	1 - 6	7 - 12	13 - 18	19 - 24
Conflicto	1 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16
Identidad	1 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16
<b>VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	1 - 50	51 - 100	101 - 150	151 - 200

Tabla N° 04  
Baremos de análisis para la variable práctica docente

<b>Dimensiones/ Variable</b>	<b>Situación básica</b>	<b>Situación intermedia</b>	<b>Situación esperable</b>	<b>Situación óptima</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Programación de la enseñanza	1 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16
Metodología y aprovechamiento de recursos	1 - 6	7 - 12	13 - 18	19 - 24
Evaluación de los aprendizajes	1 - 6	7 - 12	13 - 18	19 - 24
Formación y evaluación de la enseñanza	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8
Tutoría	1 - 3	4 - 6	7 - 9	10 - 12
Atención a la diversidad	1 - 3	4 - 6	7 - 9	10 - 12
Clima del aula	1 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16
<b>VARIABLE PRÁCTICA DOCENTE</b>	1 - 28	29 - 56	57 - 84	85 - 112

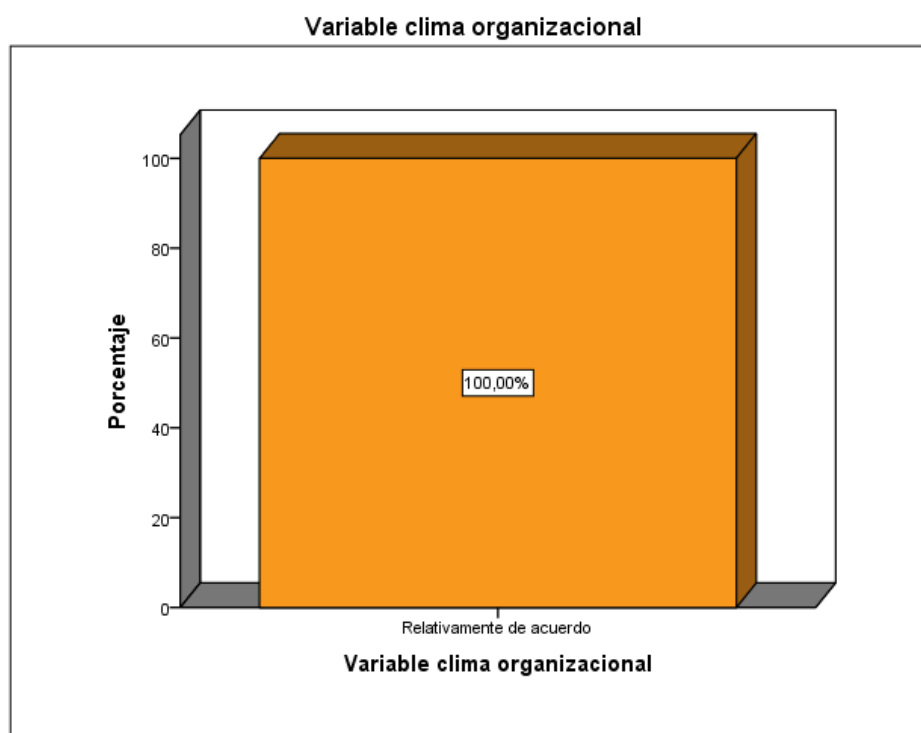
### 3.2 Resultados de la variable clima organizacional

Tabla N° 05

Variable clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Relativamente de acuerdo	25	100,0	100,0	100,0

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 01



Fuente: cuestionarios

#### **Interpretación:**

De la tabla N° 05 y gráfico N° 01 se observa que el 100.00% de los encuestados indica que relativamente están de acuerdo con la existencia de un buen clima organizacional, de lo cual se infiere que la percepción de las dimensiones de esta variable presentan vacíos o déficit durante su puesta en práctica, con lo cual también se deduce que hay disconformidad sobre diversas actuaciones de los líderes pedagógicos que no cubren las expectativas.

### 3.2.1 Resultados de la dimensión estructura

Tabla N° 06

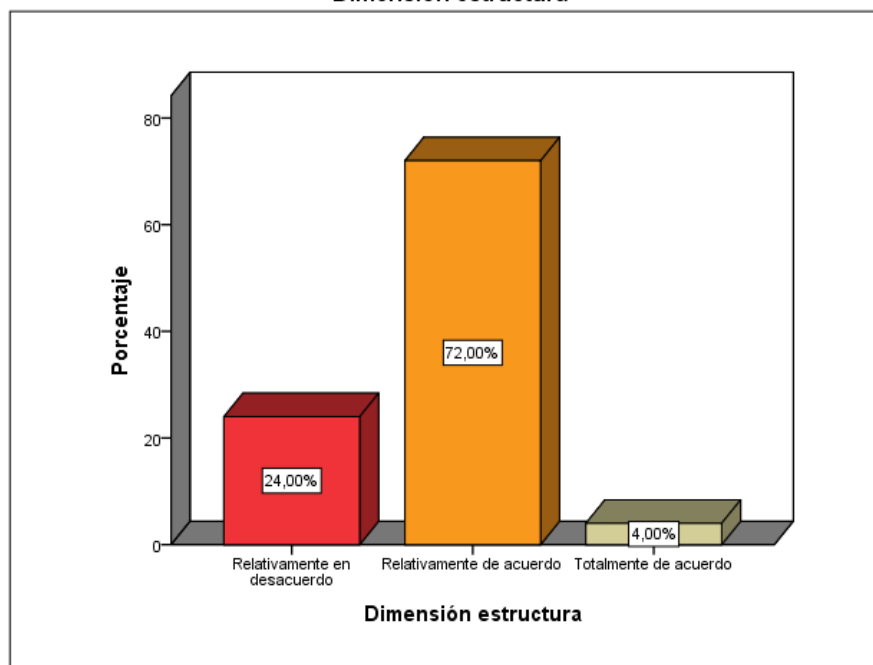
Dimensión estructura

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Relativamente en desacuerdo	6	24,0	24,0	24,0
Relativamente de acuerdo	18	72,0	72,0	96,0
Totalmente de acuerdo	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 02

Dimensión estructura



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 06 y gráfico N° 02 se observa que un 72.00% de los encuestados indican que relativamente están de acuerdo, 24.00% relativamente en desacuerdo y 4.00% totalmente de acuerdo. Un mayor porcentaje ha manifestado que relativamente está de acuerdo con la identificación de controles y reglas, así como el reconocimiento de procedimientos y la percepción de restricciones.

### 3.2.2 Resultados de la dimensión responsabilidad

Tabla N° 07

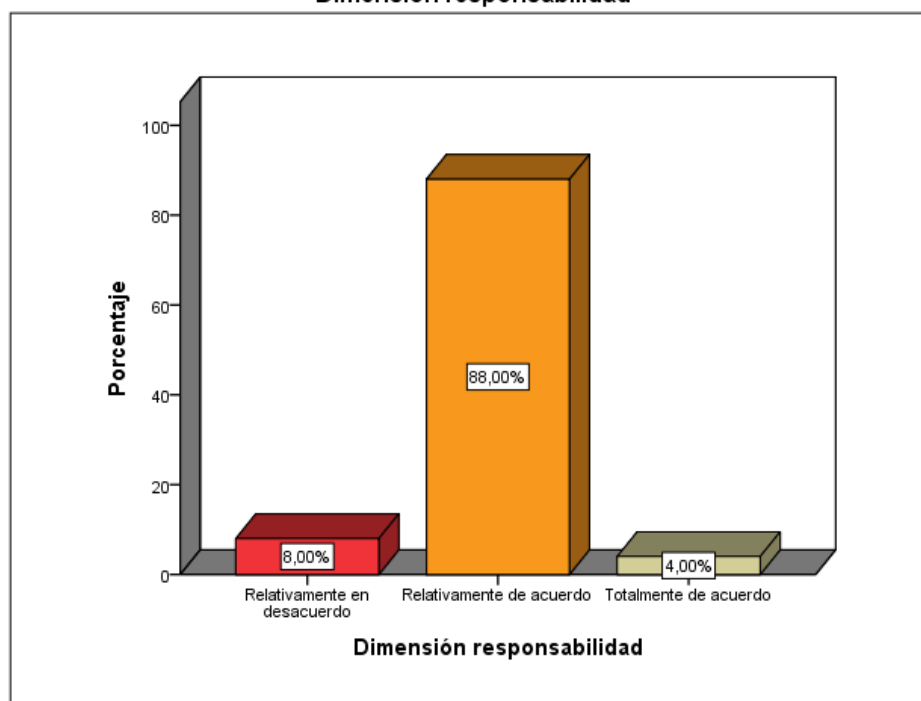
Dimensión responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Relativamente en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	Relativamente de acuerdo	22	88,0	88,0	96,0
	Totalmente de acuerdo	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 03

Dimensión responsabilidad



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 07 y gráfico N° 03 se observa que el 88.00% de los encuestados indica que están relativamente de acuerdo, 8.00% relativamente en desacuerdo y 4.00% totalmente de acuerdo. Un mayor porcentaje indica que están relativamente de acuerdo con el reconocimiento de las responsabilidades dentro de la Institución Educativa, con lo que se infiere que aún existen indicadores negativos sobre el ejercicio de esta dimensión en la práctica pedagógica.



### 3.2.3 Resultados de la dimensión recompensa

Tabla N° 08

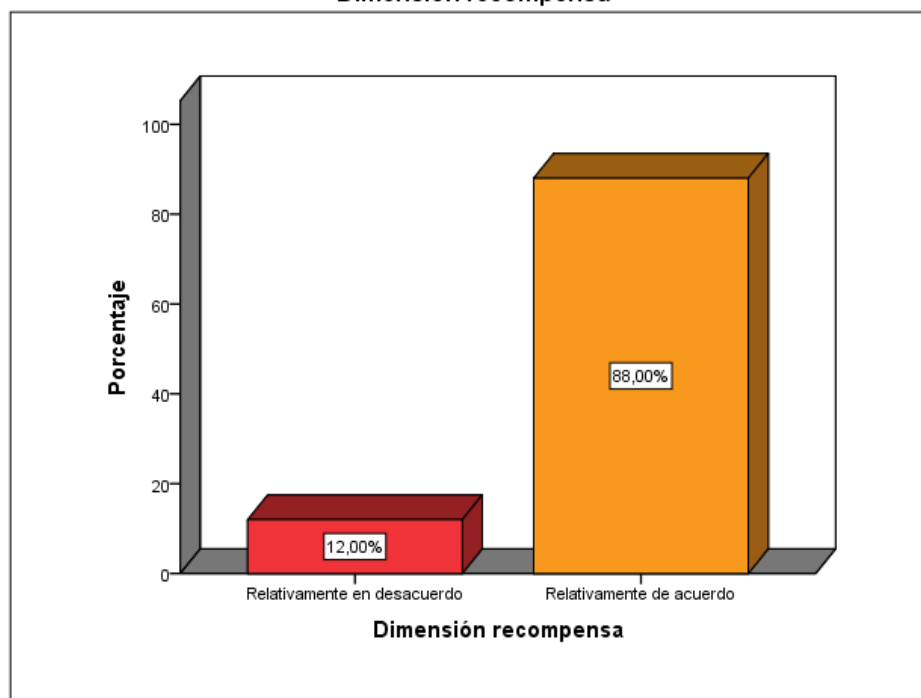
Dimensión recompensa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Relativamente en desacuerdo	3	12,0	12,0	12,0
Relativamente de acuerdo	22	88,0	88,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 04

Dimensión recompensa



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 08 y gráfico N° 04 se observa que un 88.00% de los encuestados indica que están relativamente de acuerdo y un 12.00% relativamente en desacuerdo. Un mayor porcentaje indica que están relativamente de acuerdo con la percepción de reconocimientos de sus trabajos en la Institución Educativa, con lo que se infiere que la recompensa no es frecuente para estimular las actividades que realizan en la práctica pedagógica.

### 3.2.4 Resultados de la dimensión riesgo

Tabla N° 09

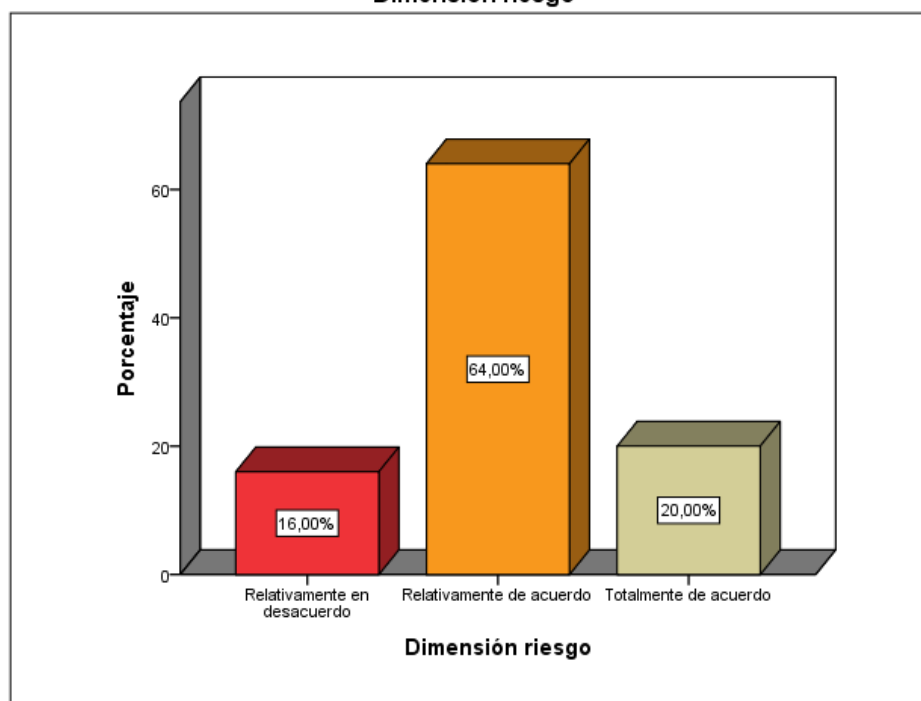
Dimensión riesgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Relativamente en desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
Relativamente de acuerdo	16	64,0	64,0	80,0
Totalmente de acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 05

Dimensión riesgo



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 09 y gráfico N° 05 se observa que un 64.00% de los encuestados indica que relativamente están de acuerdo, mientras que un 20.00% totalmente de acuerdo y 16.00% relativamente en desacuerdo. Un mayor porcentaje de los encuestados indica que relativamente están de acuerdo con que existe la identificación de riesgos, con lo que se infiere que durante las actividades académicas los maestros no están conforme con las estrategias que se están implementando al respecto.

### 3.2.5 Resultados de la dimensión calidez

Tabla N° 10

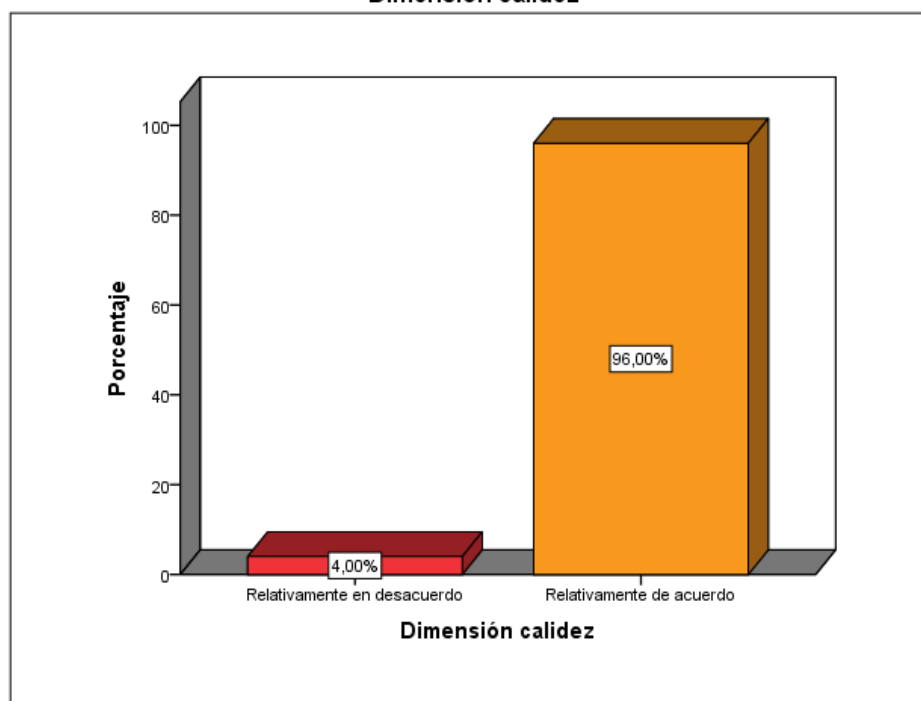
Dimensión calidez

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Relativamente en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
Relativamente de acuerdo	24	96,0	96,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 06

Dimensión calidez



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 10 y gráfico N° 06 se observa que un 96.00% de los encuestados indica que están relativamente de acuerdo y un 4.00% relativamente en desacuerdo. Un mayor porcentaje indica que están relativamente de acuerdo con la percepción de la confraternidad entre los directivos y los docentes, con lo cual se infiere que durante las actividades académicas todavía falta impulsar este indicador por medio de planes estratégicos que propicien buenas relaciones interpersonales.

### 3.2.6 Resultados de la dimensión normas

Tabla N° 11

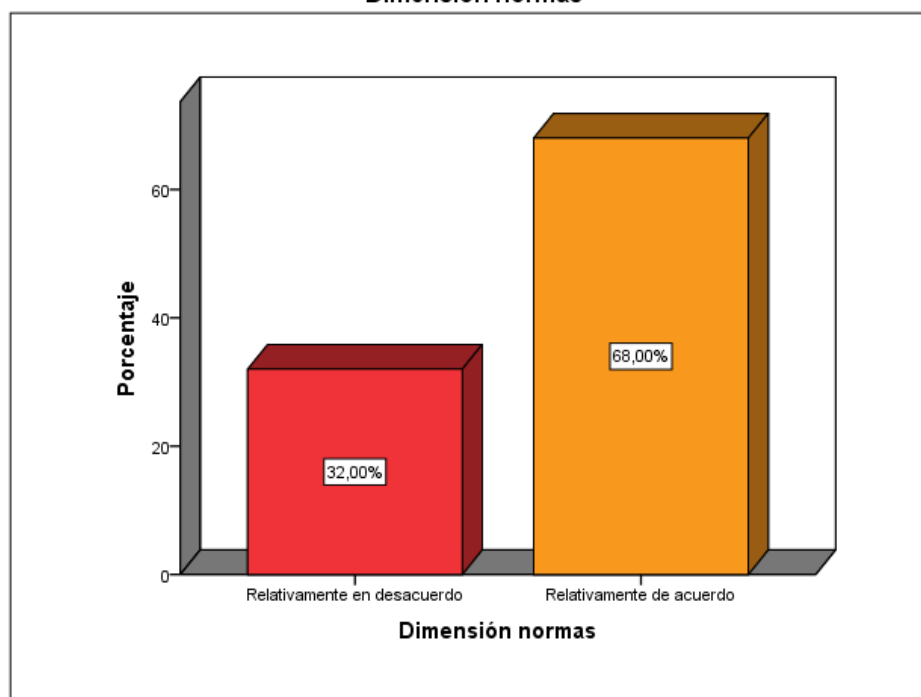
Dimensión normas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Relativamente en desacuerdo	8	32,0	32,0	32,0
Relativamente de acuerdo	17	68,0	68,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 07

Dimensión normas



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 11 y gráfico N° 07 se observa que un 68.00% de los encuestados indica que relativamente están de acuerdo y 32.00% relativamente en desacuerdo. Un mayor porcentaje de los encuestados indica que relativamente están de acuerdo con la existencia del reconocimientos de la importancia de ejecutar un trabajo eficaz y también oportuno, de lo cual se infiere que durante las actividades académicas los docentes están realizando sus actividades de forma mayoritaria de manera rutinaria sin comprender la importancia de realizar trabajos que alcancen los objetivos en los tiempos establecidos.

### 3.2.7 Resultados de la dimensión apoyo

Tabla N° 12

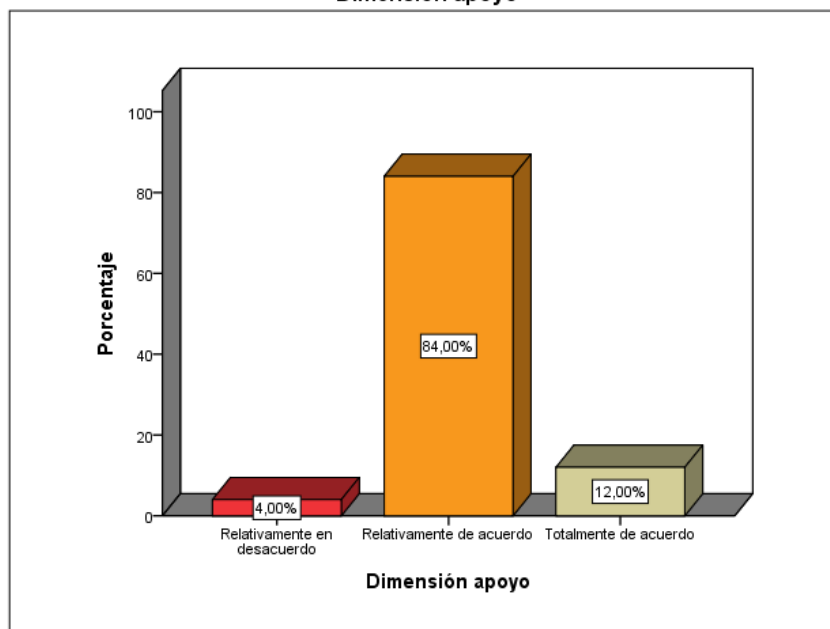
Dimensión apoyo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Relativamente en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
Relativamente de acuerdo	21	84,0	84,0	88,0
Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 08

Dimensión apoyo



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 12 y gráfico N° 08 se observa que un 84.00% de los encuestados indican que están relativamente de acuerdo, 12.00% totalmente de acuerdo y 4.00% relativamente en desacuerdo. Un mayor porcentaje de los encuestados indica que están relativamente de acuerdo con la percepción de apoyo y la colaboración entre quienes ejercen la dirección y los docentes, de lo cual se infiere que durante las actividades se observa que no existe frecuencia de apoyo mutuo, así como de colaboración en diversas tareas.

### 3.2.8 Resultados de la dimensión conflicto

Tabla N° 13

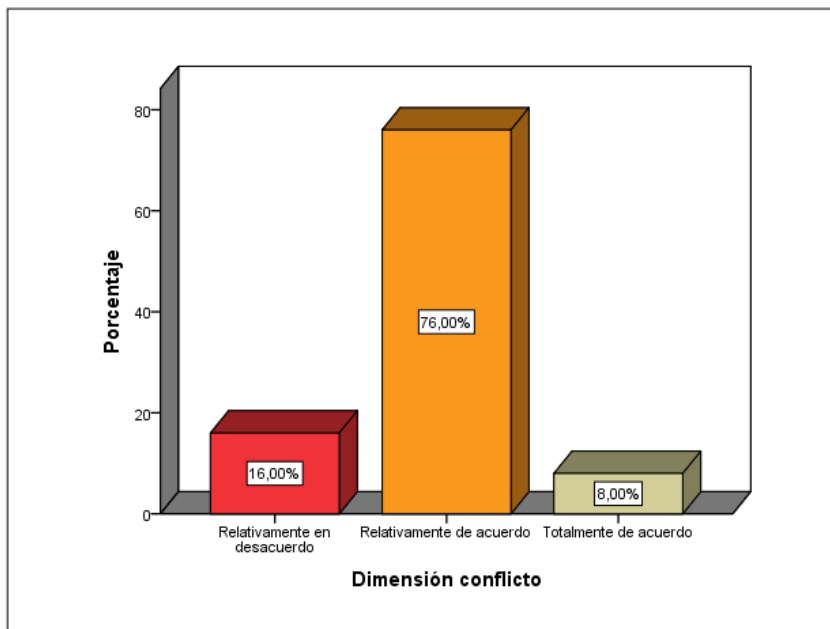
Dimensión conflicto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Relativamente en desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
Relativamente de acuerdo	19	76,0	76,0	92,0
Totalmente de acuerdo	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 09

Dimensión conflicto



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 13 y gráfico N° 09 se observa que un 76.00% de los encuestados indican que están relativamente de acuerdo, 16.00% relativamente en desacuerdo y 8.00% totalmente de acuerdo. Un mayor porcentaje de los encuestados indican que están relativamente de acuerdo con la percepción de que sus opiniones son tomadas en cuenta para el desarrollo de la Institución Educativa por parte de sus directivos, con lo que se infiere que existe disconformidad porque no es frecuente.

### 3.2.9 Resultados de la dimensión identidad

Tabla N° 14

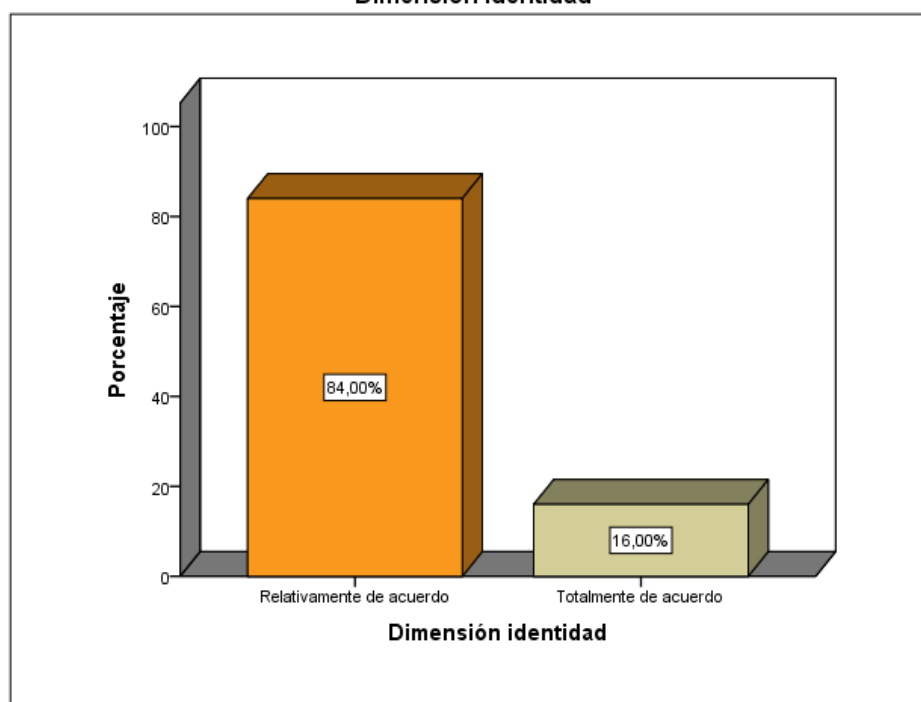
Dimensión identidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Relativamente de acuerdo	21	84,0	84,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	4	16,0	16,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 10

Dimensión identidad



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 14 y gráfico N° 10 se observa que un 84.00% de los encuestados indican que están relativamente de acuerdo y un 16.00% totalmente de acuerdo. Un mayor porcentaje de los encuestados indica que están relativamente de acuerdo con que en la Institución Educativa se reconoce como parte importante la identidad. Lo cual es motivo de reflexión porque con ella se está mostrando que existen momentos en los cuales no se observa que esta se propicie o promueve de las distintas actividades curriculares.

### 3.3 Resultados de la variable práctica docente

Tabla N° 15

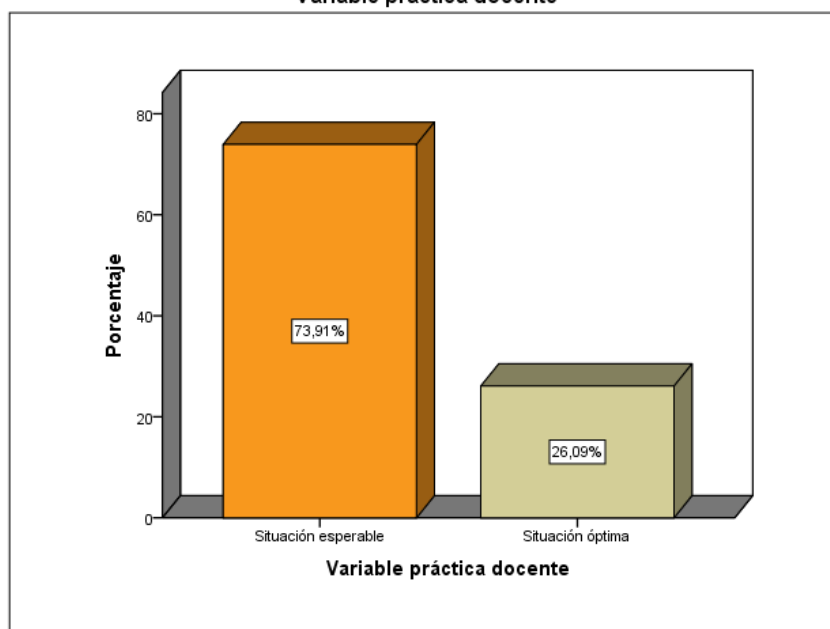
Variable práctica docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Situación esperable	17	68,0	73,9	73,9
	Situación óptima	6	24,0	26,1	100,0
	Total	23	92,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	8,0		
Total		25	100,0		

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 11

Variable práctica docente



Fuente: cuestionarios

#### **Interpretación:**

De la tabla N° 15 y gráfico N° 11 se observa que un 73.00% de los encuestados indica que la práctica docente está en una situación esperable y un 26.09% en situación óptima. Un mayor porcentaje de los encuestados indica que la práctica docente se encuentra en una situación esperable, responde a la expectativa de los docentes a razón de que cumplen con la programación, utilizan metodologías adecuadas, realizan la evaluación de los aprendizajes, entre otros indicadores y un menor porcentaje indica que la situación es óptima porque alcanza los objetivos planteados.



### 3.3.1 Resultados de la dimensión programación de la enseñanza

Tabla N° 16

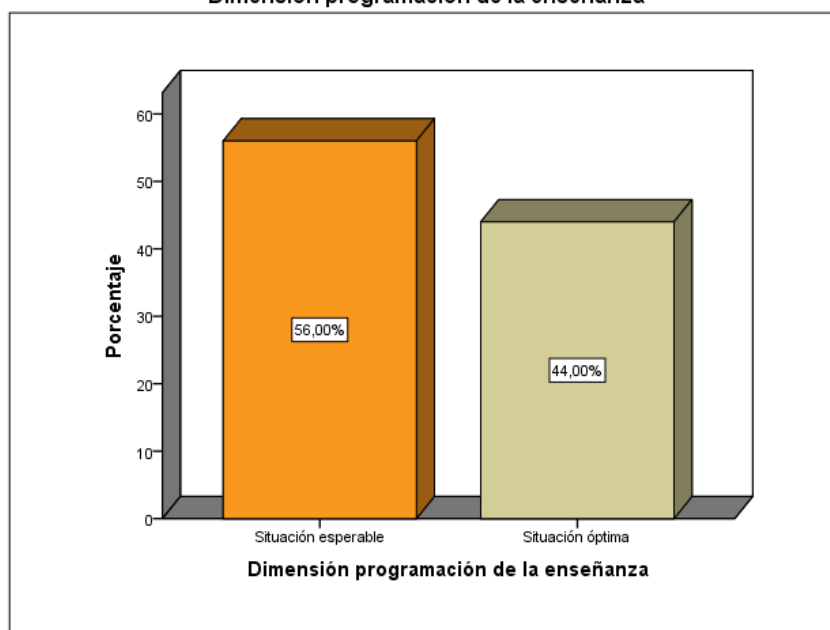
Dimensión programación de la enseñanza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Situación esperable	14	56,0	56,0	56,0
Situación óptima	11	44,0	44,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 12

Dimensión programación de la enseñanza



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 16 y gráfico N° 12 se observa que un 56.00% de los encuestados indica que la programación de la enseñanza se encuentra en una situación esperable y un 44.00% situación óptima. Un mayor porcentaje de los encuestados indica que la programación de la enseñanza se encuentra en un nivel esperable puesto que está acorde a la planificación anual, elaboran sus unidades didácticas y contextualiza los contenidos, con lo cual se infiere que responde a la expectativa inicial de los docentes, un menor porcentaje indica que la situación es óptima, con lo que se infiere que esta alcanza los objetivos elaborados.

### 3.3.2 Resultados de la dimensión metodología y aprovechamiento de recursos

Tabla N° 17

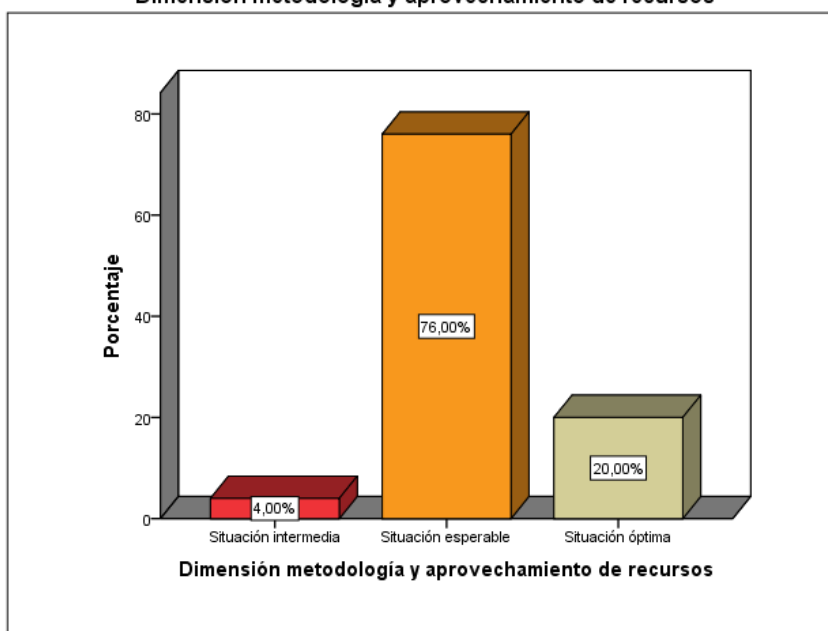
Dimensión metodología y aprovechamiento de recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Situación intermedia	1	4,0	4,0	4,0
	Situación esperable	19	76,0	76,0	80,0
	Situación óptima	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 13

Dimensión metodología y aprovechamiento de recursos



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 17 y gráfico N° 13 se observa que un 76.00% de los encuestados indica que la metodología y aprovechamiento de recursos se encuentra en una situación esperable, 20.00% situación óptima y 4.00% situación intermedia. Un mayor porcentaje de los encuestados indica que la metodología y aprovechamiento de recursos se encuentra en una situación esperable puesto que se está utilizando los recursos y estrategias, se motiva de forma permanente, hay organización, se utiliza recursos del contexto.

### 3.3.3 Resultados de la dimensión evaluación de los aprendizajes

Tabla N° 18

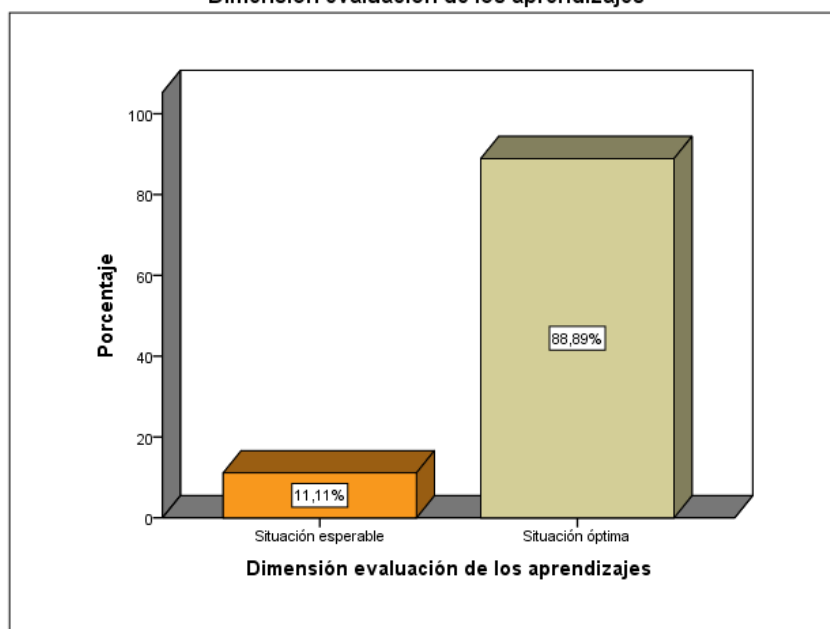
Dimensión evaluación de los aprendizajes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Situación esperable	1	4,0	11,1	11,1
	Situación óptima	8	32,0	88,9	100,0
	Total	9	36,0	100,0	
Perdidos	Sistema	16	64,0		
Total		25	100,0		

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 14

Dimensión evaluación de los aprendizajes



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 18 y gráfico n° 14 se observa que un 88.89% de los encuestados manifiesta que la evaluación de los aprendizajes se encuentra en una situación óptima y un 11.11% situación esperable. Un mayor porcentaje de los encuestados indica que la evaluación de los aprendizajes se encuentra en una situación óptima, con lo cual se infiere que se realizan evaluaciones con fines de diagnóstico, se realizan pruebas escritas, evaluaciones de salida y se promueve la coevaluación, los cuales alcanzan los objetivos para los cuales fueron elaborados y aplicados.

### 3.3.4 Resultados de la dimensión formación y evaluación de la enseñanza

Tabla N° 19

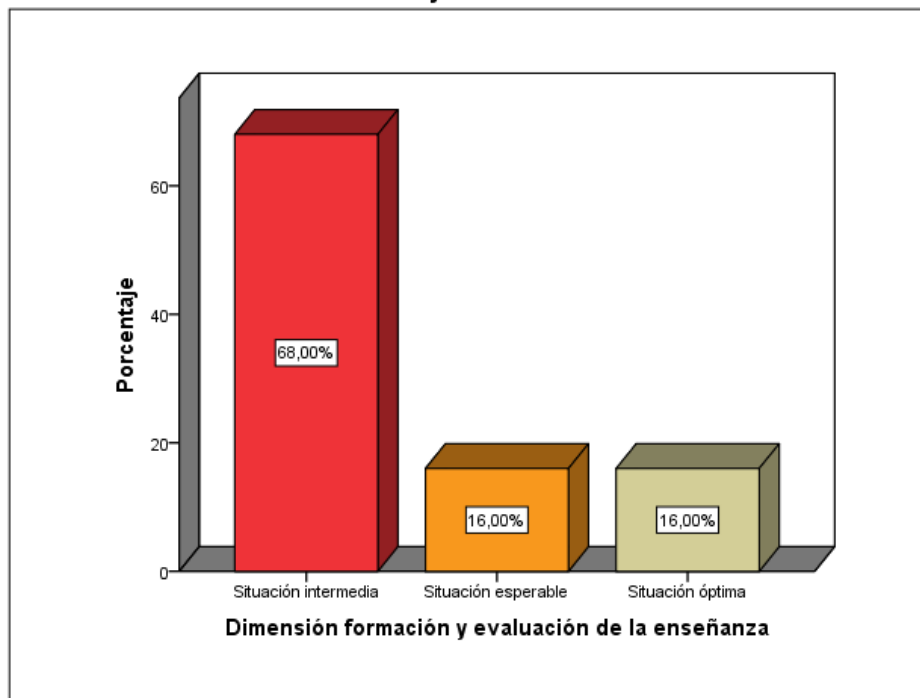
Dimensión formación y evaluación de la enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Situación intermedia	17	68,0	68,0	68,0
	Situación esperable	4	16,0	16,0	84,0
	Situación óptima	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 15

Dimensión formación y evaluación de la enseñanza



Fuente: cuestionarios

#### Interpretaciones:

De la tabla N° 19 y gráfico N° 15 se observa que un 68.00% de los encuestados indica que la formación y la evaluación de la enseñanza se encuentra en una situación intermedia, 16.00% situación esperable y 16.00% situación óptima. Un mayor porcentaje de los encuestados indica que la formación y evaluación de la enseñanza se encuentra en una situación intermedia, de lo cual se infiere que está en proceso de fortalecimiento porque no hay capacitaciones y no se están programando autoevaluaciones con los estudiantes.

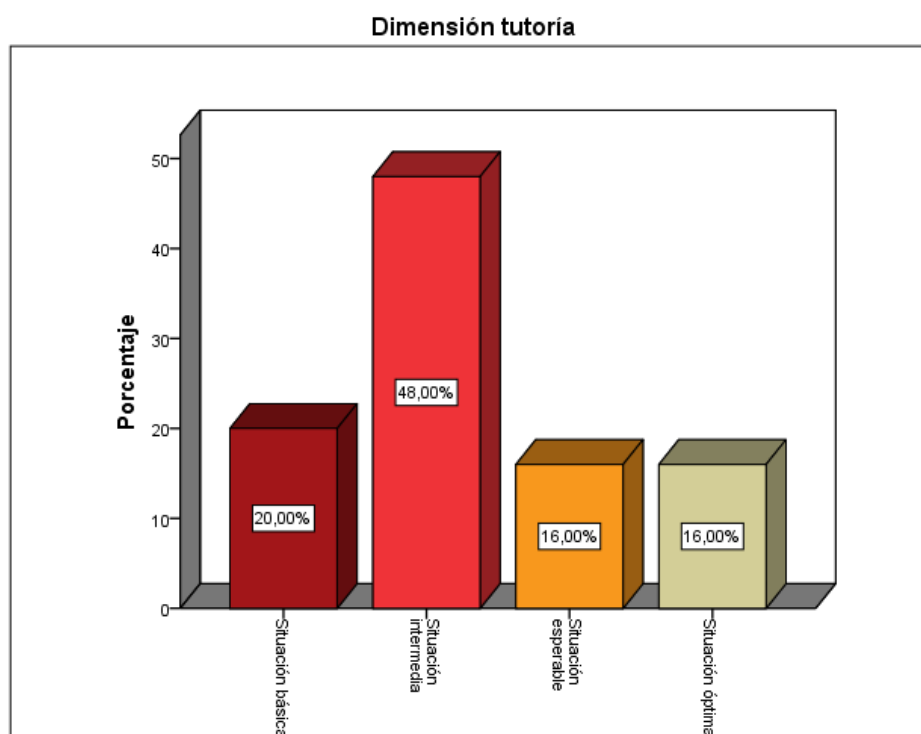
### 3.3.5 Resultados de la dimensión tutoría

Tabla N° 20

		Dimensión tutoría			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Situación básica	5	20,0	20,0	20,0
	Situación intermedia	12	48,0	48,0	68,0
	Situación esperable	4	16,0	16,0	84,0
	Situación óptima	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 16



Fuente: cuestionarios

#### **Interpretación:**

De la tabla N° 20 y gráfico n° 16 se observa que un 48.00% de los encuestados indica que la tutoría se encuentra en una situación intermedia, 20.00% situación básica, 16.00% situación esperable y 16.00% situación óptima. Un mayor porcentaje indica que la tutoría se encuentra en una situación intermedia puesto que está en proceso de fortalecimiento para conocer las aptitudes, actitudes de los estudiantes, así como el trabajo de los contenidos.

### 3.3.6 Resultados de la dimensión atención a la diversidad

Tabla N° 21

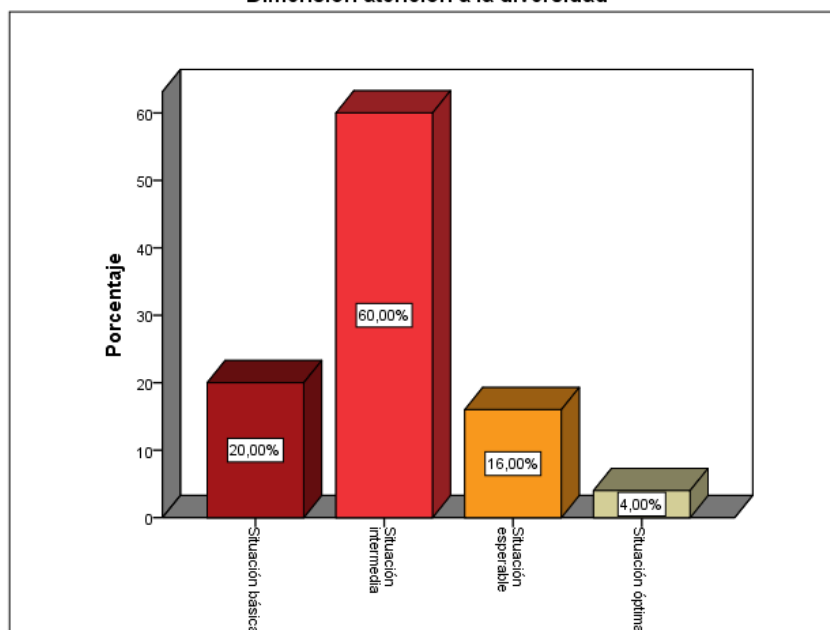
Dimensión atención a la diversidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Situación básica	5	20,0	20,0	20,0
	Situación intermedia	15	60,0	60,0	80,0
	Situación esperable	4	16,0	16,0	96,0
	Situación óptima	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 17

Dimensión atención a la diversidad



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 21 y gráfico N° 17 se observa que un 60.00% de los encuestados indica que la atención a la diversidad se encuentra en una situación intermedia, 20.00% situación básica, 16.00% situación esperable y 4.00% situación óptima. Un mayor porcentaje de los encuestados manifiesta que la atención a la diversidad se encuentra en una situación intermedia, con lo cual se infiere que este indicador se encuentra en un proceso de desarrollo puesto que no se está logrando alcanzar con los objetivos que están relacionados a reforzar a los estudiantes, enriquecer temas y apoyar a quienes tienen dificultades.

### 3.3.7 Resultados de la dimensión clima del aula

Tabla N° 22

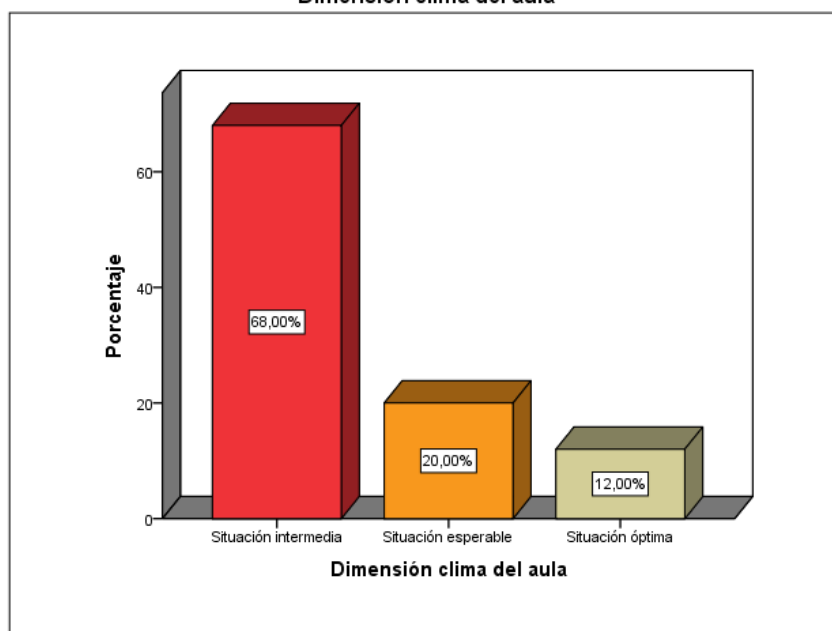
Dimensión clima del aula

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Situación intermedia	17	68,0	68,0	68,0
Situación esperable	5	20,0	20,0	88,0
Situación óptima	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: cuestionarios

Gráfico N° 18

Dimensión clima del aula



Fuente: cuestionarios

#### Interpretación:

De la tabla N° 22 y gráfico N° 18 se observa que un 68.00% de los encuestados manifiesta que el clima del aula se encuentra en una situación intermedia, 20.00% situación esperable y un 12.00% situación óptima. Un mayor porcentaje de los encuestados manifiesta que el clima del aula se encuentra en una situación intermedia puesto que no se está disponiendo a plenitud mobiliario, material escolar, practicando relaciones de compañerismo, trabajo en equipo y resolución de conflictos.

### 3.4. Prueba de hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis se eligió los rangos de correlación de la Rho de Spearman, y también este estadístico para poder estimar si existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Tabla N° 23  
Rangos de correlación

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

#### 3.4.1 Prueba de hipótesis general

##### 1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: Existe una correlación positiva alta entre el clima organizacional y la práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

Hipótesis nula Ho: No existe una correlación positiva alta entre el clima organizacional y la práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

##### 2. Elección del Nivel de significancia.

El nivel de significancia es al 5% siendo  $\alpha = 0.05$  es decir un nivel de confianza del 95%.



### 3. Elección de la prueba Estadística.

**Tabla N° 24**

<b>Correlaciones</b>			Variable de estudio clima organizacional	Variable de estudio práctica docente
Rho de Spearman	Variable de estudio clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,343
		Sig. (bilateral)	.	,093
		N	25	25
	Variable de estudio práctica docente	Coeficiente de correlación	,343	1,000
		Sig. (bilateral)	,093	.
		N	25	25

Fuente: elaboración propia

### 4. Lectura del p valor.

- P-valor = 0,05 : Como valor p-valor o sig. (bilateral) = 0,093 es mayor que  $\alpha = 0,05$
- R de tau b de Kendall = 0,343

### 5. Elección de la hipótesis

No existe una correlación positiva alta entre el clima organizacional y la práctica docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

### 6. Conclusión

Considerando que el estadístico Rho de Spearman que se obtuvo es de 0,343 el cual indica la existencia de una correlación positiva baja entre las dos variables de estudio y el valor de  $p=0,093$  es mayor a 0,05, con lo cual se afirma que no hay una relación significativa entre las dos variables de estudio, y que existe independencia entre las ambas. Se concluye que entre las variables de estudio clima organizacional y práctica docente existe una corrección positiva baja y que no hay una relación significativa entre ambas porque existe una independencia entre las dos en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

## DISCUSIÓN

El clima organizacional en todas las instituciones es importante porque promueve espacios en los cuales se puedan generar nuevas estrategias que mejoren la práctica docente, es así que en esta investigación se arribó a la conclusión que el estadístico Rho de Spearman que se obtuvo es de 0,343 el cual indica la existencia de una correlación positiva baja entre las dos variables de estudio y el valor de  $p=0,093$  es mayor a 0,05, con lo cual se afirma que no hay una relación significativa entre las dos variables de estudio, y que existe independencia entre las ambas. Se concluye que entre las variables de estudio clima organizacional y práctica docente existe una corrección positiva baja y que no hay una relación significativa entre ambas porque existe una independencia entre las dos en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco. Con lo cual se puede deducir que aún no se han desarrollado planes estratégicos que respondan a generar un buen clima organizacional puesto que aún posee dentro de la I.E. “El Amauta” una correlación positiva baja con la práctica docente, lo cual quiere decir que durante las actividades aún no se ha optimizado y mejorado las relaciones interpersonales de orden académico y pedagógico. Choquehuanca (2015) arribo a la conclusión en su trabajo de que existe un alto grado de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la IEP. N° 70660 de Juliaca. Aunque las dos variables del trabajo previo no sean iguales se parecen y están muy cercanas porque son estimadas en términos didácticos y pedagógicos, en síntesis se puede afirmar que pese a una diferencia de resultados es imperante mejorar el clima organizacional para generar mayor condiciones para la práctica docente. Para Litwin y Stringer, citados por Contreras, B., Matheson, P. (1984) El Clima Organizacional es todo un conjunto de características, que los docentes perciben directa o indirectamente, en relación con el ambiente de la Institución Educativa donde laboran. En suma entre la conclusión de este trabajo, del trabajo previo y el marco doctrinario, deben tener una relación más estrecha ambas variables porque solamente de esta forma es que se puede generar calidad educativa.

## CONCLUSIONES

**Primera.** Considerando que el estadístico Rho de Spearman que se obtuvo es de 0,343 el cual indica la existencia de una correlación positiva baja entre las dos variables de estudio y el valor de  $p=0,093$  es mayor a 0,05, con lo cual se afirma que no hay una relación significativa entre las dos variables de estudio, y que existe independencia entre las ambas. Se concluye que entre las variables de estudio clima organizacional y práctica docente existe una corrección positiva baja y que no hay una relación significativa entre ambas porque existe una independencia entre las dos en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

**Segunda.** El clima organizacional en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco es regular porque según los resultados del gráfico N° 01, los docentes indican que están relativamente de acuerdo con la existencia de un buen clima escolar, y en relación a sus dimensiones también relativamente de acuerdo, conforme lo indican los resultados de los gráficos N° 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10.

**Tercera.** La práctica docente en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco se encuentra en una situación esperable según los resultados del gráfico N° 11, los docentes indican en relación a los indicadores programación de la enseñanza, metodología y aprovechamiento de recursos se encuentran en una situación esperable conforme lo indican los gráficos N° 12, 13, evaluación de los aprendizajes optima según el gráfico N° 14 y la tutoría, atención a la diversidad y clima del aula en situación intermedia.

**Cuarta.** Las dimensiones de la variable clima organizacional no se relacionan significativamente con las dimensiones de la práctica docente, esto se corrobora conforme lo indica la conclusión primera que muestra que no existe una relación significativa entre las variables y además porque en los resultados de las dimensiones los docentes indican que están relativamente de acuerdo con su existencia y sobre las dimensiones de la práctica docente en situación esperable.

## RECOMENDACIONES

### **Se recomienda a la I.E. “El Amauta”:**

**Primera.** Considerando la existencia de una correlación positiva baja entre el clima organizacional y la práctica docente, se debe elaborar un plan estratégico en el cual se propicie mejorar ambas variables tomando en cuenta sus dimensiones e indicadores e institucionalizarse de forma progresiva.

**Segunda.** Realizar un diagnóstico del estado actual del clima organizacional con ayuda de especialistas administrativos que orienten todos procedimientos, para lo cual se puede realizar un convenio con la UNSAAC, mediante su Escuela de Posgrado en Administración con el fin de elaborar un instrumento de gestión que ayude a realizar mejoras.

**Tercera.** Realizar un diagnóstico de la práctica docente a través de rúbricas especializadas elaboradas por especialistas de la UGEL Canchis a quienes se puede acudir para recibir apoyo para elaborar un documento en el cual se plasme una guía con prácticas ideales sobre el ejercicio de la profesión.

**Cuarta.** Realizar un análisis FODA en función a las dimensiones de las dos variables de estudio con la finalidad de poder entrelazar estrategias que permitan mejorar su nivel de relación; dichos resultados deben ser considerados en los instrumentos de gestión.

## BIBLIOGRAFÍA

- Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Editorial Trillas.
- Castro, M. (2015). El clima organizacional y la cultura como factores relevantes en la implementación de un proceso de gestión educativa. (Tesis de posgrado). UPN, México D.F.
- Chiavenato I. (2015) Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (Tercera Edición). México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A. de C. V.
- Choquehuanca R. (2015). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Institución Educativa Primaria N° 70660 de San Román Juliaca 2015. UNAS, Arequipa.
- Contreras B, Matheson P. Una herramienta para medir Clima Organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer. escuela de trabajo social Pontificia Universidad Católica de Chile(internet)1984 julio(citado 15 may 2017)Disponible en :  
<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf?sequence=1>
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2001). Clima organizacional. Colombia.
- ESAN (2015). Las nueve dimensiones del clima organizacional. Repositorio digital de tesis, Lima.
- García G. y Segura L. (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay-2013. (Tesis de posgrado). Universidad Católica Sedes Satientiae, Huari.
- Huamán T. y Paniagua M. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares De Junín" del distrito de Ate - Lima 2014. (Tesis de posgrado). UCV, Lima.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2010). "Resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes 2010 – ECE 2010. Lima: Ministerio de Educación.

Robbins S. y Judge T. (2013) Comportamiento Organizacional (Décimoquinta ed.). México: Pearson.

Romero M. (2018). Clima Organizacional y satisfacción laboral del personal de la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018. UCV, Cusco.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

TÍTULO: Clima organizacional y práctica Docente de la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;"><b>GENERAL</b></p> <p>¿Qué nivel de correlación existe entre el clima organizacional y la práctica docente de la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco?</p>	<p style="text-align: center;"><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar el nivel de correlación que existe entre el clima organizacional y la práctica docente de la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.</p>	<p style="text-align: center;"><b>GENERAL</b></p> <p>Existe una correlación positiva alta entre el clima organizacional y la práctica docente de la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.</p>	<p>• <b>VARIABLE DE ESTUDIO 1.</b> Clima Organizacional.</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estructura.</li> <li>2. Responsabilidad.</li> <li>3. Recompensa.</li> <li>4. Riesgo.</li> <li>5. Calidez.</li> <li>6. Apoyo.</li> <li>7. Normas.</li> <li>8. Conflicto.</li> <li>9. Identidad.</li> </ol>	<p>• <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Descriptivo Correlacional</p> <p>• <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M((M)) --&gt; O1((O1))     M --&gt; O2((O2))     O1 &lt;--&gt;  r  O2             </pre> </div> <p>Donde:  M. : Muestra  O<sub>1</sub> : Medida de la Variable 1.  O<sub>2</sub> : Medida de la Variable 2.  r : Relación entre las variables.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>- ¿Cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco, 2018?</p> <p>- ¿En qué situación se encuentra la práctica docente de la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco?</p> <p>- ¿En qué medida las dimensiones del Clima Organizacional se relacionan con las dimensiones práctica docente de la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco?</p>	<p style="text-align: center;"><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>- Describir cómo es el clima organizacional en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.</p> <p>- Describir en qué situación se encuentra la práctica docente de la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.</p> <p>- Determinar en qué medida las dimensiones del Clima Organizacional se relacionan con las dimensiones práctica docente de la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.</p>	<p style="text-align: center;"><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>- El clima organizacional en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco es regular.</p> <p>- La práctica docente de la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco se encuentra en una situación intermedia.</p> <p>- Las dimensiones del Clima organizacional se relacionan significativamente con las dimensiones práctica docente de la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.</p>	<p>• <b>VARIABLE DE ESTUDIO 2.</b> Práctica Docente.</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programación de la Enseñanza</li> <li>2. Metodología y Aprovechamiento de Recursos.</li> <li>3. Evaluación de los Aprendizajes.</li> <li>4. Formación y Evaluación de la Enseñanza</li> <li>5. Tutoría</li> <li>6. Atención a la Diversidad</li> </ol>	<p>• <b>POBLACIÓN</b> 30 docentes</p> <p>• <b>MUESTRA.</b> 25 docentes</p> <p>• <b>TÉCNICA</b> Encuesta.</p> <p>• <b>INSTRUMENTOS</b> Cuestionario de preguntas para</p>



## MATRIZ DE INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

### INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LITWIN Y STRINGER.

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS / REACTIVOS	VALORACIÓN DEL ÍTEM
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percibe restricciones.</li> <li>- Identifica reglas y controles.</li> <li>- Reconoce procedimientos.</li> </ul>	16%	8	1. En esta Institución Educativa los trabajos están bien definidos y organizados.	
				2. En esta Institución Educativa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	
				3. Esta Institución Educativa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno.	
				4. En esta Institución Educativa no es necesario permiso para hacer cada cosa.	
				5. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	
				6. A veces se trabaja en forma desorganizada y sin planificación.	
				7. En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.	
				8. Quienes dirigen esta Institución Educativa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconoce responsabilidades.</li> </ul>	14%	7	9. En esta Institución Educativa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Totalmente de acuerdo.</li> <li>- Relativamente de acuerdo.</li> <li>- Relativamente en desacuerdo.</li> <li>- Totalmente en desacuerdo.</li> </ul>
				10. Quienes dirigen esta Institución Educativa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	
				11. En esta Institución Educativa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	
				12. Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad en iniciativa.	
				13. Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por si solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	
				14. Es común en esta Institución Educativa que los errores sean superados solo con disculpas.	
				15. Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.	
Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percibe reconocimiento a su labor.</li> </ul>	12%	6	16. En esta Institución Educativa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	
				17. En esta Institución Educativa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	
				18. En esta Institución Educativa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	
				19. En esta Institución Educativa existe una tendencia a ser más negativo que positivo.	
				20. En esta Institución Educativa no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	
				21. En esta Institución Educativa los errores son sancionados.	
Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica riesgos.</li> </ul>	10%	5	22. En esta Institución Educativa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.	
				23. Esta Institución Educativa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	
				24. En esta Institución Educativa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	

Acti  
M-A-C

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS / REACTIVOS	VALORACIÓN DEL ÍTEM
				25. La Dirección de nuestra Institución Educativa está dispuesta a correr con los riesgos de una buena iniciativa.	
				26. Para que esta Institución Educativa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	
Calidez	- Percibe confraternidad entre directivos y docentes.	10%	5	27. Entre el personal de esta Institución Educativa predomina un ambiente de amistad.	
				28. Esta Institución Educativa se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	
				29. En esta Institución Educativa cuesta mucho llegar a tener amigos.	
				30. En esta Institución Educativa la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	
				31. En esta Institución Educativa existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	
Normas	- Reconoce importancia de realizar un trabajo eficaz y oportuno.	10%	5	32. En esta Institución Educativa los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	
				33. En esta Institución Educativa la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.	
				34. En esta Institución Educativa no existe mucha confianza entre superior y subordinado.	
				35. La administración de nuestra Institución Educativa muestra interés por los docentes, por sus problemas e inquietudes.	
				36. En esta Institución Educativa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	
Apoyo	- Percibe apoyo y colaboración entre directivos y docentes.	12%	6	37. En esta Institución Educativa, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	
				38. Para la administración de esta Institución Educativa toda tarea puede ser mejor hecha.	
				39. En esta Institución Educativa la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.	
				40. Esta Institución Educativa mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.	
				41. En esta Institución Educativa se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.	
				42. En esta Institución Educativa las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	
Conflicto	- Percibe que sus opiniones son tomadas en cuenta.	8%	4	43. En esta Institución Educativa, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.	
				44. La Dirección estima que las discrepancias entre los docentes pueden ser útiles para la Institución Educativa.	
				45. En esta Institución Educativa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	
				46. En esta Institución Educativa no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	
Identidad	- Se reconoce como parte importante de una institución.	8%	4	47. Los docentes están satisfechos de estar en esta Institución Educativa.	
				48. Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.	
				49. Hasta donde yo me doy cuenta, existe lealtad hacia la Institución Educativa.	
				50. En esta Institución Educativa la mayoría de los docentes están más preocupados de sus propios intereses.	

## MATRIZ DE INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE PRÁCTICA DOCENTE

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE DE F. DÍAZ ALCARAZ Y J. F. DIAZ CANALS.

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS / REACTIVOS	VALORACION DEL ÍTEM								
Programación de la Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planifica adecuadamente el trabajo docente.</li> <li>- Realiza la programación anual de una forma coherente y organizada.</li> <li>- Elabora sus Unidades Didácticas incluyendo elementos básicos.</li> <li>- Realiza una planificación contextualizada.</li> </ul>	14.29%	4	<b>1. Planificación del Trabajo Docente.</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">A</td> <td>La planificación la marca el libro de texto del Ministerio de Educación. Los temas se distribuyen a lo largo del curso.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">B</td> <td>Se asume la planificación realizada por los autores del libro de texto del Ministerio de Educación, aunque se analiza y se adapta al alumnado.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">C</td> <td>Se elabora una programación propia y se utiliza el libro de texto del Ministerio de Educación como recurso didáctico.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D</td> <td>Se elabora una programación propia y se utilizan varios libros (de texto y de otro tipo), además de otros materiales de elaboración personal, para desarrollarla.</td> </tr> </table>	A	La planificación la marca el libro de texto del Ministerio de Educación. Los temas se distribuyen a lo largo del curso.	B	Se asume la planificación realizada por los autores del libro de texto del Ministerio de Educación, aunque se analiza y se adapta al alumnado.	C	Se elabora una programación propia y se utiliza el libro de texto del Ministerio de Educación como recurso didáctico.	D	Se elabora una programación propia y se utilizan varios libros (de texto y de otro tipo), además de otros materiales de elaboración personal, para desarrollarla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A. Situación Básica.</li> <li>- B. Situación Intermedia. Incluye a la situación A.</li> <li>- C. Situación Esperable. Incluye a las situaciones A; B.</li> <li>- D. Situación Óptima. Incluye a las situaciones A; B; C.</li> </ul>
				A	La planificación la marca el libro de texto del Ministerio de Educación. Los temas se distribuyen a lo largo del curso.								
				B	Se asume la planificación realizada por los autores del libro de texto del Ministerio de Educación, aunque se analiza y se adapta al alumnado.								
				C	Se elabora una programación propia y se utiliza el libro de texto del Ministerio de Educación como recurso didáctico.								
				D	Se elabora una programación propia y se utilizan varios libros (de texto y de otro tipo), además de otros materiales de elaboración personal, para desarrollarla.								
				<b>2. Programación de Largo Alcance (Programación Anual).</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">A</td> <td>No se considera necesario realizar la distribución de Competencias, capacidades y desempeños porque es una tarea que no nos corresponde y la realizan otros organismos administrativos.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">B</td> <td>Se ha determinado una secuencia de competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación en el ciclo, enunciados en términos genéricos.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">C</td> <td>Se ha definido una secuencia de competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación en el ciclo en términos concretos y operativos. La programación se ha organizado en Unidades Didácticas.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D</td> <td>La secuencia de competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación elaborados prevé un tiempo adecuado para cada Unidad Didáctica, teniendo en cuenta repases y evaluación, así como las competencias y capacidades mínimas, relevantes y significativas.</td> </tr> </table>	A	No se considera necesario realizar la distribución de Competencias, capacidades y desempeños porque es una tarea que no nos corresponde y la realizan otros organismos administrativos.	B	Se ha determinado una secuencia de competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación en el ciclo, enunciados en términos genéricos.	C	Se ha definido una secuencia de competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación en el ciclo en términos concretos y operativos. La programación se ha organizado en Unidades Didácticas.	D	La secuencia de competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación elaborados prevé un tiempo adecuado para cada Unidad Didáctica, teniendo en cuenta repases y evaluación, así como las competencias y capacidades mínimas, relevantes y significativas.	
				A	No se considera necesario realizar la distribución de Competencias, capacidades y desempeños porque es una tarea que no nos corresponde y la realizan otros organismos administrativos.								
				B	Se ha determinado una secuencia de competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación en el ciclo, enunciados en términos genéricos.								
				C	Se ha definido una secuencia de competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación en el ciclo en términos concretos y operativos. La programación se ha organizado en Unidades Didácticas.								
				D	La secuencia de competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación elaborados prevé un tiempo adecuado para cada Unidad Didáctica, teniendo en cuenta repases y evaluación, así como las competencias y capacidades mínimas, relevantes y significativas.								
				<b>3. Programación de Corto Alcance (Unidades Didácticas).</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">A</td> <td>La programación de largo alcance (Programación Anual) no se concreta en Unidades Didácticas porque no se considera necesario.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">B</td> <td>Las Unidades Didácticas desarrollan la Programación Anual. Se concretan semanal o diariamente las actividades del alumnado como mecanismo de desarrollo del libro de texto.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">C</td> <td>Las Unidades Didácticas mencionan elementos básicos pero sin concretar. Es decir enuncia competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación, pero ambiguos, sin especificar claramente qué se quiere enseñar y qué deben aprender los alumnos.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D</td> <td>Las Unidades Didácticas incluyen todos los elementos perceptivos: competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación, metodología, recursos didácticos, temporalización, actividades (de diferentes tipos) y campos temáticos.</td> </tr> </table>	A	La programación de largo alcance (Programación Anual) no se concreta en Unidades Didácticas porque no se considera necesario.	B	Las Unidades Didácticas desarrollan la Programación Anual. Se concretan semanal o diariamente las actividades del alumnado como mecanismo de desarrollo del libro de texto.	C	Las Unidades Didácticas mencionan elementos básicos pero sin concretar. Es decir enuncia competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación, pero ambiguos, sin especificar claramente qué se quiere enseñar y qué deben aprender los alumnos.	D	Las Unidades Didácticas incluyen todos los elementos perceptivos: competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación, metodología, recursos didácticos, temporalización, actividades (de diferentes tipos) y campos temáticos.	
				A	La programación de largo alcance (Programación Anual) no se concreta en Unidades Didácticas porque no se considera necesario.								
				B	Las Unidades Didácticas desarrollan la Programación Anual. Se concretan semanal o diariamente las actividades del alumnado como mecanismo de desarrollo del libro de texto.								
				C	Las Unidades Didácticas mencionan elementos básicos pero sin concretar. Es decir enuncia competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación, pero ambiguos, sin especificar claramente qué se quiere enseñar y qué deben aprender los alumnos.								
				D	Las Unidades Didácticas incluyen todos los elementos perceptivos: competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación, metodología, recursos didácticos, temporalización, actividades (de diferentes tipos) y campos temáticos.								
				<b>4. Contextualización.</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">A</td> <td>En las Unidades Didácticas no se tiene en cuenta los diferentes ritmos de maduración y aprendizaje de los estudiantes. Todos los alumnos y alumnas realizan las mismas actividades.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">B</td> <td>Se prevén diferentes tipos de estrategias y actividades para alumnos y alumnas con dificultades de aprendizaje o con ritmos de aprendizaje lento.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">C</td> <td>Se han previsto, como mínimo, tres niveles de ejecución en la programación para dar respuesta a alumnos con ritmo lento, normal y rápido de aprendizaje.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D</td> <td>Además de prever diferentes niveles de aprendizaje, se adapta la Unidad didáctica a los intereses y necesidades de los estudiantes y se planifica la actividad educativa en coordinación con el resto del equipo de ciclo. Se Prevén recursos externos al aula.</td> </tr> </table>	A	En las Unidades Didácticas no se tiene en cuenta los diferentes ritmos de maduración y aprendizaje de los estudiantes. Todos los alumnos y alumnas realizan las mismas actividades.	B	Se prevén diferentes tipos de estrategias y actividades para alumnos y alumnas con dificultades de aprendizaje o con ritmos de aprendizaje lento.	C	Se han previsto, como mínimo, tres niveles de ejecución en la programación para dar respuesta a alumnos con ritmo lento, normal y rápido de aprendizaje.	D	Además de prever diferentes niveles de aprendizaje, se adapta la Unidad didáctica a los intereses y necesidades de los estudiantes y se planifica la actividad educativa en coordinación con el resto del equipo de ciclo. Se Prevén recursos externos al aula.	
A	En las Unidades Didácticas no se tiene en cuenta los diferentes ritmos de maduración y aprendizaje de los estudiantes. Todos los alumnos y alumnas realizan las mismas actividades.												
B	Se prevén diferentes tipos de estrategias y actividades para alumnos y alumnas con dificultades de aprendizaje o con ritmos de aprendizaje lento.												
C	Se han previsto, como mínimo, tres niveles de ejecución en la programación para dar respuesta a alumnos con ritmo lento, normal y rápido de aprendizaje.												
D	Además de prever diferentes niveles de aprendizaje, se adapta la Unidad didáctica a los intereses y necesidades de los estudiantes y se planifica la actividad educativa en coordinación con el resto del equipo de ciclo. Se Prevén recursos externos al aula.												

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS / REACTIVOS	VALORACIÓN DEL ÍTEM								
Metodología y Aprovechamiento de Recursos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliza recursos y estrategias previamente planificadas.</li> <li>- Motiva permanentemente a los estudiantes.</li> <li>- Organiza adecuadamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>- Globaliza e interrelaciona competencias contenidos.</li> <li>- Desarrolla actividades variadas para el trabajo individual y grupal.</li> <li>- Utiliza recursos de su contexto.</li> </ul>	21.43%	6	<p>5. Coherencia entre metodología desarrollada en aula y la expuesta en la programación.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>En la Sesión de Aprendizaje no planifico estrategias metodológicas o didácticas y utilizo las que se contemplan en el libro de texto del ministerio.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Las decisiones metodológicas del proceso de enseñanza-aprendizaje no suelen responder a lo previsto en la Sesión de Aprendizaje. Por estar redactadas de forma genérica.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Tengo en cuenta alguna de las pautas metodológicas y didácticas establecidas en la Unidad didáctica porque han sido consensuadas por el equipo de docentes.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Las estrategias metodológicas que utilizo son idénticas a las propuestas en la programación, porque, además, se han establecido unos principios metodológicos coherentes para el conjunto de unidades Didácticas y se han recogido en un documento.</td> </tr> </table>	A	En la Sesión de Aprendizaje no planifico estrategias metodológicas o didácticas y utilizo las que se contemplan en el libro de texto del ministerio.	B	Las decisiones metodológicas del proceso de enseñanza-aprendizaje no suelen responder a lo previsto en la Sesión de Aprendizaje. Por estar redactadas de forma genérica.	C	Tengo en cuenta alguna de las pautas metodológicas y didácticas establecidas en la Unidad didáctica porque han sido consensuadas por el equipo de docentes.	D	Las estrategias metodológicas que utilizo son idénticas a las propuestas en la programación, porque, además, se han establecido unos principios metodológicos coherentes para el conjunto de unidades Didácticas y se han recogido en un documento.	
				A	En la Sesión de Aprendizaje no planifico estrategias metodológicas o didácticas y utilizo las que se contemplan en el libro de texto del ministerio.								
				B	Las decisiones metodológicas del proceso de enseñanza-aprendizaje no suelen responder a lo previsto en la Sesión de Aprendizaje. Por estar redactadas de forma genérica.								
				C	Tengo en cuenta alguna de las pautas metodológicas y didácticas establecidas en la Unidad didáctica porque han sido consensuadas por el equipo de docentes.								
D	Las estrategias metodológicas que utilizo son idénticas a las propuestas en la programación, porque, además, se han establecido unos principios metodológicos coherentes para el conjunto de unidades Didácticas y se han recogido en un documento.												
<p>6. Motivación para el aprendizaje.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Cuando inicio una nueva Unidad Didáctica realizo un recordatorio de lo anterior para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Además planteo situaciones introductorias previas al tema a tratar: diálogos, lecturas etc.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Comunico también a los estudiantes la finalidad de los aprendizajes, su importancia, funcionalidad (utilidad) y aplicación real.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Presento un plan de trabajo, explicando su finalidad y entrego un listado de competencias, capacidades, desempeños que deben aprender los estudiantes al término de la Unidad Didáctica.</td> </tr> </table>	A	Cuando inicio una nueva Unidad Didáctica realizo un recordatorio de lo anterior para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	B	Además planteo situaciones introductorias previas al tema a tratar: diálogos, lecturas etc.	C	Comunico también a los estudiantes la finalidad de los aprendizajes, su importancia, funcionalidad (utilidad) y aplicación real.	D	Presento un plan de trabajo, explicando su finalidad y entrego un listado de competencias, capacidades, desempeños que deben aprender los estudiantes al término de la Unidad Didáctica.					
A	Cuando inicio una nueva Unidad Didáctica realizo un recordatorio de lo anterior para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.												
B	Además planteo situaciones introductorias previas al tema a tratar: diálogos, lecturas etc.												
C	Comunico también a los estudiantes la finalidad de los aprendizajes, su importancia, funcionalidad (utilidad) y aplicación real.												
D	Presento un plan de trabajo, explicando su finalidad y entrego un listado de competencias, capacidades, desempeños que deben aprender los estudiantes al término de la Unidad Didáctica.												
<p>7. Organización del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Durante la enseñanza expositiva (explicación verbal) planteo preguntas para ver si los estudiantes han comprendido la información y pongo ejemplos conectados con el perfil profesional del ciclo.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Presento los propósitos de aprendizaje de una manera estructurada, evitando la fragmentación, y los conecto con los conocimientos previos de los alumnos, con la finalidad de favorecer el aprendizaje significativo.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Además organizo los aprendizajes básicos mediante algún tipo de esquema, mapa conceptual, etc. y al finalizar cada sesión realizo síntesis y resúmenes para concretar lo que los estudiantes deben aprender. Realizo propuestas metodológicas que permiten a los estudiantes alcanzar diferentes grados de desempeño y ejecución.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>También enseño a los estudiantes a controlar su aprendizaje, habituándolos a distinguir lo que saben, lo que están en proceso de aprender y lo que les falta (metacognición). Facilito la autonomía de aprendizaje de los estudiantes.</td> </tr> </table>	A	Durante la enseñanza expositiva (explicación verbal) planteo preguntas para ver si los estudiantes han comprendido la información y pongo ejemplos conectados con el perfil profesional del ciclo.	B	Presento los propósitos de aprendizaje de una manera estructurada, evitando la fragmentación, y los conecto con los conocimientos previos de los alumnos, con la finalidad de favorecer el aprendizaje significativo.	C	Además organizo los aprendizajes básicos mediante algún tipo de esquema, mapa conceptual, etc. y al finalizar cada sesión realizo síntesis y resúmenes para concretar lo que los estudiantes deben aprender. Realizo propuestas metodológicas que permiten a los estudiantes alcanzar diferentes grados de desempeño y ejecución.	D	También enseño a los estudiantes a controlar su aprendizaje, habituándolos a distinguir lo que saben, lo que están en proceso de aprender y lo que les falta (metacognición). Facilito la autonomía de aprendizaje de los estudiantes.					
A	Durante la enseñanza expositiva (explicación verbal) planteo preguntas para ver si los estudiantes han comprendido la información y pongo ejemplos conectados con el perfil profesional del ciclo.												
B	Presento los propósitos de aprendizaje de una manera estructurada, evitando la fragmentación, y los conecto con los conocimientos previos de los alumnos, con la finalidad de favorecer el aprendizaje significativo.												
C	Además organizo los aprendizajes básicos mediante algún tipo de esquema, mapa conceptual, etc. y al finalizar cada sesión realizo síntesis y resúmenes para concretar lo que los estudiantes deben aprender. Realizo propuestas metodológicas que permiten a los estudiantes alcanzar diferentes grados de desempeño y ejecución.												
D	También enseño a los estudiantes a controlar su aprendizaje, habituándolos a distinguir lo que saben, lo que están en proceso de aprender y lo que les falta (metacognición). Facilito la autonomía de aprendizaje de los estudiantes.												
<p>8. Globalización e inter relación de competencia y campos temáticos.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Las competencias a desarrollar por los estudiantes se trabajan organizadas según la estructura planteada por el ministerio de educación.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>En alguna ocasión, los docentes tienen en cuenta el proceso seguido en alguna otra situación la misma que, guarda relación lógica con las actividades que plantea a los estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Los docentes de cada grado-ciclo coordinan y tienen en cuenta lo que se está trabajando en otras secciones, tratando de conectarlo y aprovecharlo para desarrollo de las competencias a lograr por los estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Los docentes del grado-ciclo trabajan coordinadamente y confieren a las actividades de enseñanza aprendizaje un planteamiento globalizador</td> </tr> </table>	A	Las competencias a desarrollar por los estudiantes se trabajan organizadas según la estructura planteada por el ministerio de educación.	B	En alguna ocasión, los docentes tienen en cuenta el proceso seguido en alguna otra situación la misma que, guarda relación lógica con las actividades que plantea a los estudiantes.	C	Los docentes de cada grado-ciclo coordinan y tienen en cuenta lo que se está trabajando en otras secciones, tratando de conectarlo y aprovecharlo para desarrollo de las competencias a lograr por los estudiantes.	D	Los docentes del grado-ciclo trabajan coordinadamente y confieren a las actividades de enseñanza aprendizaje un planteamiento globalizador					
A	Las competencias a desarrollar por los estudiantes se trabajan organizadas según la estructura planteada por el ministerio de educación.												
B	En alguna ocasión, los docentes tienen en cuenta el proceso seguido en alguna otra situación la misma que, guarda relación lógica con las actividades que plantea a los estudiantes.												
C	Los docentes de cada grado-ciclo coordinan y tienen en cuenta lo que se está trabajando en otras secciones, tratando de conectarlo y aprovecharlo para desarrollo de las competencias a lograr por los estudiantes.												
D	Los docentes del grado-ciclo trabajan coordinadamente y confieren a las actividades de enseñanza aprendizaje un planteamiento globalizador												

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS / REACTIVOS	VALORACION DEL ITEM																
				<p>9. Actividades desarrolladas y orientación del trabajo de los estudiantes.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Las actividades que planteo a los estudiantes en cada Unidad Didáctica suelen ser las que propone el libro de texto de ministerio y las referidas a la evaluación (pruebas).</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Después de cada exposición planteo actividades individuales y, en algunas ocasiones, trabajo cooperativo (pequeño grupo) para consolidar los aprendizajes. Suelo dar instrucciones a los estudiantes para la realización de dicha actividades. Realizo actividades complementarias a lo largo de la sesión.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Propongo a los estudiantes actividades variadas: de introducción, de motivación de desarrollo, de síntesis de consolidación y de evaluación, tanto individuales como en grupo. Verifico que los estudiantes hayan comprendido lo que tienen que hacer y apoyo a aquellos que no pueden realizar las actividades por su cuenta. Considero adecuado el tiempo utilizado en el desarrollo de las actividades que realizan los estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Además, asigno actividades para que cada estudiante trabaje de manera independiente y fomento que aquellos de más nivel ayuden a sus compañeros y compañeras. Promuevo el trabajo cooperativo y los procesos de transferencia. Propongo alguna vez la participación de otras personas en actividades que se llevan a cabo en el aula.</td> </tr> </table> <p>10. Utilización de los recursos del contexto.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Durante la enseñanza expositiva utilizo sólo la pizarra y el libro de texto del ministerio para el intercambio de información entre los estudiantes y los docentes.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Además me ayudo de láminas informativas, presentaciones, croquis, planos, gráficas, tablas, materiales técnicos y materiales de prensa.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Utilizo también durante la exposición varios recursos didácticos: libro de texto, pizarra, audiovisuales y computadora, así como los espacios con que cuenta la Institución Educativa.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>También visito con los estudiantes lugares de nuestro ámbito geográfico (fábricas, ferias y palacios de exposiciones, comercios, centros tecnológicos...) para reforzar el proceso de enseñanza-aprendizaje.</td> </tr> </table>	A	Las actividades que planteo a los estudiantes en cada Unidad Didáctica suelen ser las que propone el libro de texto de ministerio y las referidas a la evaluación (pruebas).	B	Después de cada exposición planteo actividades individuales y, en algunas ocasiones, trabajo cooperativo (pequeño grupo) para consolidar los aprendizajes. Suelo dar instrucciones a los estudiantes para la realización de dicha actividades. Realizo actividades complementarias a lo largo de la sesión.	C	Propongo a los estudiantes actividades variadas: de introducción, de motivación de desarrollo, de síntesis de consolidación y de evaluación, tanto individuales como en grupo. Verifico que los estudiantes hayan comprendido lo que tienen que hacer y apoyo a aquellos que no pueden realizar las actividades por su cuenta. Considero adecuado el tiempo utilizado en el desarrollo de las actividades que realizan los estudiantes.	D	Además, asigno actividades para que cada estudiante trabaje de manera independiente y fomento que aquellos de más nivel ayuden a sus compañeros y compañeras. Promuevo el trabajo cooperativo y los procesos de transferencia. Propongo alguna vez la participación de otras personas en actividades que se llevan a cabo en el aula.	A	Durante la enseñanza expositiva utilizo sólo la pizarra y el libro de texto del ministerio para el intercambio de información entre los estudiantes y los docentes.	B	Además me ayudo de láminas informativas, presentaciones, croquis, planos, gráficas, tablas, materiales técnicos y materiales de prensa.	C	Utilizo también durante la exposición varios recursos didácticos: libro de texto, pizarra, audiovisuales y computadora, así como los espacios con que cuenta la Institución Educativa.	D	También visito con los estudiantes lugares de nuestro ámbito geográfico (fábricas, ferias y palacios de exposiciones, comercios, centros tecnológicos...) para reforzar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	
A	Las actividades que planteo a los estudiantes en cada Unidad Didáctica suelen ser las que propone el libro de texto de ministerio y las referidas a la evaluación (pruebas).																				
B	Después de cada exposición planteo actividades individuales y, en algunas ocasiones, trabajo cooperativo (pequeño grupo) para consolidar los aprendizajes. Suelo dar instrucciones a los estudiantes para la realización de dicha actividades. Realizo actividades complementarias a lo largo de la sesión.																				
C	Propongo a los estudiantes actividades variadas: de introducción, de motivación de desarrollo, de síntesis de consolidación y de evaluación, tanto individuales como en grupo. Verifico que los estudiantes hayan comprendido lo que tienen que hacer y apoyo a aquellos que no pueden realizar las actividades por su cuenta. Considero adecuado el tiempo utilizado en el desarrollo de las actividades que realizan los estudiantes.																				
D	Además, asigno actividades para que cada estudiante trabaje de manera independiente y fomento que aquellos de más nivel ayuden a sus compañeros y compañeras. Promuevo el trabajo cooperativo y los procesos de transferencia. Propongo alguna vez la participación de otras personas en actividades que se llevan a cabo en el aula.																				
A	Durante la enseñanza expositiva utilizo sólo la pizarra y el libro de texto del ministerio para el intercambio de información entre los estudiantes y los docentes.																				
B	Además me ayudo de láminas informativas, presentaciones, croquis, planos, gráficas, tablas, materiales técnicos y materiales de prensa.																				
C	Utilizo también durante la exposición varios recursos didácticos: libro de texto, pizarra, audiovisuales y computadora, así como los espacios con que cuenta la Institución Educativa.																				
D	También visito con los estudiantes lugares de nuestro ámbito geográfico (fábricas, ferias y palacios de exposiciones, comercios, centros tecnológicos...) para reforzar el proceso de enseñanza-aprendizaje.																				
Evaluación de los Aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza evaluación de diagnóstico con pruebas y registros específicos.</li> <li>- Realiza evaluación de proceso con pruebas y registros específicos.</li> <li>- Realiza evaluación de salida con pruebas y registros específicos.</li> <li>- Promueve la coevaluación y la autoevaluación.</li> </ul>	21.43%	6	<p>11. Evaluación inicial: instrumentos.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>A principios de año dedico tiempo a repasar los aspectos básicos del área a mi cargo con el objeto de averiguar el nivel de conocimientos que poseen los estudiantes. Utilizo como instrumentos fundamentales los diálogos y debates en clase.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Además lo hago al inicio de cada Unidad Didáctica nueva.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>En la evaluación inicial que realizo a principios de año utilizo además pruebas específicas y los resultados los recojo en un registro que servirá para ajustar la programación a los estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Realizo evaluación inicial a principio de curso y al inicio de una Unidad Didáctica, utilizando pruebas específicas e informes de otros profesores del equipo docente, y todo ello lo registro para ajustar la programación y para valorar el progreso de los estudiantes.</td> </tr> </table> <p>12. Evaluación continua: instrumentos.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>La evaluación continua la llevo a cabo mediante las pruebas escritas o pruebas de taller que realizo periódicamente</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Reviso, además, de manera inmediata todos los trabajos y tareas que realizan los estudiantes, para conocer sus logros y dificultades.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Utilizo sistemáticamente varios instrumentos de recojo de información: observación, diálogos, análisis de trabajos y pruebas escritas, con objeto de registrar en la ficha de seguimiento los aprendizajes logrados por los estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Además, el resultado de la evaluación continua me sirve para orientar el aprendizaje de los estudiantes, para conocer los "nudos" de aprendizaje y para introducir modificaciones en la práctica docente.</td> </tr> </table>	A	A principios de año dedico tiempo a repasar los aspectos básicos del área a mi cargo con el objeto de averiguar el nivel de conocimientos que poseen los estudiantes. Utilizo como instrumentos fundamentales los diálogos y debates en clase.	B	Además lo hago al inicio de cada Unidad Didáctica nueva.	C	En la evaluación inicial que realizo a principios de año utilizo además pruebas específicas y los resultados los recojo en un registro que servirá para ajustar la programación a los estudiantes.	D	Realizo evaluación inicial a principio de curso y al inicio de una Unidad Didáctica, utilizando pruebas específicas e informes de otros profesores del equipo docente, y todo ello lo registro para ajustar la programación y para valorar el progreso de los estudiantes.	A	La evaluación continua la llevo a cabo mediante las pruebas escritas o pruebas de taller que realizo periódicamente	B	Reviso, además, de manera inmediata todos los trabajos y tareas que realizan los estudiantes, para conocer sus logros y dificultades.	C	Utilizo sistemáticamente varios instrumentos de recojo de información: observación, diálogos, análisis de trabajos y pruebas escritas, con objeto de registrar en la ficha de seguimiento los aprendizajes logrados por los estudiantes.	D	Además, el resultado de la evaluación continua me sirve para orientar el aprendizaje de los estudiantes, para conocer los "nudos" de aprendizaje y para introducir modificaciones en la práctica docente.	
A	A principios de año dedico tiempo a repasar los aspectos básicos del área a mi cargo con el objeto de averiguar el nivel de conocimientos que poseen los estudiantes. Utilizo como instrumentos fundamentales los diálogos y debates en clase.																				
B	Además lo hago al inicio de cada Unidad Didáctica nueva.																				
C	En la evaluación inicial que realizo a principios de año utilizo además pruebas específicas y los resultados los recojo en un registro que servirá para ajustar la programación a los estudiantes.																				
D	Realizo evaluación inicial a principio de curso y al inicio de una Unidad Didáctica, utilizando pruebas específicas e informes de otros profesores del equipo docente, y todo ello lo registro para ajustar la programación y para valorar el progreso de los estudiantes.																				
A	La evaluación continua la llevo a cabo mediante las pruebas escritas o pruebas de taller que realizo periódicamente																				
B	Reviso, además, de manera inmediata todos los trabajos y tareas que realizan los estudiantes, para conocer sus logros y dificultades.																				
C	Utilizo sistemáticamente varios instrumentos de recojo de información: observación, diálogos, análisis de trabajos y pruebas escritas, con objeto de registrar en la ficha de seguimiento los aprendizajes logrados por los estudiantes.																				
D	Además, el resultado de la evaluación continua me sirve para orientar el aprendizaje de los estudiantes, para conocer los "nudos" de aprendizaje y para introducir modificaciones en la práctica docente.																				



DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ÍTEM S	ÍTEM S / REACTIVOS	VALORACIÓN DEL ÍTEM																																
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valora adecuadamente los resultados en el inicio, proceso y salida.</li> <li>- Informa oportunamente los resultados de la evaluación.</li> </ul>			<p>13. Evaluación final: instrumentos.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Con la información recogida a lo largo del año a través de las pruebas específicas realizadas por el alumnado evalúo los aprendizajes adquiridos.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Con la información recogida a lo largo del año mediante diferentes instrumentos y el conocimiento de las actitudes que tengo de cada estudiante evalúo los aprendizajes adquiridos.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Utilizo la ficha de seguimiento para determinar si el alumnado ha conseguido los objetivos programados y para conocer la situación de cada estudiante en relación con los propósitos de aprendizaje.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Además, la información recogida me sirve para reorientar y mejorar el proceso de aprendizaje introduciendo modificaciones en la programación para el próximo año; así como para detectar necesidades específicas de aprendizaje de los estudiantes. Además, informo a los docentes que trabajan con el mismo grupo de estudiantes en el siguiente año, si fuera el caso.</td> </tr> </table> <p>14. Coevaluación y autoevaluación.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>La evaluación de los aprendizajes del alumnado la realizo yo porque tengo más capacidad y competencia para ello.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>En algunas ocasiones promuevo actividades en los estudiantes para valorar trabajos de sus compañeros y compañeras (coevaluación).</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Realizo sistemáticamente actividades de coevaluación con los estudiantes. Primero para valorar sólo lo positivo y después para valorar las dificultades y deficiencias surgidas.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>He conseguido que los alumnos evalúen sus tareas y trabajos, así como el grado de consecución de las competencias y capacidades que han conseguido, utilizando criterios adecuados. Los estudiantes tienen conciencia de su nivel de aprendizaje (autoevaluación).</td> </tr> </table> <p>15. La calificación.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Fundamentalmente, tengo en cuenta los resultados de las pruebas o controles para la calificación de cada evaluación.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Matizo la calificación de las pruebas específicas de evaluación en función del esfuerzo, participación, cumplimiento de tareas, comportamiento.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Califico a los estudiantes, en cada sesión de evaluación, en relación con las competencias y capacidades conseguidas, teniendo en cuenta los mínimos establecidos. La calificación final es una síntesis de las calificaciones parciales del conjunto de tareas realizadas.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Después de cada sesión de evaluación informo a los estudiantes y a sus familias (si es necesario) de las competencias y capacidades conseguidos y al finalizar el curso emito la calificación en función de los resultados de aprendizaje conseguidos y los mínimos establecidos (evaluación criterial).</td> </tr> </table> <p>16. Información a los estudiantes y a sus familias (si es preciso).</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Después de cada sesión de evaluación informo a los estudiantes y a sus familias (si es preciso) de los progresos alcanzado mediante un informe y amplío la información si me lo solicitan.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>La información incluye rendimiento académico y aspectos sobre la asistencia, actitudes, comportamiento y motivación.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Informo a los estudiantes y a sus familias (si es necesario) sobre el rendimiento académico y el comportamiento, indicándoles las pautas a seguir para mejorarlos. Así mismo, comunico las ausencias y me intereso por los motivos.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Elaboro informes individualizados y cualitativos sobre el logro de las competencias y capacidades e indico, tras cada evaluación, el plan a seguir para recuperar o profundizar, según los casos.</td> </tr> </table>	A	Con la información recogida a lo largo del año a través de las pruebas específicas realizadas por el alumnado evalúo los aprendizajes adquiridos.	B	Con la información recogida a lo largo del año mediante diferentes instrumentos y el conocimiento de las actitudes que tengo de cada estudiante evalúo los aprendizajes adquiridos.	C	Utilizo la ficha de seguimiento para determinar si el alumnado ha conseguido los objetivos programados y para conocer la situación de cada estudiante en relación con los propósitos de aprendizaje.	D	Además, la información recogida me sirve para reorientar y mejorar el proceso de aprendizaje introduciendo modificaciones en la programación para el próximo año; así como para detectar necesidades específicas de aprendizaje de los estudiantes. Además, informo a los docentes que trabajan con el mismo grupo de estudiantes en el siguiente año, si fuera el caso.	A	La evaluación de los aprendizajes del alumnado la realizo yo porque tengo más capacidad y competencia para ello.	B	En algunas ocasiones promuevo actividades en los estudiantes para valorar trabajos de sus compañeros y compañeras (coevaluación).	C	Realizo sistemáticamente actividades de coevaluación con los estudiantes. Primero para valorar sólo lo positivo y después para valorar las dificultades y deficiencias surgidas.	D	He conseguido que los alumnos evalúen sus tareas y trabajos, así como el grado de consecución de las competencias y capacidades que han conseguido, utilizando criterios adecuados. Los estudiantes tienen conciencia de su nivel de aprendizaje (autoevaluación).	A	Fundamentalmente, tengo en cuenta los resultados de las pruebas o controles para la calificación de cada evaluación.	B	Matizo la calificación de las pruebas específicas de evaluación en función del esfuerzo, participación, cumplimiento de tareas, comportamiento.	C	Califico a los estudiantes, en cada sesión de evaluación, en relación con las competencias y capacidades conseguidas, teniendo en cuenta los mínimos establecidos. La calificación final es una síntesis de las calificaciones parciales del conjunto de tareas realizadas.	D	Después de cada sesión de evaluación informo a los estudiantes y a sus familias (si es necesario) de las competencias y capacidades conseguidos y al finalizar el curso emito la calificación en función de los resultados de aprendizaje conseguidos y los mínimos establecidos (evaluación criterial).	A	Después de cada sesión de evaluación informo a los estudiantes y a sus familias (si es preciso) de los progresos alcanzado mediante un informe y amplío la información si me lo solicitan.	B	La información incluye rendimiento académico y aspectos sobre la asistencia, actitudes, comportamiento y motivación.	C	Informo a los estudiantes y a sus familias (si es necesario) sobre el rendimiento académico y el comportamiento, indicándoles las pautas a seguir para mejorarlos. Así mismo, comunico las ausencias y me intereso por los motivos.	D	Elaboro informes individualizados y cualitativos sobre el logro de las competencias y capacidades e indico, tras cada evaluación, el plan a seguir para recuperar o profundizar, según los casos.	
A	Con la información recogida a lo largo del año a través de las pruebas específicas realizadas por el alumnado evalúo los aprendizajes adquiridos.																																				
B	Con la información recogida a lo largo del año mediante diferentes instrumentos y el conocimiento de las actitudes que tengo de cada estudiante evalúo los aprendizajes adquiridos.																																				
C	Utilizo la ficha de seguimiento para determinar si el alumnado ha conseguido los objetivos programados y para conocer la situación de cada estudiante en relación con los propósitos de aprendizaje.																																				
D	Además, la información recogida me sirve para reorientar y mejorar el proceso de aprendizaje introduciendo modificaciones en la programación para el próximo año; así como para detectar necesidades específicas de aprendizaje de los estudiantes. Además, informo a los docentes que trabajan con el mismo grupo de estudiantes en el siguiente año, si fuera el caso.																																				
A	La evaluación de los aprendizajes del alumnado la realizo yo porque tengo más capacidad y competencia para ello.																																				
B	En algunas ocasiones promuevo actividades en los estudiantes para valorar trabajos de sus compañeros y compañeras (coevaluación).																																				
C	Realizo sistemáticamente actividades de coevaluación con los estudiantes. Primero para valorar sólo lo positivo y después para valorar las dificultades y deficiencias surgidas.																																				
D	He conseguido que los alumnos evalúen sus tareas y trabajos, así como el grado de consecución de las competencias y capacidades que han conseguido, utilizando criterios adecuados. Los estudiantes tienen conciencia de su nivel de aprendizaje (autoevaluación).																																				
A	Fundamentalmente, tengo en cuenta los resultados de las pruebas o controles para la calificación de cada evaluación.																																				
B	Matizo la calificación de las pruebas específicas de evaluación en función del esfuerzo, participación, cumplimiento de tareas, comportamiento.																																				
C	Califico a los estudiantes, en cada sesión de evaluación, en relación con las competencias y capacidades conseguidas, teniendo en cuenta los mínimos establecidos. La calificación final es una síntesis de las calificaciones parciales del conjunto de tareas realizadas.																																				
D	Después de cada sesión de evaluación informo a los estudiantes y a sus familias (si es necesario) de las competencias y capacidades conseguidos y al finalizar el curso emito la calificación en función de los resultados de aprendizaje conseguidos y los mínimos establecidos (evaluación criterial).																																				
A	Después de cada sesión de evaluación informo a los estudiantes y a sus familias (si es preciso) de los progresos alcanzado mediante un informe y amplío la información si me lo solicitan.																																				
B	La información incluye rendimiento académico y aspectos sobre la asistencia, actitudes, comportamiento y motivación.																																				
C	Informo a los estudiantes y a sus familias (si es necesario) sobre el rendimiento académico y el comportamiento, indicándoles las pautas a seguir para mejorarlos. Así mismo, comunico las ausencias y me intereso por los motivos.																																				
D	Elaboro informes individualizados y cualitativos sobre el logro de las competencias y capacidades e indico, tras cada evaluación, el plan a seguir para recuperar o profundizar, según los casos.																																				

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS / REACTIVOS	VALORACIÓN DEL ÍTEM																
Formación y Evaluación de la Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se capacita permanentemente para mejorar su práctica docente.</li> <li>- Autoevalúa su trabajo con los estudiantes.</li> </ul>	7.14%	2	<p>17. Formación e innovación educativa.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>No suelo realizar ninguna actividad de formación porque considero que la práctica docente diaria es la que más enseña.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Cuando hay un curso o seminario de formación que me interesa, suelo hacerlo aunque no tenga relación directa con mi práctica docente.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Realizo sistemáticamente cursos y seminarios de formación porque me ayudan a mejorar mi práctica docente y me permiten introducir algún aspecto de innovación educativa en el aula.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Además, formo parte de proyectos de inter-aprendizaje en la Institución Educativa y participo en proyectos de innovación para mejorar la práctica docente y para desarrollar elementos de innovación educativa</td> </tr> </table> <p>18. Evaluación de la práctica docente.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>No suelo reflexionar sobre mi práctica docente al finalizar el año escolar ni al finalizar cada unidad didáctica.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>En algunas reuniones pedagógicas suelo contrastar opiniones con los colegas sobre la actuación docente y al finalizar el año escolar incluyo en un informe algunos aspectos sobre la práctica docente.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Después de cada Unidad Didáctica realizo una autoevaluación de mi actuación y dejo constancia escrita de los aspectos positivos y mejorables, para tenerlos en cuenta en la próxima Unidad Didáctica.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Llevo un cuaderno o diario de clase donde reflejo las incidencias sobre mi práctica docente a lo largo del año, que me sirve para autorregular mi actuación. Al finalizar el año escolar sintetizo la información y saco conclusiones para el próximo.</td> </tr> </table>	A	No suelo realizar ninguna actividad de formación porque considero que la práctica docente diaria es la que más enseña.	B	Cuando hay un curso o seminario de formación que me interesa, suelo hacerlo aunque no tenga relación directa con mi práctica docente.	C	Realizo sistemáticamente cursos y seminarios de formación porque me ayudan a mejorar mi práctica docente y me permiten introducir algún aspecto de innovación educativa en el aula.	D	Además, formo parte de proyectos de inter-aprendizaje en la Institución Educativa y participo en proyectos de innovación para mejorar la práctica docente y para desarrollar elementos de innovación educativa	A	No suelo reflexionar sobre mi práctica docente al finalizar el año escolar ni al finalizar cada unidad didáctica.	B	En algunas reuniones pedagógicas suelo contrastar opiniones con los colegas sobre la actuación docente y al finalizar el año escolar incluyo en un informe algunos aspectos sobre la práctica docente.	C	Después de cada Unidad Didáctica realizo una autoevaluación de mi actuación y dejo constancia escrita de los aspectos positivos y mejorables, para tenerlos en cuenta en la próxima Unidad Didáctica.	D	Llevo un cuaderno o diario de clase donde reflejo las incidencias sobre mi práctica docente a lo largo del año, que me sirve para autorregular mi actuación. Al finalizar el año escolar sintetizo la información y saco conclusiones para el próximo.	
A	No suelo realizar ninguna actividad de formación porque considero que la práctica docente diaria es la que más enseña.																				
B	Cuando hay un curso o seminario de formación que me interesa, suelo hacerlo aunque no tenga relación directa con mi práctica docente.																				
C	Realizo sistemáticamente cursos y seminarios de formación porque me ayudan a mejorar mi práctica docente y me permiten introducir algún aspecto de innovación educativa en el aula.																				
D	Además, formo parte de proyectos de inter-aprendizaje en la Institución Educativa y participo en proyectos de innovación para mejorar la práctica docente y para desarrollar elementos de innovación educativa																				
A	No suelo reflexionar sobre mi práctica docente al finalizar el año escolar ni al finalizar cada unidad didáctica.																				
B	En algunas reuniones pedagógicas suelo contrastar opiniones con los colegas sobre la actuación docente y al finalizar el año escolar incluyo en un informe algunos aspectos sobre la práctica docente.																				
C	Después de cada Unidad Didáctica realizo una autoevaluación de mi actuación y dejo constancia escrita de los aspectos positivos y mejorables, para tenerlos en cuenta en la próxima Unidad Didáctica.																				
D	Llevo un cuaderno o diario de clase donde reflejo las incidencias sobre mi práctica docente a lo largo del año, que me sirve para autorregular mi actuación. Al finalizar el año escolar sintetizo la información y saco conclusiones para el próximo.																				
Tutoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce los intereses, actitudes, aptitudes y grado de integración de los estudiantes.</li> <li>- Trabaja los contenidos de tutoría en sesiones específicas y planificadas.</li> <li>- Trabaja la tutoría coordinadamente con otros docentes.</li> </ul>	10.71%	3	<p>19. Actuaciones con estudiantes.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Cumplo oportunamente con la elaboración de los documentos administrativos referidos a la evaluación y promoción de los estudiantes correspondientes, al finalizar el año escolar.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Además, conozco los intereses, motivaciones, actitudes, aptitudes y grado de integración (cohesión) de los estudiantes en el grupo.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Utilizo algunas técnicas de grupo (foro, lluvia de ideas, <del>Phillip</del> 66, debate...) para transmitir actitudes y normas, así como para favorecer la convivencia.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Además, preparo las sesiones de evaluación, explorando los condicionantes del aprendizaje, los métodos didácticos empleados y las características de los estudiantes.</td> </tr> </table> <p>20. Contenido de la tutoría.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>En general, no desarrollo ningún tipo de contenido tutorial por no tener información suficiente, ni materiales ni horario específico para trabajarlos.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Incluyo los contenidos de la tutoría en las programaciones anuales y unidades didácticas y los trabajo en forma conjunta con el desarrollo de éstos.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Utilizo materiales concretos, que me suele proporcionar el coordinador de tutoría o los directivos de la institución, para el desarrollo de los contenidos de la tutoría, que llevo a cabo en horario específico.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Los contenidos de la tutoría se trabajan en sesiones específicas, mediante los programas relacionados con aprender a ser persona, a ser profesional, a comportarse, a decidirse y a pensar.</td> </tr> </table>	A	Cumplo oportunamente con la elaboración de los documentos administrativos referidos a la evaluación y promoción de los estudiantes correspondientes, al finalizar el año escolar.	B	Además, conozco los intereses, motivaciones, actitudes, aptitudes y grado de integración (cohesión) de los estudiantes en el grupo.	C	Utilizo algunas técnicas de grupo (foro, lluvia de ideas, <del>Phillip</del> 66, debate...) para transmitir actitudes y normas, así como para favorecer la convivencia.	D	Además, preparo las sesiones de evaluación, explorando los condicionantes del aprendizaje, los métodos didácticos empleados y las características de los estudiantes.	A	En general, no desarrollo ningún tipo de contenido tutorial por no tener información suficiente, ni materiales ni horario específico para trabajarlos.	B	Incluyo los contenidos de la tutoría en las programaciones anuales y unidades didácticas y los trabajo en forma conjunta con el desarrollo de éstos.	C	Utilizo materiales concretos, que me suele proporcionar el coordinador de tutoría o los directivos de la institución, para el desarrollo de los contenidos de la tutoría, que llevo a cabo en horario específico.	D	Los contenidos de la tutoría se trabajan en sesiones específicas, mediante los programas relacionados con aprender a ser persona, a ser profesional, a comportarse, a decidirse y a pensar.	
A	Cumplo oportunamente con la elaboración de los documentos administrativos referidos a la evaluación y promoción de los estudiantes correspondientes, al finalizar el año escolar.																				
B	Además, conozco los intereses, motivaciones, actitudes, aptitudes y grado de integración (cohesión) de los estudiantes en el grupo.																				
C	Utilizo algunas técnicas de grupo (foro, lluvia de ideas, <del>Phillip</del> 66, debate...) para transmitir actitudes y normas, así como para favorecer la convivencia.																				
D	Además, preparo las sesiones de evaluación, explorando los condicionantes del aprendizaje, los métodos didácticos empleados y las características de los estudiantes.																				
A	En general, no desarrollo ningún tipo de contenido tutorial por no tener información suficiente, ni materiales ni horario específico para trabajarlos.																				
B	Incluyo los contenidos de la tutoría en las programaciones anuales y unidades didácticas y los trabajo en forma conjunta con el desarrollo de éstos.																				
C	Utilizo materiales concretos, que me suele proporcionar el coordinador de tutoría o los directivos de la institución, para el desarrollo de los contenidos de la tutoría, que llevo a cabo en horario específico.																				
D	Los contenidos de la tutoría se trabajan en sesiones específicas, mediante los programas relacionados con aprender a ser persona, a ser profesional, a comportarse, a decidirse y a pensar.																				

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS / REACTIVOS	VALORACIÓN DEL ÍTEM																								
				<p>21. Coordinación con el equipo docente.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Cuando se producen conflictos con algún estudiante realizo funciones de mediación tanto con familias como con los docentes.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Me reúno periódicamente con el equipo docente para recoger y dar información sobre el grupo de estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Con cierta sistematicidad se establecen reuniones con el equipo docente para adoptar criterios sobre formas de agrupamientos, procedimiento de evaluación, tareas para casa, normas de convivencia en el aula.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Además, participo en las sesiones de evaluación al finalizar cada bimestre, realizando un diagnóstico de la situación del grupo de estudiantes y adoptando medidas para mejorar las relaciones y el rendimiento.</td> </tr> </table>	A	Cuando se producen conflictos con algún estudiante realizo funciones de mediación tanto con familias como con los docentes.	B	Me reúno periódicamente con el equipo docente para recoger y dar información sobre el grupo de estudiantes.	C	Con cierta sistematicidad se establecen reuniones con el equipo docente para adoptar criterios sobre formas de agrupamientos, procedimiento de evaluación, tareas para casa, normas de convivencia en el aula.	D	Además, participo en las sesiones de evaluación al finalizar cada bimestre, realizando un diagnóstico de la situación del grupo de estudiantes y adoptando medidas para mejorar las relaciones y el rendimiento.																	
A	Cuando se producen conflictos con algún estudiante realizo funciones de mediación tanto con familias como con los docentes.																												
B	Me reúno periódicamente con el equipo docente para recoger y dar información sobre el grupo de estudiantes.																												
C	Con cierta sistematicidad se establecen reuniones con el equipo docente para adoptar criterios sobre formas de agrupamientos, procedimiento de evaluación, tareas para casa, normas de convivencia en el aula.																												
D	Además, participo en las sesiones de evaluación al finalizar cada bimestre, realizando un diagnóstico de la situación del grupo de estudiantes y adoptando medidas para mejorar las relaciones y el rendimiento.																												
Atención a la Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza refuerzo en los estudiantes con debilidades.</li> <li>- Profundiza y enriquece los temas desarrollados</li> <li>- Apoya a los estudiantes con dificultades de aprendizaje.</li> </ul>	10.71%	3	<p>22. La recuperación.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Aunque ayudo a los estudiantes con dificultades, proponiéndoles actividades adaptadas a sus características, entiendo que tienen que trabajar por su cuenta los déficits que tienen, porque interfieren en la dinámica normal de aprendizaje de la clase.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Preparo actividades adaptadas a los estudiantes que no siguen el ritmo medio de la clase, sobre todo en competencias fundamentales y oriento su proceso de aprendizaje.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Junto con otros profesionales, evalúo el nivel de competencia curricular de los estudiantes con dificultades en competencias fundamentales, y ayudo a que puedan superarlas, o indico a otros docentes lo que tienen que trabajar en cada caso.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Después de cada evaluación elaboro un programa de refuerzo individualizado que entrego al estudiante para que lo desarrolle en el aula. Solicito la colaboración de las familias si lo creo conveniente.</td> </tr> </table> <p>23. Profundización y enriquecimiento.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>A los estudiantes más adelantados les propongo que lean algún libro u otra actividad mientras sus compañeros terminan la actividad propuesta.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Propongo trabajos de investigación o de profundización a los estudiantes que tiene facilidad en el aprendizaje.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Evalúo el nivel de competencia curricular de los estudiantes más adelantados, junto con otros docentes de la institución, y propongo medidas organizativas en los ámbitos que corresponda para el desarrollo de sus capacidades: grupos flexibles, programa de ampliación, adelanto de programa.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Después de cada evaluación elaboro un programa de enriquecimiento del currículo ordinario para que lo desarrolle el alumnado con las indicaciones del docente. Solicito la colaboración de las familias si lo creo conveniente.</td> </tr> </table> <p>24. Atención a estudiantes con más problemas de aprendizaje.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Los estudiantes con más dificultades de aprendizaje no tienen una atención o apoyo especial y deben realizar un esfuerzo particular por adaptarse al módulo y al ciclo.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Colaboro con el resto del equipo docente en la elaboración y seguimiento de adaptaciones curriculares para los estudiantes con más problemas de aprendizaje.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Coopero en el proceso de enseñanza/aprendizaje de estudiantes con más problemas de aprendizaje de mis secciones a cargo, con la colaboración de profesionales especializados (especialistas, psicólogos, ...)</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>En colaboración con el resto de docentes y otros profesionales especializados elaboro un plan de desarrollo curricular que se llevará a cabo dentro y fuera del aula, en coherencia con lo que se propone en el Plan de Atención a la Diversidad. Coordino el proceso y pido la colaboración de las familias.</td> </tr> </table>	A	Aunque ayudo a los estudiantes con dificultades, proponiéndoles actividades adaptadas a sus características, entiendo que tienen que trabajar por su cuenta los déficits que tienen, porque interfieren en la dinámica normal de aprendizaje de la clase.	B	Preparo actividades adaptadas a los estudiantes que no siguen el ritmo medio de la clase, sobre todo en competencias fundamentales y oriento su proceso de aprendizaje.	C	Junto con otros profesionales, evalúo el nivel de competencia curricular de los estudiantes con dificultades en competencias fundamentales, y ayudo a que puedan superarlas, o indico a otros docentes lo que tienen que trabajar en cada caso.	D	Después de cada evaluación elaboro un programa de refuerzo individualizado que entrego al estudiante para que lo desarrolle en el aula. Solicito la colaboración de las familias si lo creo conveniente.	A	A los estudiantes más adelantados les propongo que lean algún libro u otra actividad mientras sus compañeros terminan la actividad propuesta.	B	Propongo trabajos de investigación o de profundización a los estudiantes que tiene facilidad en el aprendizaje.	C	Evalúo el nivel de competencia curricular de los estudiantes más adelantados, junto con otros docentes de la institución, y propongo medidas organizativas en los ámbitos que corresponda para el desarrollo de sus capacidades: grupos flexibles, programa de ampliación, adelanto de programa.	D	Después de cada evaluación elaboro un programa de enriquecimiento del currículo ordinario para que lo desarrolle el alumnado con las indicaciones del docente. Solicito la colaboración de las familias si lo creo conveniente.	A	Los estudiantes con más dificultades de aprendizaje no tienen una atención o apoyo especial y deben realizar un esfuerzo particular por adaptarse al módulo y al ciclo.	B	Colaboro con el resto del equipo docente en la elaboración y seguimiento de adaptaciones curriculares para los estudiantes con más problemas de aprendizaje.	C	Coopero en el proceso de enseñanza/aprendizaje de estudiantes con más problemas de aprendizaje de mis secciones a cargo, con la colaboración de profesionales especializados (especialistas, psicólogos, ...)	D	En colaboración con el resto de docentes y otros profesionales especializados elaboro un plan de desarrollo curricular que se llevará a cabo dentro y fuera del aula, en coherencia con lo que se propone en el Plan de Atención a la Diversidad. Coordino el proceso y pido la colaboración de las familias.	
A	Aunque ayudo a los estudiantes con dificultades, proponiéndoles actividades adaptadas a sus características, entiendo que tienen que trabajar por su cuenta los déficits que tienen, porque interfieren en la dinámica normal de aprendizaje de la clase.																												
B	Preparo actividades adaptadas a los estudiantes que no siguen el ritmo medio de la clase, sobre todo en competencias fundamentales y oriento su proceso de aprendizaje.																												
C	Junto con otros profesionales, evalúo el nivel de competencia curricular de los estudiantes con dificultades en competencias fundamentales, y ayudo a que puedan superarlas, o indico a otros docentes lo que tienen que trabajar en cada caso.																												
D	Después de cada evaluación elaboro un programa de refuerzo individualizado que entrego al estudiante para que lo desarrolle en el aula. Solicito la colaboración de las familias si lo creo conveniente.																												
A	A los estudiantes más adelantados les propongo que lean algún libro u otra actividad mientras sus compañeros terminan la actividad propuesta.																												
B	Propongo trabajos de investigación o de profundización a los estudiantes que tiene facilidad en el aprendizaje.																												
C	Evalúo el nivel de competencia curricular de los estudiantes más adelantados, junto con otros docentes de la institución, y propongo medidas organizativas en los ámbitos que corresponda para el desarrollo de sus capacidades: grupos flexibles, programa de ampliación, adelanto de programa.																												
D	Después de cada evaluación elaboro un programa de enriquecimiento del currículo ordinario para que lo desarrolle el alumnado con las indicaciones del docente. Solicito la colaboración de las familias si lo creo conveniente.																												
A	Los estudiantes con más dificultades de aprendizaje no tienen una atención o apoyo especial y deben realizar un esfuerzo particular por adaptarse al módulo y al ciclo.																												
B	Colaboro con el resto del equipo docente en la elaboración y seguimiento de adaptaciones curriculares para los estudiantes con más problemas de aprendizaje.																												
C	Coopero en el proceso de enseñanza/aprendizaje de estudiantes con más problemas de aprendizaje de mis secciones a cargo, con la colaboración de profesionales especializados (especialistas, psicólogos, ...)																												
D	En colaboración con el resto de docentes y otros profesionales especializados elaboro un plan de desarrollo curricular que se llevará a cabo dentro y fuera del aula, en coherencia con lo que se propone en el Plan de Atención a la Diversidad. Coordino el proceso y pido la colaboración de las familias.																												



DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS / REACTIVOS	VALORACIÓN DEL ÍTEM								
Clima del Aula	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispone adecuadamente el mobiliario y material escolar.</li> <li>- Promueve relaciones de compañerismo y amistad entre estudiantes y el docente.</li> <li>- Trabaja en equipo con otros docentes.</li> <li>- Resuelve adecuadamente situaciones de conflicto en el aula.</li> </ul>	14.29%	4	<p>25. Distribución del mobiliario y del material en el aula.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Las mesas están separadas y en fila, para evitar la distracción y favorecer el trabajo individual. La mesa del docente ocupa un lugar destacado. El material didáctico del aula no suele estar disponible para los estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Dispongo el mobiliario en fila, pero en mesas de dos para fomentar el trabajo por parejas y posibilitar la ayuda mutua. El material didáctico está accesible para los estudiantes, pero lo custodia el docente.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>En el aula el mobiliario está dispuesto en forma de U o formando rectángulos para facilitar el trabajo en grupo y la participación. El material didáctico existente está accesible para los estudiantes, que lo utilizan cuando lo creen necesario, aunque no está suficientemente organizado por categorías y usos.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>La disposición del mobiliario y del espacio es flexible y está en función de la actividad a desarrollar: individual, en pequeños grupos, grupo clase... El material didáctico existente está perfectamente organizado y todos los estudiantes pueden acceder a él cuando lo consideran oportuno para su trabajo.</td> </tr> </table>	A	Las mesas están separadas y en fila, para evitar la distracción y favorecer el trabajo individual. La mesa del docente ocupa un lugar destacado. El material didáctico del aula no suele estar disponible para los estudiantes.	B	Dispongo el mobiliario en fila, pero en mesas de dos para fomentar el trabajo por parejas y posibilitar la ayuda mutua. El material didáctico está accesible para los estudiantes, pero lo custodia el docente.	C	En el aula el mobiliario está dispuesto en forma de U o formando rectángulos para facilitar el trabajo en grupo y la participación. El material didáctico existente está accesible para los estudiantes, que lo utilizan cuando lo creen necesario, aunque no está suficientemente organizado por categorías y usos.	D	La disposición del mobiliario y del espacio es flexible y está en función de la actividad a desarrollar: individual, en pequeños grupos, grupo clase... El material didáctico existente está perfectamente organizado y todos los estudiantes pueden acceder a él cuando lo consideran oportuno para su trabajo.	
				A	Las mesas están separadas y en fila, para evitar la distracción y favorecer el trabajo individual. La mesa del docente ocupa un lugar destacado. El material didáctico del aula no suele estar disponible para los estudiantes.								
				B	Dispongo el mobiliario en fila, pero en mesas de dos para fomentar el trabajo por parejas y posibilitar la ayuda mutua. El material didáctico está accesible para los estudiantes, pero lo custodia el docente.								
				C	En el aula el mobiliario está dispuesto en forma de U o formando rectángulos para facilitar el trabajo en grupo y la participación. El material didáctico existente está accesible para los estudiantes, que lo utilizan cuando lo creen necesario, aunque no está suficientemente organizado por categorías y usos.								
				D	La disposición del mobiliario y del espacio es flexible y está en función de la actividad a desarrollar: individual, en pequeños grupos, grupo clase... El material didáctico existente está perfectamente organizado y todos los estudiantes pueden acceder a él cuando lo consideran oportuno para su trabajo.								
				<p>26. Interacción docente-estudiante.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Establezco relaciones cordiales con mi alumnado, pero hay que mantener la disciplina mediante el cumplimiento de las normas que se dictan.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Me preocupo por que mis estudiantes expresen sus ideas y sentimientos libremente y participen activamente en la sesión, siempre que cumplan con las normas impuestas. Las relaciones docente-estudiante y estudiante-estudiante son correctas, fluidas y no discriminatorias.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Fomento el respeto y la colaboración entre estudiantes y acepto sus sugerencias y aportaciones, tanto para la organización del aula como para las actividades de aprendizaje. Existen normas de convivencia escritas y acordadas por todos.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Favorezco las relaciones de compañerismo y de amistad horizontal en el aula. El clima se basa en las normas acordadas por los estudiantes que aparecen escritas en diversos lugares de la institución. Procuero que los estudiantes aprendan a autorregular su conducta.</td> </tr> </table>	A	Establezco relaciones cordiales con mi alumnado, pero hay que mantener la disciplina mediante el cumplimiento de las normas que se dictan.	B	Me preocupo por que mis estudiantes expresen sus ideas y sentimientos libremente y participen activamente en la sesión, siempre que cumplan con las normas impuestas. Las relaciones docente-estudiante y estudiante-estudiante son correctas, fluidas y no discriminatorias.	C	Fomento el respeto y la colaboración entre estudiantes y acepto sus sugerencias y aportaciones, tanto para la organización del aula como para las actividades de aprendizaje. Existen normas de convivencia escritas y acordadas por todos.	D	Favorezco las relaciones de compañerismo y de amistad horizontal en el aula. El clima se basa en las normas acordadas por los estudiantes que aparecen escritas en diversos lugares de la institución. Procuero que los estudiantes aprendan a autorregular su conducta.	
				A	Establezco relaciones cordiales con mi alumnado, pero hay que mantener la disciplina mediante el cumplimiento de las normas que se dictan.								
				B	Me preocupo por que mis estudiantes expresen sus ideas y sentimientos libremente y participen activamente en la sesión, siempre que cumplan con las normas impuestas. Las relaciones docente-estudiante y estudiante-estudiante son correctas, fluidas y no discriminatorias.								
				C	Fomento el respeto y la colaboración entre estudiantes y acepto sus sugerencias y aportaciones, tanto para la organización del aula como para las actividades de aprendizaje. Existen normas de convivencia escritas y acordadas por todos.								
				D	Favorezco las relaciones de compañerismo y de amistad horizontal en el aula. El clima se basa en las normas acordadas por los estudiantes que aparecen escritas en diversos lugares de la institución. Procuero que los estudiantes aprendan a autorregular su conducta.								
				<p>27. Trabajo en equipo de profesores.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Las relaciones entre los docentes de la institución son correctas. Ocasionalmente nos reunimos para intercambiar información sobre los estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Las relaciones entre el equipo docente se basan en el compañerismo. Las reuniones sistemáticas realizadas han facilitado este tipo de relaciones.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Existe confianza y colaboración mutua entre el equipo docente. Cada docente puede expresar sus opiniones libremente y se suelen tener en cuenta.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>El conjunto de docentes trabaja como un verdadero equipo. Cada docente sabe lo que hace el resto, siendo la coordinación satisfactoria para todos.</td> </tr> </table>	A	Las relaciones entre los docentes de la institución son correctas. Ocasionalmente nos reunimos para intercambiar información sobre los estudiantes.	B	Las relaciones entre el equipo docente se basan en el compañerismo. Las reuniones sistemáticas realizadas han facilitado este tipo de relaciones.	C	Existe confianza y colaboración mutua entre el equipo docente. Cada docente puede expresar sus opiniones libremente y se suelen tener en cuenta.	D	El conjunto de docentes trabaja como un verdadero equipo. Cada docente sabe lo que hace el resto, siendo la coordinación satisfactoria para todos.	
				A	Las relaciones entre los docentes de la institución son correctas. Ocasionalmente nos reunimos para intercambiar información sobre los estudiantes.								
				B	Las relaciones entre el equipo docente se basan en el compañerismo. Las reuniones sistemáticas realizadas han facilitado este tipo de relaciones.								
				C	Existe confianza y colaboración mutua entre el equipo docente. Cada docente puede expresar sus opiniones libremente y se suelen tener en cuenta.								
				D	El conjunto de docentes trabaja como un verdadero equipo. Cada docente sabe lo que hace el resto, siendo la coordinación satisfactoria para todos.								
				<p>28. Resolución de conflictos.</p> <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>Cuando se produce un conflicto o incumplimiento grave de una norma de convivencia suelo decir a los estudiantes que salga fuera previa amonestación pública porque quiero que sirva de ejemplo para el resto del grupo.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Ante un conflicto o falta grave de un estudiante suelo llevarlo al sub director para que lo amoneste y llame a su familia, si es preciso.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Si un alumno altera sistemáticamente la convivencia en el aula llamo a su familia para que me ayude a resolver el conflicto.</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Ante un conflicto surgido en el aula hablo a solas con el estudiante al terminar la sesión para que me dé razones de su comportamiento y utilizo la ayuda de su familia y de otros profesionales especialistas para resolver la situación. Favorezco la posibilidad de que los estudiantes hagan propuestas para resolver los conflictos.</td> </tr> </table>	A	Cuando se produce un conflicto o incumplimiento grave de una norma de convivencia suelo decir a los estudiantes que salga fuera previa amonestación pública porque quiero que sirva de ejemplo para el resto del grupo.	B	Ante un conflicto o falta grave de un estudiante suelo llevarlo al sub director para que lo amoneste y llame a su familia, si es preciso.	C	Si un alumno altera sistemáticamente la convivencia en el aula llamo a su familia para que me ayude a resolver el conflicto.	D	Ante un conflicto surgido en el aula hablo a solas con el estudiante al terminar la sesión para que me dé razones de su comportamiento y utilizo la ayuda de su familia y de otros profesionales especialistas para resolver la situación. Favorezco la posibilidad de que los estudiantes hagan propuestas para resolver los conflictos.	
A	Cuando se produce un conflicto o incumplimiento grave de una norma de convivencia suelo decir a los estudiantes que salga fuera previa amonestación pública porque quiero que sirva de ejemplo para el resto del grupo.												
B	Ante un conflicto o falta grave de un estudiante suelo llevarlo al sub director para que lo amoneste y llame a su familia, si es preciso.												
C	Si un alumno altera sistemáticamente la convivencia en el aula llamo a su familia para que me ayude a resolver el conflicto.												
D	Ante un conflicto surgido en el aula hablo a solas con el estudiante al terminar la sesión para que me dé razones de su comportamiento y utilizo la ayuda de su familia y de otros profesionales especialistas para resolver la situación. Favorezco la posibilidad de que los estudiantes hagan propuestas para resolver los conflictos.												

DIMENSION	Estructura								SUB	Responsabilidad							SUB	Recompensa					SUB	
	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL	16	17	18	19	20	21
1	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	3	20	2	2	2	2	2	3	13
2	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	2	2	2	2	14
3	3	1	3	1	2	3	1	3	17	3	2	3	3	2	3	3	19	3	3	3	1	2	1	13
4	3	1	1	2	1	1	1	1	11	1	4	4	4	2	1	4	20	2	4	2	1	1	4	14
5	3	3	4	1	1	1	1	1	15	1	4	1	4	1	1	4	16	2	3	3	3	1	3	15
6	3	1	4	1	1	2	1	3	16	1	4	1	4	3	2	2	17	1	4	4	1	4	2	16
7	4	3	4	1	1	1	1	1	16	2	2	2	4	1	1	2	14	3	3	2	2	2	3	15
8	3	3	4	4	3	4	3	3	27	3	3	2	4	1	4	4	21	1	1	2	2	3	1	10
9	3	2	4	2	2	3	1	3	20	2	4	4	4	3	2	3	22	3	2	3	1	2	1	12
10	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	2	2	2	3	14
11	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	3	3	2	14
12	2	3	2	3	3	3	2	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	3	2	2	2	2	2	13
13	2	3	3	3	2	2	2	2	19	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	2	3	2	2	14
14	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	2	2	2	2	13
15	3	2	3	2	1	2	2	1	16	1	3	3	4	2	1	2	16	3	3	2	1	2	2	13
16	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	2	2	2	2	13
17	2	2	2	3	3	3	3	2	20	2	2	3	3	3	3	3	19	2	3	2	2	2	3	14
18	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	2	17
19	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	2	2	2	2	14
20	4	3	3	1	1	1	2	1	16	1	1	1	4	2	3	2	14	1	4	3	1	1	2	12
21	2	2	2	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	3	2	2	14
22	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	2	2	2	2	13
23	2	2	2	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	2	2	2	2	13
24	3	3	2	3	3	3	3	2	22	2	2	3	3	3	3	3	19	2	3	2	2	2	2	13
25	3	2	4	3	2	3	3	3	23	3	3	2	2	3	3	2	18	2	3	4	3	3	2	17

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Riesgo					SUB	Calidez					SUB	Normas					SUB	Apoyo					SUB	
22	23	24	25	26	TOTAL	27	28	29	30	31	TOTAL	32	33	34	35	36	TOTAL	37	38	39	40	41	42	TOTAL
3	3	2	2	2	12	3	3	2	3	3	14	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	3	3	14
3	2	2	2	2	11	3	3	2	3	3	14	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	3	2	14
2	2	3	4	3	14	3	3	1	1	3	11	1	2	2	2	2	9	1	3	2	4	4	3	17
4	3	4	3	4	18	4	3	2	1	4	14	1	3	1	4	4	13	3	3	4	2	3	2	17
4	3	3	4	4	18	4	4	1	1	4	14	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	18	3	1	1	3	3	11	3	2	3	3	4	15	4	4	4	3	1	3	19
3	3	4	4	4	18	4	4	1	1	4	14	2	3	3	3	4	15	1	3	4	3	1	2	14
3	2	3	2	4	14	2	2	2	2	2	10	1	2	3	3	3	12	3	4	3	4	4	3	21
3	3	4	4	4	18	3	2	2	2	4	13	2	2	3	3	3	13	3	4	4	2	1	3	17
3	3	2	2	2	12	3	3	2	3	3	14	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	3	2	14
4	2	3	2	4	15	3	3	2	3	3	14	3	2	3	2	2	12	2	2	3	3	3	2	15
3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	3	15
3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	2	14
3	2	2	2	2	11	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	2	12	2	2	2	3	3	2	14
2	2	3	3	3	13	3	2	2	2	3	12	2	3	2	3	3	13	4	3	2	2	2	3	16
3	2	2	2	2	11	3	3	2	3	3	14	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	3	2	14
3	2	2	2	2	11	3	3	2	3	3	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	3	15
2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	3	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	2	14
2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	2	14
2	3	3	3	3	14	4	4	1	1	4	14	1	2	1	2	3	9	3	2	2	1	1	3	12
3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	3	15
3	2	2	2	2	11	3	3	2	3	3	14	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	3	2	14
2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	3	14	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	3	2	14
2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	3	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	3	14
2	3	4	3	2	14	3	4	3	2	2	14	2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	3	4	17

Conflicto				SUB TOTAL	Identidad				SUB TOTAL	TOTAL
43	44	45	46		47	48	49	50		
3	2	2	2	9	2	2	3	3	10	126
3	2	2	3	10	2	2	3	3	10	125
1	3	3	1	8	3	3	3	3	12	120
2	2	4	4	12	3	3	3	2	11	130
4	1	4	1	10	4	4	4	2	14	140
3	1	3	1	8	3	3	4	1	11	131
4	3	4	2	13	4	4	3	1	12	131
4	3	3	3	13	3	4	3	4	14	142
2	4	3	2	11	4	4	3	3	14	140
3	2	2	2	9	2	2	3	3	10	125
3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	134
2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	125
3	2	2	3	10	3	3	3	3	12	122
3	2	2	3	10	2	2	3	3	10	126
2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	118
3	3	3	2	11	2	2	3	3	10	125
3	2	2	3	10	2	2	3	3	10	123
2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	127
3	2	2	2	9	2	2	3	3	10	122
1	3	3	1	8	4	4	4	2	14	113
2	2	2	3	9	2	2	3	3	10	125
3	2	2	3	10	2	2	3	3	10	124
3	2	2	2	9	2	2	3	3	10	122
2	2	2	3	9	2	2	3	3	10	121
3	2	3	4	12	3	2	2	3	10	137

DIMENSION ITEMS	Programación de la enseñanza				SUB TOTAL	Metodología y aprovechamiento de recursos						SUB TOTAL	Evaluación de los aprendizajes						SUB TOTAL
	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	
1	3	3	4	3	13	3	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	3	24
2	3	3	4	3	13	3	2	2	2	2	3	14	1	2	2	2	2	3	21
3	3	4	3	1	11	2	1	2	2	2	1	10	1	1	2	2	2	1	26
4	3	4	4	1	12	3	1	2	1	3	3	13	3	4	3	3	2	2	36
5	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	3	21	4	3	3	3	3	3	38
6	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	4	22	2	4	3	4	3	3	37
7	4	4	4	3	15	4	3	3	4	4	3	21	2	3	3	3	4	3	38
8	3	3	4	2	12	4	4	2	2	3	2	17	3	3	4	3	4	3	37
9	4	4	2	4	14	4	1	4	4	3	3	19	3	3	2	4	3	2	29
10	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	3	14	1	2	2	2	2	3	25
11	3	3	4	2	12	3	3	2	2	2	2	14	1	2	2	2	3	3	25
12	3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	3	15	1	2	2	2	2	3	24
13	3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	3	15	1	2	2	2	2	3	24
14	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	3	14	1	2	2	2	2	3	29
15	4	4	4	2	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	3	29
16	2	3	4	3	12	3	2	2	2	2	3	14	1	2	2	2	2	3	25
17	3	3	4	3	13	3	2	2	2	2	3	14	1	2	2	2	3	3	25
18	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	3	14	1	2	2	2	2	3	24
19	3	3	4	3	13	3	2	2	2	1	3	13	1	2	2	2	2	3	34
20	4	3	4	4	15	3	3	4	4	4	3	21	4	3	4	4	3	4	34
21	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	3	14	1	2	2	2	2	3	23
22	3	3	4	3	13	3	2	2	2	2	3	14	1	2	1	2	2	3	21
23	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	3	14	1	2	2	2	2	1	22
24	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	3	14	1	2	2	2	2	3	28
25	3	2	3	4	12	3	2	3	2	3	4	17	3	2	2	3	3	3	16

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Formación y evaluación de la		SUB	Tutoría			SUB	Atención a la diversidad			SUB	Clima del aula				SUB	TOTAL
17	18	TOTAL	19	20	21	TOTAL	22	23	24	TOTAL	25	26	27	28	TOTAL	TOTAL
2	2	4	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	7	67
1	2	3	1	2	1	4	2	2	1	5	2	2	1	2	7	67
2	2	4	1	2	1	4	1	1	1	3	4	1	1	2	8	66
2	4	6	3	2	2	7	4	2	2	8	4	2	1	4	11	93
3	3	6	2	4	4	10	1	2	3	6	4	4	3	4	15	112
3	4	7	4	4	2	10	2	2	2	6	4	4	3	4	15	113
3	3	6	3	4	4	11	3	3	3	9	4	1	3	3	11	111
4	2	6	4	2	1	7	2	2	1	5	4	3	1	3	11	95
3	4	7	2	4	3	9	2	2	4	8	4	4	2	1	11	97
1	2	3	1	2	1	4	2	2	1	5	2	2	1	2	7	70
2	2	4	1	2	1	4	2	2	1	5	2	2	1	2	7	71
1	2	3	1	1	1	3	2	1	1	4	2	2	1	2	7	68
1	2	3	1	2	1	4	2	2	1	5	2	2	1	1	6	69
1	2	3	1	2	1	4	2	2	1	5	2	2	1	1	6	73
3	2	5	2	3	1	6	2	3	3	8	3	3	1	2	9	88
1	2	3	1	2	1	4	2	2	1	5	2	2	1	2	7	70
1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	7	68
1	2	3	1	2	1	4	2	1	1	4	1	2	1	1	5	66
1	2	3	2	1	2	5	2	1	2	5	2	2	1	2	7	80
3	4	7	4	4	4	12	4	4	2	10	4	4	4	4	16	115
1	2	3	1	2	1	4	2	2	1	5	2	1	1	2	6	67
1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	2	6	63
2	2	4	1	2	1	4	2	2	2	6	2	2	1	2	7	69
1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	7	70
3	4	7	3	2	2	7	2	1	3	6	3	2	1	2	8	73

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

**1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL AMAUTA DE SICUANI – CUSCO.

**1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:**

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LITWIN Y STRINGER.

**1.3 INVESTIGADOR:**

Br. Miguel Angel Serna Martínez.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
*Revisar redacción.*  
 .....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, ..... de ..... del 20

ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Serna*  
Dr. Wilbert Zegarra Salas  
DOCENTE

FIRMA

Mg. ....

Nº de DNI. *23852896*

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

**1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL AMAUTA DE SICUANI – CUSCO.

**1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:**

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE DE F. DÍAZ ALCARAZ Y J. F. DIAZ CANALS.

**1.3 INVESTIGADOR:**

Br. Miguel Angel Serna Martínez.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
.....  
.....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**95%**

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación



Debe corregirse



Cusco, ..... de ..... del 2015



Dr. Wilbert Zegarra Salas  
DOCENTE

FIRMA

Mg. ....

Nº de DNI. **23899690**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

**1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL AMAUTA DE SICUANI – CUSCO.

**1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:**

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LITWIN Y STRINGER.

**1.3 INVESTIGADOR:**

Br. Miguel Angel Serna Martínez.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
 .....  
 .....

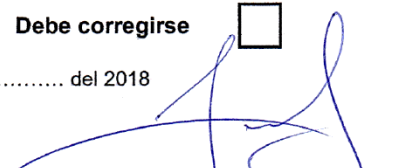
**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 94

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, ..... de ..... del 2018

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA  
 Mg. Edgardo Serna Martínez  
 N° de DNI. 77984292

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

**1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL AMAUTA DE SICUANI – CUSCO.

**1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:**

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE DE F. DÍAZ ALCARAZ Y J. F. DÍAZ CANALS.

**1.3 INVESTIGADOR:**

Br. Miguel Angel Serna Martínez.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
 .....  
 .....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

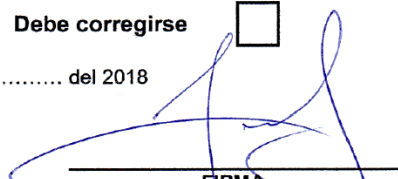
90%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, ..... de ..... del 2018

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA  
 Mg. Edgardo Serna Martínez  
 N° de DNI. 81987292

**INSTRUMENTO PARA VARIABLE DE ESTUDIO N° 1  
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LITWIN Y STRINGER**

Estimado(a) colega, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción del CLIMA ORGANIZACIONAL de nuestra Institución Educativa. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo. Le suplicamos sea lo más sincero(a) posible en sus respuestas. Le agradecemos infinitamente por su colaboración.

**INDICACIONES:**

Lea cada una de las proposiciones y marque con una "X" la alternativa que se ajuste mayormente a su realidad. Solo se puede marcar una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

ÍTEMS	Totalmente de Acuerdo	Relativamente de Acuerdo	Relativamente en Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1. En esta Institución Educativa los trabajos están bien definidos y organizados.		X		
2. En esta Institución Educativa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.		X		
3. Esta Institución Educativa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno.			X	
4. En esta Institución Educativa no es necesario permiso para hacer cada cosa.		X		
5. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.		X		
6. A veces se trabaja en forma desorganizada y sin planificación.		X		
7. En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.		X		
8. Quienes dirigen esta Institución Educativa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.			X	
9. En esta Institución Educativa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.			X	
10. Quienes dirigen esta Institución Educativa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.			X	
11. En esta Institución Educativa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.		X		
12. Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad en iniciativa.		X		
13. Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por si solos y no recurrir necesariamente a los jefes.		X		
14. Es común en esta Institución Educativa que los errores sean superados solo con disculpas.		X		
15. Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.		X		
16. En esta Institución Educativa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.			X	
17. En esta Institución Educativa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.		X		
18. En esta Institución Educativa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.			X	
19. En esta Institución Educativa existe una tendencia a ser más negativo que positivo.			X	
20. En esta Institución Educativa no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.			X	
21. En esta Institución Educativa los errores son sancionados.			X	

ÍTEMS	Totalmente de Acuerdo	Relativamente de Acuerdo	Relativamente en Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
22. En esta Institución Educativa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.			X	
23. Esta Institución Educativa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.			X	
24. En esta Institución Educativa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.			X	
25. La Dirección de nuestra Institución Educativa está dispuesta a correr con los riesgos de una buena iniciativa.			X	
26. Para que esta Institución Educativa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.			X	
27. Entre el personal de esta Institución Educativa predomina un ambiente de amistad.		X		
28. Esta Institución Educativa se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.		X		
29. En esta Institución Educativa cuesta mucho llegar a tener amigos.			X	
30. En esta Institución Educativa la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.		X		
31. En esta Institución Educativa existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.		X		
32. En esta Institución Educativa los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.			X	
33. En esta Institución Educativa la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.			X	
34. En esta Institución Educativa no existe mucha confianza entre superior y subordinado.			X	
35. La administración de nuestra Institución Educativa muestra interés por los docentes, por sus problemas e inquietudes.			X	
36. En esta Institución Educativa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.			X	
37. En esta Institución Educativa, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.			X	
38. Para la administración de esta Institución Educativa toda tarea puede ser mejor hecha.			X	
39. En esta Institución Educativa la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.			X	
40. Esta Institución Educativa mejorará el rendimiento por si sola cuando los trabajadores estén contentos.		X		
41. En esta Institución Educativa se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.			X	
42. En esta Institución Educativa las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.		X		
43. En esta Institución Educativa, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.			X	
44. La Dirección estima que las discrepancias entre los docentes pueden ser útiles para la Institución Educativa.			X	
45. En esta Institución Educativa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.			X	
46. En esta Institución Educativa no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.		X		
47. Los docentes están satisfechos de estar en esta Institución Educativa.			X	
48. Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.			X	
49. Hasta donde yo me doy cuenta, existe lealtad hacia la Institución Educativa.		X		
50. En esta Institución Educativa la mayoría de los docentes están más preocupados de sus propios intereses		X		

**INSTRUMENTO PARA VARIABLE DE ESTUDIO N° 2**  
**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE DE F. DÍAZ ALCARAZ Y J. F. DIAZ CANALS**

Estimado(a) colega, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la PRÁCTICA DOCENTE en nuestra Institución Educativa. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el trabajo pedagógico. Le suplicamos sea lo más sincero(a) posible en sus respuestas. Le agradecemos infinitamente por su colaboración.

**INDICACIONES:**

Lea cada una de las proposiciones y marque con una "X" la alternativa que se ajuste mayormente a su realidad. Solo se puede marcar una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

**ITEMS**

**1. Planificación del Trabajo Docente.**

A	La planificación la marca el libro de texto del Ministerio de Educación. Los temas se distribuyen a lo largo del curso.
B	Se asume la planificación realizada por los autores del libro de texto del Ministerio de Educación, aunque se analiza y se adapta al alumnado.
<input checked="" type="checkbox"/>	Se elabora una programación propia y se utiliza el libro de texto del Ministerio de Educación como recurso didáctico.
D	Se elabora una programación propia y se utilizan varios libros (de texto y de otro tipo), además de otros materiales de elaboración personal, para desarrollarla.

**2. Programación de Largo Alcance (Programación Anual).**

A	No se considera necesario realizar la distribución de Competencias, capacidades y desempeños porque es una tarea que no nos corresponde y la realizan otros organismos administrativos.
B	Se ha determinado una secuencia de competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación en el ciclo, enunciados en términos genéricos.
<input checked="" type="checkbox"/>	Se ha definido una secuencia de competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación en el ciclo en términos concretos y operativos. La programación se ha organizado en Unidades Didácticas.
D	La secuencia de competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación elaborados prevé un tiempo adecuado para cada Unidad Didáctica, teniendo en cuenta repasos y evaluación, así como las competencias y capacidades mínimas, relevantes y significativas.

**3. Programación de Corto Alcance (Unidades Didácticas).**

A	La programación de largo alcance (Programación Anual) no se concreta en Unidades Didácticas porque no se considera necesario.
B	Las Unidades Didácticas desarrollan la Programación Anual. Se concretan semanal o diariamente las actividades del alumnado como mecanismo de desarrollo del libro de texto.
<input checked="" type="checkbox"/>	Las Unidades Didácticas mencionan elementos básicos pero sin concretar. Es decir enuncia competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación, pero ambiguos, sin especificar claramente qué se quiere enseñar y qué deben aprender los alumnos.
D	Las Unidades Didácticas incluyen todos los elementos perceptivos: competencias, capacidades, desempeños, contenidos y criterios de evaluación, metodología, recursos didácticos, temporalización, actividades (de diferentes tipos) y campos temáticos.

**4. Contextualización.**

A	En las Unidades Didácticas no se tiene en cuenta los diferentes ritmos de maduración y aprendizaje de los estudiantes. Todos los alumnos y alumnas realizan las mismas actividades.
B	Se prevén diferentes tipos de estrategias y actividades para alumnos y alumnas con dificultades de aprendizaje o con ritmos de aprendizaje lento.
<input checked="" type="checkbox"/>	Se han previsto, como mínimo, tres niveles de ejecución en la programación para dar respuesta a alumnos con ritmo lento, normal y rápido de aprendizaje.
D	Además de prever diferentes niveles de aprendizaje, se adapta la Unidad didáctica a los intereses y necesidades de los estudiantes y se planifica la actividad educativa en coordinación con el resto del equipo de ciclo. Se Prevén recursos externos al aula.



## ITEMS

5. Coherencia entre metodología desarrollada en aula y la expuesta en la programación.

A	En la Sesión de Aprendizaje no planifico estrategias metodológicas o didácticas y utilizo las que se contemplan en el libro de texto del ministerio.
B	Las decisiones metodológicas del proceso de enseñanza-aprendizaje no suelen responder a lo previsto en la Sesión de Aprendizaje. Por estar redactadas de forma genérica.
<input checked="" type="checkbox"/>	Tengo en cuenta alguna de las pautas metodológicas y didácticas establecidas en la Unidad didáctica porque han sido consensuadas por el equipo de docentes.
D	Las estrategias metodológicas que utilizo son idénticas a las propuestas en la programación, porque, además, se han establecido unos principios metodológicos coherentes para el conjunto de unidades Didácticas y se han recogido en un documento.

6. Motivación para el aprendizaje.

A	Cuando inicio una nueva Unidad Didáctica realizo un recordatorio de lo anterior para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
<input checked="" type="checkbox"/>	Además planteo, situaciones introductorias previas al tema a tratar: diálogos, lecturas etc.
C	Comunico también a los estudiantes la finalidad de los aprendizajes, su importancia, funcionalidad (utilidad) y aplicación real.
D	Presento un plan de trabajo, explicando su finalidad y entrego un listado de competencias, capacidades, desempeños que deben aprender los estudiantes al término de la Unidad Didáctica.

7. Organización del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

A	Durante la enseñanza expositiva (explicación verbal) planteo preguntas para ver si los estudiantes han comprendido la información y pongo ejemplos conectados con el perfil profesional del ciclo.
<input checked="" type="checkbox"/>	Presento los propósitos de aprendizaje de una manera estructurada, evitando la fragmentación, y los conecto con los conocimientos previos de los alumnos, con la finalidad de favorecer el aprendizaje significativo.
C	Además organizo los aprendizajes básicos mediante algún tipo de esquema, mapa conceptual, etc. y al finalizar cada sesión realizo síntesis y resúmenes para concretar lo que los estudiantes deben aprender. Realizo propuestas metodológicas que permiten a los estudiantes alcanzar diferentes grados de desempeño y ejecución.
D	También enseño a los estudiantes a controlar su aprendizaje, habituándolos a distinguir lo que saben, lo que están en proceso de aprender y lo que les falta (metacognición). Facilito la autonomía de aprendizaje de los estudiantes.

8. Globalización e inter relación de competencia y campos temáticos.

A	Las competencias a desarrollar por los estudiantes se trabajan organizadas según la estructura planteada por el ministerio de educación.
<input checked="" type="checkbox"/>	En alguna ocasión, los docentes tienen en cuenta el proceso seguido en alguna otra situación la misma que, guarda relación lógica con las actividades que plantea a los estudiantes.
C	Los docentes de cada grado-ciclo coordinan y tienen en cuenta lo que se está trabajando en otras secciones, tratando de conectarlo y aprovecharlo para desarrollo de las competencias a lograr por los estudiantes.
D	Los docentes del grado-ciclo trabajan coordinadamente y confieren a las actividades de enseñanza aprendizaje un planteamiento globalizador

9. Actividades desarrolladas y orientación del trabajo de los estudiantes.

A	Las actividades que planteo a los estudiantes en cada Unidad Didáctica suelen ser las que propone el libro de texto de ministerio y las referidas a la evaluación (pruebas).
<input checked="" type="checkbox"/>	Después de cada exposición planteo actividades individuales y, en algunas ocasiones, trabajo cooperativo (pequeño grupo) para consolidar los aprendizajes. Suelo dar instrucciones a los estudiantes para la realización de dicha actividades. Realizo actividades complementarias a lo largo de la sesión.
C	Propongo a los estudiantes actividades variadas: de introducción, de motivación de desarrollo, de síntesis de consolidación y de evaluación, tanto individuales como engrupo. Verifico que los estudiantes hayan comprendido lo que tienen que hacer y apoyo a aquellos que no pueden realizar las actividades por su cuenta. Considero adecuado el tiempo utilizado en el desarrollo de las actividades que realizan los estudiantes.
D	Además, asigno actividades para que cada estudiante trabaje de manera independiente y fomento que aquellos de más nivel ayuden a sus compañeros y compañeras. Promuevo el trabajo cooperativo y los procesos de transferencia. Propongo alguna vez la participación de otras personas en actividades que se llevan a cabo en el aula.

## ITEMS

### 10. Utilización de los recursos del contexto.

A	Durante la enseñanza expositiva utilizo sólo la pizarra y el libro de texto del ministerio para el intercambio de información entre los estudiantes y los docentes.
B	Además me ayudo de láminas informativas, presentaciones, croquis, planos, graficas, tablas, materiales técnicos y materiales de prensa.
<input checked="" type="checkbox"/>	Utilizo también durante la exposición varios recursos didácticos: libro de texto, pizarra, audiovisuales y computadora, así como los espacios con que cuenta la Institución Educativa.
D	También visito con los estudiantes lugares de nuestro ámbito geográfico (fábricas, ferias y palacios de exposiciones, comercios, centros tecnológicos...) para reforzar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### 11. Evaluación inicial: instrumentos.

<input checked="" type="checkbox"/>	A principios de año dedico tiempo a repasar los aspectos básicos del área a mi cargo con el objeto de averiguar el nivel de conocimientos que poseen los estudiantes. Utilizo como instrumentos fundamentales los diálogos y debates en clase.
B	Además lo hago al inicio de cada Unidad Didáctica nueva.
C	En la evaluación inicial que realizo a principios de año utilizo además pruebas específicas y los resultados los recojo en un-registro que servirá para ajustar la programación a los estudiantes.
D	Realizo evaluación inicial a principio de curso y al inicio de una Unidad Didáctica, utilizando pruebas específicas e informes de otros profesores del equipo docente, y todo ello lo registro para ajustar la programación y para valorar el progreso de los estudiantes.

### 12. Evaluación continua: instrumentos.

A	La evaluación continua la llevo a cabo mediante las pruebas escritas o pruebas de taller que realizo periódicamente
<input checked="" type="checkbox"/>	Reviso, además, de manera inmediata todos los trabajos y tareas que realizan los estudiantes, para conocer sus logros y dificultades.
C	Utilizo sistemáticamente varios instrumentos de recojo de información: observación, diálogos, análisis de trabajos y pruebas escritas, con objeto de registrar en la ficha de seguimiento los aprendizajes logrados por los estudiantes.
D	Además, el resultado de la evaluación continua me sirve para orientar el aprendizaje de los estudiantes, para conocer los "nudos" de aprendizaje y para introducir modificaciones en la práctica docente.

### 13. Evaluación final: instrumentos.

A	Con la información recogida a lo largo del año a través de las pruebas específicas realizadas por el alumnado evaluo los aprendizajes adquiridos.
<input checked="" type="checkbox"/>	Con la información recogida a lo largo del año mediante diferentes instrumentos y el conocimiento de las actitudes que tengo de cada estudiante evaluo los aprendizajes adquiridos.
C	Utilizo la ficha de seguimiento para determinar si el alumnado ha conseguido los objetivos programados y para conocer la situación de cada estudiante en relación con los propósitos de aprendizaje.
D	Además, la información recogida me sirve para reorientar y mejorar el proceso de aprendizaje introduciendo modificaciones en la programación para el próximo año; así como para detectar necesidades específicas de aprendizaje de los estudiantes. Además, informo a los docentes que trabajen con el mismo grupo de estudiantes en el siguiente año, si fuera el caso.

### 14. Coevaluación y autoevaluación.

A	La evaluación de los aprendizajes del alumnado la realizo yo porque tengo más capacidad y competencia para ello
<input checked="" type="checkbox"/>	En algunas ocasiones promuevo actividades en los estudiantes para valorar trabajos de sus compañeros y compañeras (coevaluación).
C	Realizo sistemáticamente actividades de coevaluación con los estudiantes. Primero para valorar sólo lo positivo y después para valorar las dificultades y deficiencias surgidas.
D	He conseguido que los alumnos evalúen sus tareas y trabajos, así como el grado de consecución de las competencias y capacidades que han conseguido, utilizando criterios adecuados. Los estudiantes tienen conciencia de su nivel de aprendizaje (autoevaluación).

## ITEMS

15. La calificación.

A	Fundamentalmente, tengo en cuenta los resultados de las pruebas o controles para la calificación de cada evaluación.
<input checked="" type="checkbox"/>	Matizo la calificación de las pruebas específicas de evaluación en función del esfuerzo, participación, cumplimiento de tareas, comportamiento.
C	Califico a los estudiantes, en cada sesión de evaluación, en relación con las competencias y capacidades conseguidas, teniendo en cuenta los mínimos establecidos. La calificación final es una síntesis de las calificaciones parciales del conjunto de tareas realizadas.
D	Después de cada sesión de evaluación informo a los estudiantes y a sus familias (si es necesario) de las competencias y capacidades conseguidos y al finalizar el curso emito la calificación en función de los resultados de aprendizaje conseguidos y los mínimos establecidos (evaluación criterial).

16. Información a los estudiantes y a sus familias.

A	Después de cada sesión de evaluación informo a los estudiantes y a sus familias (si es preciso) de los progresos alcanzado mediante un informe y amplio la información si me lo solicitan.
B	La información incluye rendimiento académico y aspectos sobre la asistencia, actitudes, comportamiento y motivación.
<input checked="" type="checkbox"/>	Informo a los estudiantes y a sus familias (si es necesario) sobre el rendimiento académico y el comportamiento, indicándoles las pautas a seguir para mejorarlos. Así mismo, comunico las ausencias y me intereso por los motivos.
D	Elaboro informes individualizados y cualitativos sobre el logro de las competencias y capacidades e indico, tras cada evaluación, el plan a seguir para recuperar o profundizar, según los casos.

17. Formación e innovación educativa.

<input checked="" type="checkbox"/>	No suelo realizar ninguna actividad de formación porque considero que la práctica docente diaria es la que más enseña.
B	Cuando hay un curso o seminario de formación que me interesa, suelo hacerlo aunque no tenga relación directa con mi práctica docente.
C	Realizo sistemáticamente cursos y seminarios de formación porque me ayudan a mejorar mi práctica docente y me permiten introducir algún aspecto de innovación educativa en el aula.
D	Además, formo parte de proyectos de inter-aprendizaje en la Institución Educativa y participo en proyectos de innovación para mejorar la práctica docente y para desarrollar elementos de innovación educativa

18. Evaluación de la práctica docente.

A	No suelo reflexionar sobre mi práctica docente al finalizar el año escolar ni al finalizar cada unidad didáctica.
<input checked="" type="checkbox"/>	En algunas reuniones pedagógicas suelo contrastar opiniones con los colegas sobre la actuación docente y al finalizar el año escolar incluyo en un informe algunos aspectos sobre la práctica docente.
C	Después de cada Unidad Didáctica realizo una autoevaluación de mi actuación y dejo constancia escrita de los aspectos positivos y mejorables, para tenerlos en cuenta en la próxima Unidad Didáctica.
D	Llevo un cuaderno o diario de clase donde reflejo las incidencias sobre mi práctica docente a lo largo del año, que me sirve para autorregular mi actuación. Al finalizar el año escolar sintetizo la información y saco conclusiones para el próximo.

19. Actuaciones con estudiantes.

<input checked="" type="checkbox"/>	Cumplo oportunamente con la elaboración de los documentos administrativos referidos a la evaluación y promoción de los estudiantes correspondientes, al finalizar el año escolar.
B	Además, conozco los intereses, motivaciones, actitudes, aptitudes y grado de integración (cohesión) de los estudiantes en el grupo.
C	Utilizo algunas técnicas de grupo (foro, lluvia de ideas, Philipp 66, debate...) para transmitir actitudes y normas, así como para favorecer la convivencia.
D	Además, preparo las sesiones de evaluación, explorando los condicionantes del aprendizaje, los métodos didácticos empleados y las características de los estudiantes.



## ITEMS

### 20. Contenido de la tutoría.

<input checked="" type="checkbox"/>	A	En general, no desarrollo ningún tipo de contenido tutorial por no tener información suficiente, ni materiales ni horario específico para trabajarlos.
<input type="checkbox"/>	B	Incluyo los contenidos de la tutoría en las programaciones anuales y unidades didácticas y los trabajo en forma conjunta con el desarrollo de éstos.
<input type="checkbox"/>	C	Utilizo materiales concretos, que me suele proporcionar el coordinador de tutoría o los directivos de la institución, para el desarrollo de los contenidos de la tutoría, que llevo a cabo en horario específico.
<input type="checkbox"/>	D	Los contenidos de la tutoría se trabajan en sesiones específicas, mediante los programas relacionados con aprender a ser persona, a ser profesional, a comportarse, a decidirse y a pensar.

### 21. Coordinación con el equipo docente.

<input checked="" type="checkbox"/>	A	Cuando se producen conflictos con algún estudiante realizo funciones de mediación tanto con familias como con los docentes.
<input type="checkbox"/>	B	Me reúno periódicamente con el equipo docente para recoger y dar información sobre el grupo de estudiantes.
<input type="checkbox"/>	C	Con cierta sistematicidad se establecen reuniones con el equipo docente para adoptar criterios sobre formas de agrupamientos, procedimiento de evaluación, tareas para casa, normas de convivencia en el aula.
<input type="checkbox"/>	D	Además, participo en las sesiones de evaluación al finalizar cada bimestre, realizando un diagnóstico de la situación del grupo de estudiantes y adoptando medidas para mejorar las relaciones y el rendimiento.

### 22. La recuperación.

<input checked="" type="checkbox"/>	A	Aunque ayudo a los estudiantes con dificultades, proponiéndoles actividades adaptadas a sus características, entiendo que tienen que trabajar por su cuenta los déficits que tienen, porque interfieren en la dinámica normal de aprendizaje de la clase.
<input type="checkbox"/>	B	Preparo actividades adaptadas a los estudiantes que no siguen el ritmo medio de la clase, sobre todo en competencias fundamentales y oriento su proceso de aprendizaje.
<input type="checkbox"/>	C	Junto con otros profesionales, evalúo el nivel de competencia curricular de los estudiantes con dificultades en competencias fundamentales, y ayudo a que puedan superarlas, o indico a otros docentes lo que tienen que trabajar en cada caso.
<input type="checkbox"/>	D	Después de cada evaluación elaboro un programa de refuerzo individualizado que entrego al estudiante para que lo desarrolle en el aula. Solicito la colaboración de las familias si lo creo conveniente.

### 23. Profundización y enriquecimiento.

<input checked="" type="checkbox"/>	A	A los estudiantes más adelantados les propongo que lean algún libro u otra actividad mientras sus compañeros terminan la actividad propuesta.
<input type="checkbox"/>	B	Propongo trabajos de investigación o de profundización a los estudiantes que tiene facilidad en el aprendizaje.
<input type="checkbox"/>	C	Evalúo el nivel de competencia curricular de los estudiantes más adelantados, junto con otros docentes de la institución, y propongo medidas organizativas en los ámbitos que corresponda para el desarrollo de sus capacidades: grupos flexibles, programa de ampliación, adelanto de programa.
<input type="checkbox"/>	D	Después de cada evaluación elaboro un programa de enriquecimiento del currículo ordinario para que lo desarrolle el alumnado con las indicaciones del docente. Solicito la colaboración de las familias si lo creo conveniente.

### 24. Atención a estudiantes con más problemas de aprendizaje.

<input checked="" type="checkbox"/>	A	Los estudiantes con más dificultades de aprendizaje no tienen una atención o apoyo especial y deben realizar un esfuerzo particular por adaptarse al módulo y al ciclo.
<input type="checkbox"/>	B	Colaboro con el resto del equipo docente en la elaboración y seguimiento de adaptaciones curriculares para los estudiantes con más problemas de aprendizaje.
<input type="checkbox"/>	C	Coopero en el proceso de enseñanza/aprendizaje de estudiantes con más problemas de aprendizaje de mis secciones a cargo, con la colaboración de profesionales especializados (especialistas, psicólogos, ...)
<input type="checkbox"/>	D	En colaboración con el resto de docentes y otros profesionales especializados elaboro un plan de desarrollo curricular que se llevará a cabo dentro y fuera del aula, en coherencia con lo que se propone en el Plan de Atención a la Diversidad. Coordino el proceso y pido la colaboración de las familias.

## ITEMS

25. Distribución del mobiliario y del material en el aula.

A	Las mesas están separadas y en fila, para evitar la distracción y favorecer el trabajo individual. La mesa del docente ocupa un lugar destacado. El material didáctico del aula no suele estar disponible para los estudiantes.
<input checked="" type="checkbox"/>	Dispongo el mobiliario en fila, pero en mesas de dos para fomentar el trabajo por parejas y posibilitar la ayuda mutua. El material didáctico está accesible para los estudiantes, pero lo custodia el docente.
C	En el aula el mobiliario está dispuesto en forma de U o formando rectángulos para facilitar el trabajo en grupo y la participación. El material didáctico existente está accesible para los estudiantes, que lo utilizan cuando lo creen necesario, aunque no está suficientemente organizado por categorías y usos.
D	La disposición del mobiliario y del espacio es flexible y está en función de la actividad a desarrollar: individual, en pequeños grupos, grupo clase... El material didáctico existente está perfectamente organizado y todos los estudiantes pueden acceder a él cuando lo consideran oportuno para su trabajo.

26. Interacción docente-estudiante.

A	Establezco relaciones cordiales con mi alumnado, pero hay que mantener la disciplina mediante el cumplimiento de las normas que se dictan.
<input checked="" type="checkbox"/>	Me preocupo por que mis estudiantes expresen sus ideas y sentimientos libremente y participen activamente en la sesión, siempre que cumplan con las normas impuestas. Las relaciones docente-estudiante y estudiante-estudiante son correctas, fluidas y no discriminatorias.
C	Fomento el respeto y la colaboración entre estudiantes y acepto sus sugerencias y aportaciones, tanto para la organización del aula como para las actividades de aprendizaje. Existen normas de convivencia escritas y acordadas por todos.
D	Favorezco las relaciones de compañerismo y de amistad horizontal en el aula. El clima se basa en las normas acordadas por los estudiantes que aparecen escritas en diversos lugares de la institución. Procuro que los estudiantes aprendan a autorregular su conducta.

27. Trabajo en equipo de profesores.

<input checked="" type="checkbox"/>	Las relaciones entre los docentes de la institución son correctas. Ocasionalmente nos reunimos para intercambiar información sobre los estudiantes.
B	Las relaciones entre el equipo docente se basan en el compañerismo. Las reuniones sistemáticas realizadas han facilitado este tipo de relaciones.
C	Existe confianza y colaboración mutua entre el equipo docente. Cada docente puede expresar sus opiniones libremente y se suelen tener en cuenta.
D	El conjunto de docentes trabaja como un verdadero equipo. Cada docente sabe lo que hace el resto, siendo la coordinación satisfactoria para todos.

28. Resolución de conflictos.

A	Cuando se produce un conflicto o incumplimiento grave de una norma de convivencia suelo decir a los estudiantes que salga fuera previa amonestación pública porque quiero que sirva de ejemplo para el resto del grupo.
<input checked="" type="checkbox"/>	Ante un conflicto o falta grave de un estudiante suelo llevarlo al sub director para que lo amoneste y llame a su familia, si es preciso.
C	Si un alumno altera sistemáticamente la convivencia en el aula llamo a su familia para que me ayude a resolver el conflicto.
D	Ante un conflicto surgido en el aula hablo a solas con el estudiante al terminar la sesión para que me dé razones de su comportamiento y utilizo la ayuda de su familia y de otros profesionales especialistas para resolver la situación. Favorezco la posibilidad de que los estudiantes hagan propuestas para resolver los conflictos.

**INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA**



PERÚ

Ministerio  
de Educación

**CREADO**

**"EL AMAUTA"**

**Secundaria**

**R.D.Z. 0486 01-07-77**

**R.R.V. 1627 09-08-77**



**Av. R.P. Hungría s/n – Teléfono: 084631125 Trapiche – Sicuani – Canchis – Perú**

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 123-2018 IE EL AMAUTA**

Sicuani, 05 de noviembre del 2018

**VISTO.**

La petición presentada por el Br. Miguel Angel Serna Martínez, a la Dirección de la Institución Educativa "El Amauta" solicitando Autorización, mediante Resolución Directoral, para la ejecución y aplicación de Instrumentos de recojo de información del trabajo de investigación denominado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL AMAUTA DE SICUANI – CUSCO" para optar el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo.

**CONSIDERANDO.**

Que la Ley N° 28044, Ley General de Educación y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED; Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial Educación y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED; establecen la necesidad de contar con docentes preparados y con formación continua y en concordancia del Reglamento Interno de la Institución Educativa El Amauta de Sicuani.

**SE RESUELVE:**

**1º. AUTORIZAR**, al Br. Miguel Angel Serna Martínez, para que pueda llevar a cabo la ejecución y aplicación Instrumentos de recojo de información del trabajo de investigación denominado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL AMAUTA DE SICUANI – CUSCO", en la Institución educativa El Amauta del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, departamento de Cusco.

**2º. DISPONER**, que el personal directivo, personal jerárquico, personal docente, personal administrativo, estudiantes y padres de familia de la Institución Educativa El Amauta brinden las facilidades correspondientes para la ejecución del mencionado Trabajo de Investigación.

Regístrese y comuníquese.



Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1079922926&s=1&o=1055564805

feedback studio | Clima Organizacional y Práctica Docente en la Institución Educativa El Amauta de Sicuani - Cu /0 < 2 de 11 > ?

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Práctica Docente en la Institución Educativa El Amauta de Sicuani - Cusco**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**  
SERNA MARTÍNEZ, Miguel Angel

**ASESOR:**  
Dr. Wilbert Zegarra Salas

**Resumen de coincidencias** X

**18 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 % >
2	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	2 % >
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
4	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
6	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
7	e-spacio.uned.es Fuente de Internet	<1 % >

Escritorio 10:16 a. m. 14/12/2018





# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

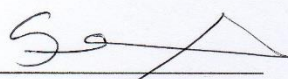
UCV

Yo, **MIGUEL ANGEL SERNA MARTÍNEZ**, identificado con DNI N° 24716133 egresado del Programa Académico de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Clima Organizacional y Práctica Docente en la Institución Educativa El Amauta de Sicuani – Cusco**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

---

---



FIRMA

DNI: 24716133



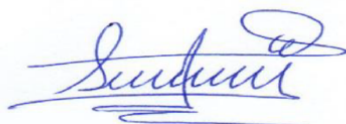
Trujillo, 01 de diciembre de 2018

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dr. WILBERT ZEGARRA SALAS, docente del área de Investigación de la escuela de posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Clima Organizacional y Práctica Docente en la Institución Educativa El Amauta de Sicuani – Cusco**, del estudiante **SERNA MARTÍNEZ, Miguel Angel** he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 18 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

**Trujillo, 13 de diciembre de 2018**



---

**Dr. Wilbert Zegarra Salas**  
**Docente - investigación**  
**DNI: 23899890**