



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y Autopercepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública.
Huaral

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Esther María Osorio Castillo

ASESOR:

Dr. Juan Méndez Vergaray

SECCION:

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Página del jurado

Dr Michell Alarcón Diaz
Presidente

Dr. Angel Salvatierra Melgar.
Secretario

Dr. Juan Mendez Vergaray
Vocal

Dedicatoria

A Dios por haberme dado el Don de la vida por estar conmigo en los momentos difíciles y haberme dado fuerzas para seguir adelante.

A la memoria de mi madre Esther Castillo García por ser mi consejera, mi guía por estar siempre a mi lado en las buenos y malos momentos por apoyarme incondicionalmente y por haber hecho de mí una persona de bien con valores y principios.

A mis padres por haber puesto toda su confianza en mí por su apoyo insoslayable, por sus consejos y motivación para siempre dar un paso adelante.

Agradecimiento

Al doctor César Acuña Peralta, Rector fundador de la Universidad César Vallejo por permitir el perfeccionamiento del magisterio nacional, a través del Programa de maestría en Administración de la educación.

Al director de la escuela de PosGrado y a su excelente plana docente por permitirnos diseñar propuestas para el mejoramiento de la calidad educativa de nuestra región.

Al Dr. Juan Méndez Vergaray por asesorarme en mi tesis.

Presentación

Yo Esther María Osorio Castillo me presento ante ustedes señores miembros del jurado para darles a conocer mi Tesis titulada “Clima organizacional y Autopercepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública. Huaral”, tiene como propósito fundamental determinar la relación que existe entre Clima organizacional y la Autopercepción del desempeño docente es decir, en qué medida el clima organizacional se relaciona con la Autopercepción del desempeño docente de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen de la Provincia de Huaral.

Sin duda, los resultados de esta labor investigativa, además de permitirme obtener el Grado de Maestra , constituirá una fuente de información muy útil para conocer la actual realidad del clima organizacional y la Autopercepción del desempeño docente de los profesores de la Institución educativa Nuestra Señora del Carmen de la provincia de Huaral.

En la elaboración de este trabajo, se ha tomado en cuenta los pasos metodológicos y los procedimientos que comprenden la investigación. De esta manera se ha analizado los antecedentes referentes a la investigación o al objeto de estudio para conocer y comprender los cambios que ha ocurrido en los diferentes tiempos o periodos. Asimismo el marco teórico se ha basado en teorías que fundamentan y sustentan las variables del clima organizacional y desempeño laboral, abordando juntamente con sus respectivas dimensiones de cada variable de la investigación.

Por otro lado, para la obtención de los datos se ha utilizado el cuestionario estructurado de Likert.

El autor

Indice de contenido

	Pag.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	v
Indice de contenido	vi
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	xi
Declaración de autenticidad	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. Introducción	16
1.1. Antecedentes nacionales	17
1.1.1. Antecedentes internacionales	17
1.1.2. Antecedentes nacionales	19
1.2. Fundamentación Científica	21
1.2.1. Clima Organizacional	22
1.2.2 Autopercepción del Desempeño Docente	32
1.3. Justificación	44
1.4. Problema	45
1.4.1. Problema General	46
1.4.2. Problemas Específicos	46
1.5. Hipótesis	47
1.5.1. Hipotesis general	47

1.5.2. Hipotesis específicas	47
1.6. Objetivos	48
1.6.1 Objetivo general	48
1.6.2 Objetivos específicos	48
II. Metodo	50
2.1. Definición de las variables	51
2.1.1. Clima Organizacional	51
2.2. Operacionalización de las variables	52
2.2. Operacionalización de las variables	53
2.3. Metodología	54
2.4. Tipo de estudio	54
2.5. Diseño de estudio	55
2.6. Población, muestra y muestreo	56
2.6.1. Población	56
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
2.7.1. Técnica	56
2.7.2. Instrumentos de recolección de datos	56
2.8. Método de análisis de datos	58
III. Resultados	59
3.1. Resultados de la variable clima organizacional	60
3.2. Resultados de la variable Autopercepción del desempeño docente	66
3.3. Relación entre las variables	77
3.4. Validación de hipótesis	78
IV. Discusión	85
V. Conclusiones	88
VI. Recomendaciones	91

VII. Referencias	93
Anexos	96
Anexo 1. Matriz de consistencia	97
Anexo 2. Constancia emitida por la institución	100
Anexo 3. Instrumentos	101
Anexo 4. Base de datos	105
Anexo 5. Carta de presentación	107
Anexo 6. Certificado de validez	108
Anexo 7. Pantallazo del turnitin	117
Anexo 8. Pantallazo del turnitin	118
Anexo 9. Aurotización de V° B° del empastado	119
Anexo 10. Formulario de autorización para la publicación electronica de la tesis	120

Indice de tablas

	Pag.
Tabla 1. Distribución de la población por sexo	56
Tabla 2. Distribución Auto realización, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	60
Tabla 3. Distribución Involucramiento Laboral, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.	61
Tabla 4. Distribución Supervisión, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	62
Tabla 5. Distribución Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	63
Tabla 6. Distribución Condiciones Laborales, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	64
Tabla 7. Distribución Clima organizacional, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	65
Tabla 8. Distribución Disciplina, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	66
Tabla 9. Distribución Planificación del curso, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	67
Tabla 10. Distribución Diseño de ambientes de aprendizaje, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	68
Tabla 11. Distribución Estrategias métodos y técnicas de aprendizaje, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	69
Tabla 12. Distribución Motivación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	70
Tabla 13. Distribución Evaluación del Aprendizaje, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	71
Tabla 14. Distribución Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora	

	Del Carmen de Huaral	72
Tabla 15.	Distribución Gestión del Curso, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	73
Tabla 16.	Distribución Tecnología de la Información y de la Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	74
Tabla 17.	Distribución Satisfacción General, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	75
Tabla 18.	Distribución Autopercepción del desempeño docente, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	76
Tabla 19.	Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones	77
Tabla 20.	Prueba de Spearman Autopercepción del desempeño docente y Clima organizacional, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	78
Tabla 21.	Prueba de Spearman Autopercepción del desempeño docente y Auto realización, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	80
Tabla 22.	Prueba de Spearman Autopercepción del desempeño docente y Involucramiento Laboral, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	81
Tabla 23.	Prueba de Spearman Autopercepción del desempeño docente y Supervisión, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	82
Tabla 24.	Prueba de Spearman Autopercepción del desempeño docente y Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	83
Tabla 25.	Prueba de Spearman Autopercepción del desempeño docente y Condiciones Laborales, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	84

Indice de figuras

	Pag.
Figura 1. Frecuencia Auto realización, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	60
Figura 2. Frecuencia Involucramiento Laboral, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	61
Figura 3. Frecuencia Supervisión, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	62
Figura 4. Frecuencia Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	63
Figura 5. Frecuencia Condiciones Laborales, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.	64
Figura 6. Frecuencia Clima organizacional, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	65
Figura 7. Frecuencia Disciplina, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	66
Figura 8. Frecuencia Planificación del curso, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	67
Figura 9. Frecuencia Diseño de ambientes de aprendizaje, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	68
Figura 10. Frecuencia Estrategias métodos y técnicas de aprendizaje, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	69
Figura 11. Frecuencia Motivación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.	70
Figura 12. Frecuencia Evaluación del Aprendizaje, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	71
Figura 13. Frecuencia Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	72

Figura 14. Frecuencia Gestión del Curso, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	73
Figura 15. Frecuencia Tecnología de la Información y de la Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	74
Figura 16. Frecuencia Satisfacción General, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	75
Figura 17. Frecuencia Autopercepción del desempeño docente, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral	76

Declaración de autenticidad

Yo, Osorio Castillo Esther María estudiante de la escuela de post grado Maestra en administration de la educación ,de la Universidad César Vallejo sede Lima, declaro que el trabajo académico titulado “Clima organizacional y Autopercepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública. Huaral” presentado para la obtención del grado de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por tanto declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita tectual 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 completo ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título professional

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electronicamente en busqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Los Olivos, 23 de setiembre del 2017

Esther María Osorio Castillo
DNI 10455043

Resumen

El presente estudio de investigación tiene como propósito determinar la relación entre el Clima organizacional y la Autopercepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública de Huaral.

El estudio de tipo no experimental con diseño correlacional presenta una muestra poblacional universal de 40 docentes participantes y un muestro no probabilístico. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionario, uno para medir el nivel de la variable clima organizacional y sus dimensiones y otra para medir los niveles de la variable del Autopercepción y desempeño docente y sus dimensiones. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables, es por ello que utilizo la prueba denominada KS o prueba de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia del 0,05

Finalmente se concluye que existe correlación significativa entre Clima organizacional y Autopercepción del desempeño docente en la I.E Nuestra Señora del Carmen de Huaral con una correlación de Pearson de 0.97 y con una tc igual a 13,12 Con un grado de significación equivalente a 95% quedó comprobada la aceptación de la Hipótesis de investigación

Abstract

This research study aims to determine the relationship between organizational climate and teaching performance in the IE de Nuestra Señora, Huaral Carmen.

The study of non-experimental type with correlational design presents a universal population sample of 40 participating teachers and a non-probability sampling. The work of collecting data, was used to two questionnaire, one to measure the level of the variable organizational climate and its dimensions and another to measure levels of the variable of the self-perception and teaching performance and dimensions. The collected data were was used to two questionnaire, one to measure the level of the variable organizational climate and its dimensions and another to measure levels of the variable of the self-perception and teaching performance and dimensions. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables, this is why I use the testing called KS or Kolmogorov Smirnov test with a significance level of the 0.05

Finally it is concluded that there is significant correlation between organizational climate and self-perception of the teaching performance in the our Lady of the Carmen of Huaral I.E with a correlation of Pearson of 0.97 and an equal to 13.12 with tc a degree of significance equivalent to 95% proven was the acceptance of the hypothesis of research

I. Introducción

1.1. Antecedentes nacionales

1.1.1. Antecedentes internacionales

Nieves (2009), realizó su tesis titulada *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi en Venezuela*, se seleccionó una muestra probabilística al azar simple y estratificada aplicando un procedimiento sistemático y por fijación proporcional, la muestra quedó conformada por 15 profesores y 20 estudiantes cursantes del segundo año durante el periodo escolar, se desarrolló una investigación de campo no experimental tipo descriptiva- correlacional, donde se aplicaron las escalas Efido y Evado y el cuestionario descriptivo del clima organizacional, la validez de dichas escalas tipo likert han sido contrastadas en investigaciones anteriores al igual que sus niveles de confiabilidad. Los resultados indican que existe salvo algunas excepciones una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida entre docentes y alumnos.

Marroquín y Pérez (2011), realizaron la investigación *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en los restaurantes de Burger King de Guatemala*. El propósito de este estudio era identificar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la empresa, definiendo los factores que lo componen e intervienen en su desempeño y describir las características del mismo y su relación con el clima organizacional. El muestreo que se utilizó fue probabilístico simple, la muestra de la investigación fue 125 trabajadores que constituyeron el total de la población. Los resultados obtenidos demostraron que la relación entre clima organizacional y el desempeño como buena. Esto se debe a que (37%) considero tener libertad en la realización de sus labores, se sienten identificados con la organización (33.5%), tuvieron una apreciación que sus condiciones laborales son buenas (44%). El reconocimiento que tienen es con base a sus valores, méritos y aprobación de excelencia obtuvo un (33%), también las tareas se realizan en condiciones apropiadas que posibilita el desempeño laboral de los trabajadores.

Garza (2010), realizó un estudio *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en*

Tamaulipas. El objetivo fue analizar el clima organizacional en la Dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en el estado de Tamaulipas, proponiendo recomendaciones para mejorar esta variable en beneficio de los empleados y la organización en su conjunto. Es un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, con diseño no experimental. Empleó como instrumento un cuestionario. La investigación se realizó con una población de 163 trabajadores y una muestra no probabilística de 93 empleados. Las conclusiones más importantes del autor son: El clima organizacional es un aspecto fundamental para las organizaciones que buscan el mejoramiento de su organización, relacionado al ambiente laboral, con el propósito de lograr mejores resultados, pero valorando el recurso humano. El entorno donde un trabajador desarrolla actividades diarias, la confianza que un jefe puede tener con los 23 empleados, la interrelación entre todo el personal de la organización puede mejorar u obstaculizar el logro de los objetivos; es decir, es percepción de los trabajadores sobre el ambiente laboral que influye en el funcionamiento de la organización

Uría (2011), en su investigación *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato*, buscó determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. Se trata de un estudio de tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal-correlacional. La técnica utilizada para el recojo de la información fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. La investigación se realizó sobre una población de 36 personas miembros de Andelas Cía. Utilizó el muestreo no probabilístico. Entre sus conclusiones más importantes, Uría afirma que: existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda. Por otra parte, el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran medida por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y cohibe a los trabajadores, quienes no dan un valor agregado a su trabajo diario. Asimismo, existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor de parte de los directivos.

Alcalá (2011), en su investigación *El Clima Organizacional en una Institución Pública de Educación Superior*, se propuso evaluar el clima organizacional de una

Institución Pública de Educación Superior por medio de la aplicación del cuestionario elaborado por Litwin y Stringer (1968) para detectar los factores prevaletentes en la organización. El estudio es de tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal-correlacional. Trabajó sobre la base de una población de 111 trabajadores del área administrativa y académica de una Institución Pública de Educación Superior. El instrumento empleado fue un cuestionario. Entre sus conclusiones afirma que: Los resultados de la investigación arrojaron que en general los trabajadores tienen una buena percepción de la IPES. Sin embargo, detectó que los trabajadores tienen una percepción regular del clima en las variables recompensa y conflictos. Por otra parte, los trabajadores tienen una percepción regular del clima organizacional en la variable conflictos; esta variable mide el grado de aceptación de las opiniones discrepantes y la tolerancia a enfrentar y solucionar los problemas tan pronto se manifiesten. La baja percepción en esta variable puede estar asociada a que en la institución están marcados los niveles jerárquicos y por tanto los canales de comunicación deben seguir estos peldaños, haciendo que conflictos o discrepancias no se resuelvan de manera instantánea. No obstante, dentro de pequeños grupos de trabajo, la comunicación suele ser mejor. (p. 123)

1.1.2. Antecedentes nacionales

Hurtado (2014), en su investigación titulado *Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de Puerto Súngaro-Puerto Inca-Huánuco-2013*, realiza una investigación de tipo no experimental con diseño correlacional, con una población muestral conformada por 14 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios que contiene ítems relacionados con las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño laboral. El nivel de correlación entre las variables en estudio fue realizado mediante el empleo del coeficiente de correlación de Pearson y para validar la hipótesis se empleó la t de Student para muestras correlacionadas, con un nivel de significancia del 5%. Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre las variables gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de Puerto Súngaro-Puerto Inca-Huánuco-2013, con una correlación de Pearson equivalente a 0,87 con una t calculada equivalente a 6,04 y con un nivel de significación de 95%.

Proaño (2014), en su investigación titulado *Incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas del jardín de infantes Dr. José Ricardo Chiriboga 12 Villagómez*, la cual tuvo el objetivo de determinar la incidencia del clima organizacional existente en el Jardín de Infantes sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas. La metodología aplicada fue una investigación exploratoria, descriptiva y explicativa. La unidad de observación constituyó un total de 20 trabajadoras públicas, quienes se constituyeron el universo a estudiar. Concluyó en su investigación que el clima organizacional si incidió sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas docentes, se percibió un tipo de jefatura complaciente (38,46%), la motivación es importante al momento de desempeñar sus funciones obtuvo un (95%). Mientras que la comunicación entre personal directivo y servidoras, el trabajo en equipo y la toma de decisiones obtuvieron una alta valoración por sobre el (80%).

Rodriguez (2011), en su tesis titulado *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de Iso docentes de las IE del distrito de Lurigancho-chosica de la ugel 06*, la ponlacion estuvo integrada por docentes de tres instituciones ,la muestar fue de 70 docentes tomadas de una muestra aleatoria simple .El onjetivo fue establecer la relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes los hallazgos encontrados son: De conformidad con la hipotesis general se puede deducir que con el nivel de significación de 85.17, además $P=0.00$ (sig.asintotica) es menor a 0.05-Rllo significa que hay dependencia entre los variables es decir hay relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes

Vargas (2015), en su investigación titulado *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la i.e. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque* cuyo objetivo principal fue determinar la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en esta institución educativa. Para cumplir este propósito se tomo una muestra de 87 trabajadores .se midió el nivel de satisfacción laboral y el tipo de clima organizacional en dicha institución, a través de encuestas que permitieron medir cada variable en la escala de Likert, basándose en las dimensiones de satisfacción laboral mencionadas por Robbins, S. y Judge, T. y guiándose de la teoría del clima organizacional de Likert. Se planteó una hipótesis

donde la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional se da de manera positiva; y ello pudo comprobarse con el análisis de los resultados, aunque también se determinó que existían otros factores que afectaban la existencia de un buen clima organizacional.

Mescua (2010), en su investigación titulado *El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010*. Se propuso establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Pichanaqui - Chanchamayo. Es una investigación descriptiva, de diseño no experimental, transversal-correlacional. Trabajó sobre la base de una población que comprendió a directivos, docentes y administrativos del nivel secundaria. La muestra fue de tipo probabilística simple, conformada por 60 personas. El instrumento empleado es un cuestionario. Entre sus conclusiones, Pascua afirma que existe una correlación lineal significativa fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Pichanaqui-Chanchamayo. Existe una relación positiva baja entre la identidad institucional y el desempeño docente; existe una relación positiva baja entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente. También concluye que los niveles de conflictividad se relacionan significativamente con el desempeño docente.

1.2. Fundamentación Científica

Todo proceso de investigación debe ser sustentado con bases teóricas que permitan delimitar con precisión los aspectos relacionados con las variables objeto de estudio, las dimensiones y los indicadores. En este caso, se procedió a efectuar la búsqueda y selección de material bibliográfico realizado por expertos en el área, lo cual permitió presentar el problema planteado y orientarlo para llegar a conclusiones fundamentadas en los soportes teóricos encontrados y verificados con la realidad.

1.2.1. Clima Organizacional

Definición del clima organizacional

El clima organizacional es la columna vertebral de la organización educativa, ya que se trata de cómo es percibido el ambiente de trabajo, y en función de eso los docentes actúan.

Para, Brunet y Schilman (2005), el clima organizacional “es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico” (p. 63). Se dice que es un componente multidimensional, ya que está compuesto de diversos elementos y toma distintas facetas, según, la actuación del personal, por lo tanto, el clima organizacional de una institución puede variar, según la ocasión. De allí que, se puede decir que el clima organizacional es un factor determinante en las relaciones laborales dentro de cualquier institución educativa, sobre todo en aquellas que atienden el nivel inicial.

De lo expuesto por Brunet y Schilman el estado de ánimo del personal docente y del Director es un factor importante y determinante para llevar una buena relación y generar un adecuado clima organizacional, de lo planteado también deducimos que si bien es cierto todos tenemos problemas no debemos permitir que esos problemas afecten o influyan en nuestro comportamiento o estado de ánimo, además es muy importante que los problemas que tengamos en nuestros hogares no se lleven a nuestros centros de labores ya que con ello los únicos perjudicados serían nuestros estudiantes.

Dolly (2007), refiere que es “el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa y los proveedores”. El clima organizacional de una institución educativa debe ser armónico, basado en buenas relaciones entre el supervisor y los docentes, así como entre los miembros del personal docente. Además de establecer relaciones favorables con el resto de los miembros de la comunidad escolar. En este orden de ideas, el ambiente de trabajo escolar debe adaptarse a las necesidades de sus miembros, o dicho de otra forma, las condiciones laborales surgen de acuerdo a las interacciones que se produzcan

entre los docentes, directivos y demás miembros del plantel, asimismo, en sus relaciones con los representantes y otros actores vinculados al proceso educativo.

Para Dolly el Director tiene que ser un líder no solamente aquella persona que dirija o dé órdenes sino también el Director tiene que ser capaz de trabajar de igual a igual con sus docentes y padres de familia de esa manera fomentará un adecuado clima organizacional y servirá de ejemplo a sus estudiantes ya que no solo los motivará con palabras sino con hechos.

Marchart (2006), explica que el clima organizacional “influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional”. Por lo antes expuesto, es necesario que el clima organizacional de las instituciones educativas se torne positivo, ya que así los docentes trabajan motivados y rinden más, lo que genera calidad educativa. Desde este punto de vista, el ambiente de trabajo, está determinado por cada directivo o docente, de una forma particular, según su estilo y según ello, influyen las emociones de cada quien, los estados de ánimo, cómo se entiende cada situación, así que, cada quien es productivo en la medida que desea realizar bien las actividades.

De lo expuesto por Marchart hemos llegado a la conclusión que el Director debe dejar que el docente utilice sus propias estrategias para desarrollar la creatividad del estudiante y sobre todo para ayudarlo a descubrir sus propias habilidades

Teorías del clima organizacional

Enfoques teóricos del clima institucional

Después de conocer las diversas opiniones de estudiosos e investigadores se puede afirmar que el clima institucional ha sido estudiado como constructo por su valor en sí mismo, especialmente dentro de las teorías de las organizaciones. Por ello es importante presentar los distintos enfoques teóricos sobre el clima institucional.

Teoría de Litwin y Stinger

Por su parte Litwin y Stringer definen clima como: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8) y señalan, las características del modelo:

Estructura: Sentimiento que tiene el empleado respecto a las presiones en el grupo, cuántas reglas, regulaciones, procedimientos hay; énfasis en el papeleo y en exámenes de canales, o si hay una atmósfera informal y floja.

En mi opinión esto es uno de los obstáculos que encontramos muchos docentes cuando llegamos a los centros educativos a realizar nuestras labores muchas veces la atmósfera laboral es hostil y en vez de encontrar apoyo o motivación por parte de los directivos encontramos todo lo contrario y eso juega un factor en contra para los docentes que muchas veces vamos con ganas de dar lo mejor de nosotros a nuestros estudiantes

Responsabilidad: Sentimiento de ser su propio jefe. No tener doble chequeo para todas sus decisiones, cuando ha hecho un trabajo, saber que es su trabajo.

En mi opinión la responsabilidad y la puntualidad es un valor que debe tener toda persona porque esos valores van a marcar la diferencia entre un buen profesional y un profesional mediocre.

Recompensa: Sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho; enfatizar recompensas positivas más bien que castigos, la justicia percibida del pago y políticas de promoción.

En las IE se motiva a los estudiantes que obtienen un buen rendimiento mediante diplomas, medallas en mérito a su dedicación y constancia por otro lado muchas veces son los padres de familia los que no incentivan el esfuerzo, dedicación de sus hijos por salir adelante muy por el contrario lo desmotivan mostrándose ajeno a sus logros mediante una indiferencia total hacia

ellos ya sea por descuido o por dedicarse mucho al trabajo sin darse cuenta el tremendo daño que están ocasionando a sus hijos.

Riesgo: Sentido de riesgo y desafío en el trabajo y en la organización; hay un énfasis en tomar riesgos calculados o asegurar la mejor manera de operar.

En mi opinión para que no exista ningún tipo de riesgo los centros educativos tienen que contar con una infraestructura segura y adecuada a nuestra realidad.

Calidez: Sentimiento general de buen compañerismo que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en ser aceptado; la prevalencia de amistad y grupos sociales informales.

Es muy importante que en un centro educativo exista el compañerismo muy al margen de las diferencias que se pueda tener entre los colegas

Apoyo: La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados en el grupo; énfasis en el apoyo mutuo.

En una empresa o centro educativo todos los miembros empezando por los jefes y directores deben brindar apoyo a sus trabajadores sea la circunstancia en que se encuentren.

Estándares: La importancia percibida de metas implícitas y explícitas y de estándares de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el desafío representado en las metas grupales y personales.

De acuerdo a lo expuesto los estándares son muy importantes porque nos va a permitir conocer el rendimiento y desempeño de cada docente y eso permitira que mejoren cada día mas.

Conflicto: Sentimiento de que los gerentes y otros trabajadores buscan escuchar opiniones diferentes; el énfasis puesto en la apertura.

Esto se da cuando el jefe ,líder o trabajador es cerrado y no entiende razones cree tener su razón y las defiende pese a que no sea la adecuada .

Identidad: Sentimiento de que se pertenece a una compañía y que se es un miembro valorado de un equipo de trabajo; la importancia puesta en este tipo de espíritu.

Esto se da cuando un trabajador, docente se identifica con su centro de labores y hace todo lo que está en sus manos para que su empresa o centro de labores salga adelante con el trabajo en conjunto.

Teoría de sistemas de organización de Likert

La teoría de clima organizacional de Likert, establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

De lo expuesto por Likert el Director debe ser una persona empática tratable y abierta al dialogo de esa manera fomentara un clima organizacional saludable tanto para los docentes, padres de familia y estudiantes.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

Variables causales: Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Según lo expuesto por Likert dentro de estos tipos de variables se pueden considerar los objetivos y metas que tienen trazados la I.E

Variables intermedias: Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal

de la organización.

En mi opinión es muy importante que el Director de la I.E refuerze este tipo de aspectos motivación, comunicación ya que ello son la base para un Clima organizacional favorable.

VARIABLES FINALES: Estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Según de lo expuesto por Likert se puede decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de una organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve.

Enfoque estructural y humanista del clima institucional

Según Martín (1999), considera que dentro del clima institucional se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: estructuralista y humanista.

En esa medida, Martín sostiene que en la escuela expresada por los estructuralistas: “el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual” (p.25).

Según lo expuesto por Martín (1999) deducimos que en la escuela estructuralista los elementos del clima se centran especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Asimismo, Martín indica que para la escuela humanista: “el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización” (p.26).

De lo expuesto por Martín finalmente se puede concluir diciendo que para la escuela humanista el clima institucional está relacionado con el medio ambiente donde se desenvuelve el docente ya que este influye en los caracteres del individuo de forma negativa o positivamente de acuerdo con las técnicas de motivación que aplique y existan dentro de la institución.

Teoría de X y Y De McGregor

Propone dos visiones diferentes de las personas uno de ellos, negativo llamado teoría X y la otra teoría Y positiva esencialmente que estudia la manera como los gerentes y/o directivos de una institución se relacionan con los empleados “De acuerdo con la teoría X los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso forzarlos

Según lo expuesto por Mac Gregor podemos observar dentro de la teoría X que en la actualidad existen docentes que son personas negativas, obstaculizando los trabajos tales como: actividades, talleres, charlas, reuniones, inasistencias continuas a la institución, no realizan sus programaciones y si reciben capacitaciones continúan desenvolviéndose tradicionalmente, son incapaces de superar el cambio.

La teoría Y los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar e incluso buscar la responsabilidad.” (p. 177).

De lo expuesto por Mc Gregor dentro de la teoría Y encontramos todo lo contrario, profesores capaces de producir cambios, realizan trabajos en equipo, son dinámicos, responsables, autocríticos, todo ello dependiendo del ambiente laboral que se produzcan en sus instituciones, cuando el docente se siente autónomo para realizar su trabajo y existe cierta confianza por parte del director el docente va a ver el trabajo no como una obligación si no como una distracción y va ir innovando nuevas técnicas con al finalidad de hacer más sencilla y amena la clase para los estudiantes buscando con ello desarrollar su creatividad, sentido crítico.

McGregor llegó a afirmar que la teoría Y era más válida que la teoría X por

lo que propuso ideas como la toma de decisiones participativas, planteó trabajos responsables con retos y buenas relaciones grupales para maximizar la motivación del trabajador, sin embargo no se puede confirmar la validez de las suposiciones por carecer de bases empíricas.

La taxonomía de Tagiuri

Tagiuri (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) puntualizó que “la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea dada depende, por un lado, de qué tipo de persona es, y por otro, de contexto en el cual actúa” (p.6), definiendo el clima organizacional como: “una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización que (a) es experimentada por sus miembros, (b) influencia su conducta, y (c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos de la organización” (p.7).

Según esta definición, la estructura del clima se asienta en cuatro dimensiones:

Ecología (infraestructura): Representa las características físicas y materiales de la institución, muestran relaciones bajas o inconsistentes con los productos educativos. Tiene como variables a las características del edificio, tipo de centro, tamaño del aula y la escuela, condiciones físicas de trabajo, materiales, estructura organizativa.

Es importante que los centros educativos cuenten con una adecuada infraestructura para que los estudiantes no sufran ningún tipo de accidentes y no haya cosas que lamentar posteriormente.

En mi opinión personal los centros educativos deben ser edificados en zonas amplias ya que los estudiantes necesitan un patio de recreación, amplio para que pueda ser utilizado en su tiempo libre, servicios higiénicos adecuados etc.

Medio: Referida a la presencia de características de las personas y grupos dentro del medio escolar. Entre sus variables destacan a variables atributivas de las personas o características de los individuos, elementos motivadores (moral),

remuneración y experiencia docente, personalidad y conducta del director, comportamiento (puntualidad).

En esta parte vemos que juega un papel importante el Director de la I.E ya que como líder tiene que motivar a sus docentes ser cada día mejores e incentivar a los estudiantes a la investigación reforzando también ellos los valores para que los estudiantes tenga una formación humanística, ética entre otros.

Sistema social: Referida a los patrones de relación entre las personas y cuyas variables son la relación entre los estamentos de la comunidad, comunicación, participación, toma de decisiones compartidas, autonomía, democracia, consideración y liderazgo.

Es importante que en un centro educativo exista un constante diálogo entre los Directivos, docentes y padres de familia con la finalidad de mejorar las debilidades o deficiencias que puedan existir en el centro educativo.

Cultura: Relacionada con los sistemas de creencias, valores y estructuras cognitivas de los grupos. Sus variables son normas y disciplina, sistema de control institucional, sistema de valores, relaciones de apoyo, orientación de objetivos y apertura a la innovación.

En esta parte rescatamos la identidad de la cada estudiante su Religión, sus costumbres, valorándolo y respetándolo como persona, es responsabilidad del docente que los estudiantes desarrollen su espíritu innovar, científico, habilidades y destrezas que le va a ayudar a descubrir sus fortalezas y debilidades.

Perpectiva Teórica

Teoría de Chiavenato

En su libro “Administración de Recursos Humanos” explica el clima organizacional que depende del grado de motivación de los empleados. Afirma que la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que afecte el clima laboral generando desgano.

Según lo expuesto por Chiavenato el aspecto emocional es muy importante

y sobre todo reconocer el trabajo del docente incentivándolo a ser cada día mejor para beneficio de los propios estudiantes.

El proceso de adaptación de los individuos varía de un momento a otro y es muy importante ya que, lograr la adaptación denota salud mental a través de 3 características fundamentales

Sentirse bien consigo mismos sentirse bien con respecto a los demás
Ser capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida

De lo expuesto por Chiavenato para mí estas 3 características son muy importantes y los docentes deberíamos aplicarlo en nuestra vida diaria con nuestros estudiantes de esa manera estaríamos formando jóvenes y niños con un autoestima alta.

En lugares de trabajo con baja motivación, sentimientos de frustración, apatía, desinterés, incluso episodios de agresividad y disconformidad el clima organizacional es malo mientras que en los ámbitos donde la motivación es alta, las relaciones interpersonales son satisfactorias, existe el interés, la colaboración y el compromiso con la tarea y la empresa, el clima organizacional es óptimo.

En mi opinión personal el clima organizacional en una empresa o IE va depender mucho del Director, jefe ya que la manera como ellos traten a sus trabajadores se va a ver reflejado en su trabajo diario.

Dimensiones

Autorrealización. Escudero (2011) haciendo mención a la pirámide de Maslow, refiere la autorrealización como un deseo de las personas por superarse y satisfacer el potencial que cada uno tiene, es por eso que cuando cada uno siente que llegó a este nivel, tiene la capacidad de poder salir adelante y dejar huella en todo lo que realiza; siendo este factor uno de los más provechosos para la organización, ya que el colaborador mejora su rendimiento

Involucramiento Laboral: Frías (2001) sostiene que el colaborador muestra involucramiento laboral si conoce y adhiere para sí mismo la misión y los objetivos

de la empresa, demostrando el compromiso del colaborador con su equipo, su oficio y con la misión de su respectiva organización para lograr un mejor resultado en su labor dentro de ella

Supervisión: Frías (2001) En esta dimensión se dan apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, mejorando la producción y la calidad de servicio. La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral.

Comunicación: Cuadrado (2007) refiere que el desarrollo de la productividad de la organización es efectivo, debido a la comunicación que se ejecuta entre Directivo y Docentes.

Condiciones Laborales: De la Fuente (como se citó en Cuadrado, 2007) sostiene que el sistema de remuneración es un factor muy importante para un colaborador, ya que los salarios medios y bajos con carácter fijo, no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten al colaborador mejorar ni mucho menos obtener buenos resultados, pero eso no quiere decir que los salarios que sobrepasan los niveles medios por ser motivadores, mejoran el rendimiento laboral.

1.2.2 Autopercepción del Desempeño Docente

Definición de Autopercepción

Para Maier, 2007 la actividad docente de enseñar, tiene un valor social, da la oportunidad de beneficiar a otro ser humano a través de la enseñanza – aprendizaje ya que de su desempeño depende mucho la prosperidad de un individuo, de un pueblo, de una nación y de la historia del mundo. La autopercepción del docente, como elemento implícito de la evaluación, ha adquirido una gran importancia en la actualidad, ya que nos permite conocer la imagen que tiene el profesor de sí mismo, con referencia a su desempeño profesional, tanto de manera general, como en diversos aspectos (dimensiones) de su actividad como docente.

De lo expuesto por Maier llegamos a la conclusión que la autopercepción

nos va a permitir conocer que tanto nos valoramos nosotros mismos como personas, profesionales y eso es muy importante porque nos vamos a sentir seguros de nosotros mismos y esa misma seguridad vamos a irradiar a nuestros estudiantes.

Desempeño Docente

Según Chiroque (2006), el desempeño docente óptimo depende básicamente de la formación profesional (inicial y continua) y de calidad; un buen trato remunerativo y de condiciones de trabajo que permitan desarrollar una adecuada motivación docente. De acuerdo al autor relaciona el desempeño del docente con el mejoramiento de la calidad de educación pero esto será posible si se establece una adecuada formación magisterial, trato remunerativo y mejores condiciones de trabajo. Es muy importante que el docente tenga una autopercepción del desempeño que él tiene dentro del ámbito educativo. No hay mejor juez que uno mismo de las acciones que realizamos en búsqueda de la calidad educativa.

De lo expuesto por Chiroque llegamos a la conclusión que para un buen desempeño docente es muy importante el clima organizacional donde el docente labore ya que ello le va a permitir desenvolverse adecuadamente y ser autónomo en sus clases y en sus estrategias otro factor importante que también menciona es la escala remunerativa ya que ello viene a ser un incentivo para el docente a seguir preparándose, capacitándose para dar lo mejor de sí a los estudiantes.

Wilson (1992), define el desempeño docente como: El buen desempeño profesional de los docentes como de cualquier otro profesional y que puede determinarse por lo que sabe y puede ser la manera de cómo se desempeña o desde los resultados que logra con su trabajo.

De lo expuesto por Wilson el buen desempeño de los docentes se ve reflejado en el trabajo en equipo que el docente realiza con sus estudiantes y en los logros que puedan alcanzar los estudiantes para la IE mediante diversos concursos y participaciones de diversas índoles.

Hernández (1999) afirma que el docente debe conocer el contenido de lo

que enseña y el modo de cómo ello puede tener sentido para sus alumnos, el docente desde que es un profesional de la docencia se ha preparado y posee conocimientos los cuales pone en práctica al iniciar su clase, el docente conoce el tema a tratar, el investiga, se informa debe de estar de acuerdo con los avances y cambios que la ciencia exige, debe estar a la vanguardia del conocimiento, aunque este término resulte triado, debe siempre utilizar un lenguaje adecuado al nivel que enseña, un lenguaje comprensible y que promueva al diálogo y al aprendizaje de los estudiantes, el docente entrega lo que sabe pensando solo en lo que los alumnos requieren de él. Debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas con las que debe lograr que los alumnos construyan sus aprendizajes, lo que le permita manejar información sobre las características generales del grupo educativo e individualidades de cada uno de los estudiantes. Es deseable tener una vocación y un compromiso afectivo con una tarea que es social y que tiene que ver con la formación de personas.

De lo expuesto por Hernandez podemos concluir que el docente tiene que tener vocación de servicio y sobre todo le tiene que gustar su profesión identificarse con el trabajo que realiza diariamente y estar en continua capacitación y acorde con al tecnología paa que de esta manera pueda entender y comprender a los estduiantes y l conversar con ellos lo bueno y lo malo de la tecnología

García (2007) afirma que: el profesor en su rol de mediador y facilitador, debe apoyar al educando (p.49) por tanto cumpliendo este rol el docente guía y enseña a desarrollar las habilidades cognitivas, haciendo más viable el camino que los alumnos han de seguir para llegar al conocimiento.

En mi opinión el docente debe ser un guía en la construcción del aprendizaje del estudiante apoyarlo en los inconvenientes que pueda tener pero a la vez permitiendo que el estudiante tambien pueda desarrollar su sentido crítico .

Bases teóricas sobre desempeño docente

Teorías Psicológicas: Son estudios que se han realizado y han aportado a la educación cuyos resultados y experiencias acontecidas en las personas, tales como la conducta, el comportamiento, los valores las relaciones y otros sustentan

y aportan al trabajo educativo,

Valdez (2004) encontramos: El constructivismo de Jean Piaget , con su aporte en la cual el alumno es el que construye sus propios conocimientos, esta construcción la realiza todos los días aprende haciendo con sus propias experiencias y en su relación con el medio, esta construcción se inicia con los esquemas de los saberes previos que la persona trae consigo. El maestro es el promotor del desarrollo y de la autonomía de los alumnos su rol más importante es promover un ambiente de reciprocidad, de respeto y autoconfianza para el niño promoviendo también que construyan sus propios valores morales.

De lo expuesto por Piaget es que debemos de dejar a los niños que aprendan por ellos mismos no debemos impedirles que manipulen objetos ni asutarnos cuando están haciendo algo nuevo y se equivocan.

El conductismo de John Watson, considera que el aprendizaje es la respuesta apropiada que se recibe como resultado de un estímulo ambiental específico. Consistente en que el maestro es quien debe estar preparado para manejar hábilmente recursos tecnológicos conductuales (principios, procedimientos, programas conductuales) todo ello para el logro eficiente de su enseñanza y sobre todo del aprendizaje de sus alumnos.

De lo expuesto por Watson podemos recatar y tomar en cuenta que el docente de hoy debe de estar en constante capacitación y sobre todo a la vanguardia de los avances científicos para que de esta manera pueda ser su clase más amena y podamos salir de la rutina.

El cognitivismo con Ausbel, afirma que el aprendizaje es significativo cuando los nuevos conocimientos se incorporan en la estructura cognitiva del alumno esto sucede cuando los nuevos conocimientos se relacionan con los antiguos conocimientos más aún cuando el alumno toma interés por aprender. Ausubel considera que aprender significa comprender y propone diseñar para la acción docente el diseño de organizadores previos, los mapas conceptuales (puentes cognitivos) a través de los cuales los alumnos puedan establecer relaciones significativas. Es el docente quien debe procurar llevar a la

experimentación y a la reflexión temas de interés de los alumnos con un apoyo y retroalimentación continuos para que logren un aprendizaje significativo. También debe conocer y hacer uso de estrategias que pueda aplicar en el proceso enseñanza- aprendizaje.

De lo expuesto por Ausbel es muy importante que el docente empiece su clase indagando los conocimientos previos de los estudiantes acerca de un determinado tema con la finalidad que el estudiante pueda relacionar los conocimientos nuevos que va a recibir con los anteriores y pueda tener un aprendizaje más efectivo.

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

Desde el punto de vista de Vigotsky el docente es un mediador lo cual va a permitir que el estudiante construya sus propios aprendizajes a la vez rescata la importancia de que el estudiante pueda aprender en grupo.

La teoría del campo vital, Kurt (2000). Donde las personas perciben el ambiente en el cual se encuentran en grado de desarrollo, su personalidad sus conocimientos y en una situación inestable la vuelve estable por lo tanto es a partir de allí que todo comportamiento es una función del espacio vital que responde o depende de factores no físicos y por las motivaciones, las necesidades y otras motivaciones de las necesidades y otros elementos psicológicos de las personas. Lewin (1998) introduce el concepto de dimensión de realidad e irrealidad. Irrealidad se refiere a la fantasía, los sueños, los deseos, los miedos, etc. Es en la medida que el niño va desarrollando y se va dando cuenta que puede depender de sí mismo logrando su libertad es que va aumentando su capacidad de

estructuración y diferenciación de su espacio vital. El niño necesita independencia pero a su vez también requiere de cierta dependencia que le brinde la estructura y orientación requerida para el desarrollo normal de su personalidad.

De lo expuesto por Kurt nos dice que el niño debe de tener cierta independencia es decir no tiene que ser sobreprotegido si no dejarlo que el niño aprenda de acuerdo a sus experiencias por si mismo.

Teorías Pedagógicas

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

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

La experiencia en el saber del docente

En su intuición.

En su vocación humanista.

Al inventar su técnicas pedagógicas

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

La teoría humanista de Peñaloza (1995) realizó reformas en la educación y

considera que los conocimientos es un proceso que va de lo interior a lo exterior en la cual la persona puede lograr ser, con su propio esfuerzo, en donde el hombre pueda llegar a ser humano a sentirse y vivir como tal. Concibe la educación del hombre en proceso de hominización de socialización y culturización, afirma que: la educación en su más amplia acepción (no como proceso que se cumple únicamente en la escuela, sino también y muchas veces preponderante en el grupo humano) intenta que se desenvuelvan en cada educando las capacidades y características propias del ser humano. Es decir intenta que el hombre sea realmente hombre. En tal virtud, es un proceso de hominización. (p.57)

Por lo que la educación es un proceso de hominización. Este proceso de hominización se realiza en una relación del hombre, la sociedad y la cultura que no pueden separarse y en la cual estos tres procesos se refuerzan entre sí considerando también que si alguno de ellos se separase la educación se tornaría en des educación por esta razón se busca que los educandos se realicen como seres humanos .

La educación es un proceso de culturación, el hombre es un ser sicobiológico único y especial que posee conciencia de sí mismo, tiene habilidades, capacidades y destrezas, ha hecho su historia y la continúa haciendo y en la cual su capacidad de inventiva y la creación son parte de él. En donde la cultura es transmitida mediante dos vías, una la herencia genética, mediante la cual se transmiten las características biológicas que poseen las personas a las nuevas generaciones y la otra la educación

a través de las acciones y obras realizadas por el hombre o las creaciones culturales las cuales van variándose y complicándose a través del tiempo y las que van a ser asumidas y vividas por las nuevas generaciones. -Pedagogía afectiva con Zubiría (2002) En relación a la educación aporta con una pedagogía afectiva en la que el aprendizaje será más significativo, pues se brinda educación en un contexto amical y de alegría de lo cual se da en nuestra realidad ya que el niño percibe desde el primer momento el tipo de recepción que se le dé cuando ingresa a la institución. Zubiría manifiesta: "En efecto, los sentimientos y su educación, la educación sentimental, no es cuestión de telenovelas, como de ocasión se

presenta. Sino el núcleo de una educación humana, humanista, orientada no a formar futuros trabajadores sino mejores seres humanos integrales". (p.303)

El Marco para la Buena Enseñanza

El Marco de la Buena Enseñanza es un instrumento que considera que los docentes deben saber y ser capaces de hacer en el ejercicio de su profesión, partiendo de la experiencia y el conocimiento científico. Son los profesores quienes pueden examinar sus propias prácticas de enseñanza y educación con un autoanálisis. Dentro de la tarea docente, los profesores están comprometidos con la formación de sus estudiantes involucrándose como personas en ésta tarea con todas sus capacidades y valores para lograr la relación empática con sus alumnos. Busca representar todas las responsabilidades de un profesor en el desarrollo de su trabajo diario en el aula, en la escuela ,y su comunidad, contribuyendo al mejoramiento de la enseñanza a través de: Una guía a los profesores jóvenes en sus primeras experiencias en la sala de clases .Una estructura para los profesores más experimentados a ser más efectivos , a enfocar sus esfuerzos de mejoramiento, mirarse a sí mismo, evaluando su propio desempeño y potenciar su desarrollo profesional para mejorar la calidad de la educación. El MBE contempla una estructura de 21 criterios o estándares agrupados en cuatro facetas propias de la tarea de los docentes por lo que están constituidos en cuatro dominios, son estándares de desempeño, son específicos para guiar la práctica y puedan ser medibles, observables y suficientemente abiertos para dejar que el docente aplique sus estilos. El Marco para la Buena Enseñanza (MBE) es un instrumento que establece estándares para el desempeño docentes, en ellos están expresadas las posiciones respecto a la enseñanza aprendizaje. Así mismo favorece al profesionalismo docente:

Contribuye a que se reconozca mejor a los docentes como profesionales.

Refuerza el profesionalismo docente.

Fortalece la profesión.

Modelos de evaluación docente

El marco del buen desempeño docente nos ayuda a mejorar día a día ya que nos dan pautas acerca de como podemos motivar a nuestros estudiantes a través de la enseñanza.

Valdés (2004) considera que los países que la aplican poseen una estructura la cual va a permitir la evaluación del desempeño docente y en la que dicho docente sea conocedor de ella y enfatiza cuatro modelos:

Modelo centrado en el perfil del docente. Estas características se establecen a partir de un perfil de las percepciones u observaciones que tienen los alumnos, padres de familia, directivos y profesores de lo que es un buen docente y/o a través de un cuestionario la cual es consultada a los alumnos y a sus padres. Sin embargo este método tiene aspectos negativos, primero porque pueden establecer un perfil inexistente en lo que se refiere al carácter, difícilmente enseñables y cuyas características son imposibles de inculcar a otros docentes. Segundo por la poca relación que puedan tener según sus percepciones los diferentes actores de la educación sobre las características de un buen profesor y sobre las calificaciones de los alumnos como producto de la educación.

Modelo centrado en los resultados obtenidos. Se realiza mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos en la cual se consideran tres aspectos: el primero se presta más atención en lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor realiza o hace. Segundo se estaría descuidando el proceso enseñanza-aprendizaje que es con lo que se determina la calidad educativa. Tercero, el profesor no es el único responsable absoluto del éxito del alumno pues hay múltiples factores y solo uno de ellos es el desempeño docente.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. Lo constituye la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Dicho modelo ha sido observado debido a la subjetividad del observador ya que este puede gratificar o perjudicar al docente debido a la antipatía o simpatía hacia ellos. Lejos de ver la efectividad docente.

Modelo centrado en la práctica reflexiva. Se caracteriza por ser una concepción

de la enseñanza como una secuencia de hechos y luego resolver los problemas en donde se enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos en la que Schon (1987) encontrado en Valdés llama “reflexión en la acción”, es decir se realiza una evaluación después de realizada la clase, con una persona o docente a tiempos determinados para ello. En la cual se consideran tres etapas:

Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad

Se realiza una conversación reflexiva con la persona que se observa, donde se comenta lo realizado y se analizan los hechos para descubrir la significatividad de la sesión. Una conversación de seguimiento retomando temas y acciones acordadas en la segunda etapa, se puede usar un registro nuevamente.

Los Modelos expuestos son muy importantes y nos motivan a sacar lo mejor de nosotros ,a innovar y crear nuevas estrategias en beneficio de nuestros estudiantes.

Perspectiva teórica

El humanismo representado por Maslow , concibe la satisfacción máxima de las personas en un orden jerárquico, según un orden prioritario de autorrealizaciones la cual es constante y continuo. El docente debe entregar los materiales didácticos sin restricción alguna ya que ello va a fomentar el auto-aprendizaje y la creatividad en los alumnos. El maestro se constituye así como el facilitador de la capacidad potencial de auto-realización de los alumnos.



FUENTE: https://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow#/media/File:Pir%C3%A1mide_de_Maslow.svg

De lo expuesto por Maslow el docente está llamado a desarrollar en los estudiantes la capacidad de auto realización.

Dimensiones de desempeño docente

Disciplina: Rosa Sureda (2003:9) refiere: “La disciplina es una virtud que modifica a quien la práctica y también al medio ambiente donde se ejerce”; incluso con una particular sutileza refiere: “Así como la sabiduría es la madre de todas las virtudes, sin disciplina en el aprendizaje, las buenas intenciones no sirven para nada”. Lo dicho hace trascendente la labor del profesor, ya que sugiere que para enseñar, se necesita establecer lineamientos claros, cierta disciplina en el aula, que trascienda en el respeto a sí mismo y a los demás.

Planificación del curso: Goodstein, 1998: “Es el proceso de establecer objetivos y escoger el medio más apropiado para el logro de los mismos antes de emprender la acción”

Diseño de ambientes de aprendizaje: Boude (2011) Define un ambiente de aprendizaje como un espacio virtual o presencial diseñado e implementado por el profesor con la clara intención de contribuir al desarrollo de sus competencias y habilidades de sus estudiantes.

Estrategias métodos y técnicas de aprendizaje: Brandt (1998) las define como, "Las estrategias metodológicas, técnicas de aprendizaje andragógico y recursos varían de acuerdo con los objetivos y contenidos del estudio y aprendizaje de la formación previa de los participantes, posibilidades, capacidades y limitaciones personales de cada quien".

Es relevante mencionarle que las estrategias de aprendizaje son conjuntamente con los contenidos, objetivos y la evaluación de los aprendizajes, componentes fundamentales del proceso de aprendizaje.

Motivación: Chiavenato (2000) La define como resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea y que esté viviendo en ese momento.

Evaluación de Aprendizaje: Lafourcade (1984) Etapa del proceso educacional que tiene por fin comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieren especificado con antelación

Comunicación: Cuadrado (2007) refiere que el desarrollo de la productividad de la organización es efectivo, debido a la comunicación que se ejecuta entre Directivo y Docente

Gestión del Curso: Cortés, 1998: “Es el proceso de definir el curso de acción y los procedimientos requeridos para alcanzar los objetivos y metas. El plan establece lo que hay que hacer para llegar al estado final deseado”

Tecnología de la información y de la Comunicación: Thompson y Strickland, (2004) definen las tecnologías de información y comunicación, como aquellos dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos, capaces de manipular información que soportan el desarrollo y crecimiento económico de cualquier organización. Cabe destacar que en ambientes tan complejos como los que deben enfrentar hoy en día las organizaciones, sólo aquellos que utilicen todos los medios a su alcance, y aprendan a aprovechar las oportunidades del mercado visualizando siempre las amenazas, podrán lograr el objetivo de ser exitosas.

Satisfacción General: Para Gibson y Otros (1996: 138) la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como: “El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios.

Relación entre el desempeño docente y clima institucional.

El clima institucional es de gran importancia para todo tipo de organizaciones y trabajadores. No se exime de ello a las instituciones educativas que es el lugar en donde se realizan actividades de enseñanza-aprendizaje y en la cual se requiere brindar una mejor y mayor calidad educativa. Así el clima institucional será influyente en el desempeño del docente por cuanto en ella se llevan a cabo relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa y otros agentes que crearan un determinado clima el cual si es positivo favorecerá al buen desempeño y caso contrario se convertirá en un factor negativo. Un buen clima

institucional se convierte en un factor motivante para el docente y por ende para su buen desempeño docente.

1.3. Justificación

Justificación Teórica

Esta investigación tiene como propósito profundizar el estudio sobre las variables

de Clima Organizacional y Autopercepción del desempeño docente; ya que en estos últimos tiempos el Clima Organizacional ha tomado una especial y fundamental importancia en toda organización, razón por la cual, todas las instituciones públicas y privadas saben de la importancia de desarrollar un buen clima organizacional; factor determinante de relación en el comportamiento de todos los miembros de la organización y que condicionan los niveles de motivación

laboral; constituyéndose como insumo fundamental para aportar un trabajo colectivo institucional que permita la mejora de la calidad de servicio que brinda las diversas instituciones educativas.

Los resultados obtenidos de la presente investigación permitirá conocer y analizar si el clima actual de la IE “Nuestra Señora del Carmen ” Huaral son las más apropiadas para favorecer el buen desempeño de los docentes.

Justificación Práctica

Esta investigación permitirá a la IE “Nuestra Señora del Carmen”Huaral ha intervenir certeramente adaptando e implementando medidas necesarias para mantener un clima organizacional adecuado que favorezca la motivación, las relaciones interpersonales, comunicación, el liderazgo y la identidad institucional; elementos importantes para fortalecer el desempeño de los docentes y por ende brindar un servicio de calidad a los estudiantes y de esta manera contribuir al mejoramiento de la calidad Educativa en nuestro País.

Justificación Metodológica

Por otro lado, la información obtenida en la presente investigación servirá como

base y antecedente de futuros trabajos relacionados con el tema de estudio. Asimismo, los logros de este estudio permitirá generar conciencia en el papel que cumple el Liderazgo, la estructura organizacional, la Motivación, la planificación curricular, las estrategias didácticas y los medios y materiales didácticos de cada Institución Educativa para que todos en conjunto apuesten por una Educación de calidad; basado en un clima organizacional de armonía entre sus miembros y solo así cada Institución Educativa logrará encaminar hacia un nuevo cambio educativo buscando el bienestar de toda la comunidad educativa.

En este sentido, este trabajo de investigación se justifica por cuanto hasta el presente no se ha realizado un estudio sistemático en la IE “Nuestra Señora del Carmen” sobre la relación del clima organizacional en la autopercepción del desempeño docente.

Esta investigación será trabajada bajo el paradigma cuantitativo de tipo descriptiva correlacional.

Desde el punto de vista pedagógico también se justifica por cuanto las relaciones interpersonales son fundamentales en el contexto educativo ya que juega un papel fundamental en el desarrollo integral de los estudiantes. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo.

Cabe destacar, que esta investigación es de gran importancia; dado que contará con información relevante sobre el ser y el deber ser de las relaciones interpersonales.

1.4. Problema

En la Institución Educativa Nacional Nuestra Señora del Carmen de la Provincia de Huaral se ha observado frecuentemente que no hay un clima organizacional adecuado que motive la autopercepción del desempeño de los docentes y le ayude a desarrollar nuevas estrategias de acuerdo a la realidad actual, esto surge porque la directora de la IE investigada no permite contextualizar los contenidos curriculares a la realidad de los estudiantes, generando malestar en los docentes. Por este motivo el liderazgo institucional se ve afectado y consecuentemente

resulta difícil llegar a consensos, siendo los más afectados los estudiantes y padres de familia de la I.E Nuestra Señora del Carmen porque en ellos se refleja la mala relación entre docentes y directivo.

La Directora al presionar a los docentes no les está permitiendo desarrollar las habilidades de los estudiantes e innovar nuevas estrategias que permitan al estudiante a comprender mejor las diversas áreas.

Las posibles consecuencias a los que conlleva este problema es la falta de interés del estudiante por el área y la falta de motivación del docente para desarrollar diversas estrategias que pueda ser útil para que el estudiante pueda entender mejor el área, de esto podemos deducir que la relación que tiene la variable problema con las otras variables es la falta de comunicación, empatía. Ante esta realidad el problema fundamental de la presente investigación es establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Autopercepción del Desempeño docente en la I.E Nuestra Señora del Carmen de Huaral..

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y Autopercepción del desempeño docente en la IE Nuestra Señora del Carmen de Huaral?

1.4.2. Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la autopercepción del desempeño docente y la Autorrealización según opinión de los docentes en la I.E Nuestra Señora del Carmen?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la autopercepción del desempeño docente y el involucramiento laboral según opinión de los docentes en la I.E Nuestra Señora del Carmen de Huaral?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el nivel de la autopercepción del desempeño docente y la supervisión según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la Autopercepción del desempeño y la comunicación según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre y la Autopercepción del desempeño y las condiciones laborales según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen?

1.5. Hipótesis**1.5.1. Hipotesis general**

Si existe relación entre Clima organizacional y Autopercepción del desempeño docente según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

1.5.2. Hipotesis específicas**Hipotesis específica 1**

Existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Auto realización según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Hipotesis específica 2

Existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Involucramiento Laboral según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Hipotesis específica 3

Existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Supervisión según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Hipotesis especifica 4

Existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Comunicación según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Hipotesis especifica 5

Existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Condiciones Laborales según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

1.6. Objetivos**1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Autopercepción del desempeño docente según opinión de los docentes en la I.E Nuestra Señora del Carmen de Huaral.

1.6.2 Objetivos específicos**Objetivo especifico 1**

Determinar la relación existente entre la autopercepción del desempeño docente y la Autorrealización según opinión de los docentes en la I.E Nuestra Señora del Carmen.

Objetivo especifico 2

Determinar la relación existente entre la autopercepción del desempeño docente y el involucramiento laboral según opinión de los docentes en la I.E Nuestra Señora del Carmen de Huaral.

Objetivo especifico 3

Determinar la relación existente entre la autopercepción del desempeño docente y la supervisión según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen.

Objetivo específico 4

Determinar la relación existente entre la Autopercepción del desempeño docente y el nivel de comunicación según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen.

Objetivo específico 5

Determinar la relación existente entre la Autopercepción del desempeño docente y las condiciones laborales según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen.

II. Metodo

2.1. Definición de las variables

2.1.1. Clima Organizacional

Para, Brunet y Schilman (2005), el clima organizacional “es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico” . Se dice que es un componente multidimensional, ya que está compuesto de diversos elementos y toma distintas facetas, según, la actuación del personal, por lo tanto, el clima organizacional de una institución puede variar, según la ocasión. De allí que, se puede decir que el clima organizacional es un factor determinante en las relaciones laborales dentro de cualquier institución educativa, sobre todo en aquellas que atienden el nivel inicial.

Autopercepción del desempeño docente

Para Maier (2007) la actividad docente de enseñar, tiene un valor social, da la oportunidad de beneficiar a otro ser humano a través de la enseñanza – aprendizaje ya que de su desempeño depende mucho la prosperidad de un individuo, de un pueblo, de una nación y de la historia del mundo. La autopercepción del docente, como elemento implícito de la evaluación, ha adquirido una gran importancia en la actualidad, ya que nos permite conocer la imagen que tiene el profesor de sí mismo, con referencia su desempeño profesional, tanto de manera general, como en diversos aspectos (dimensiones) de su actividad como docente.

Desempeño docente

Según Chiroque (2006), el desempeño docente óptimo depende básicamente de la formación profesional (inicial y continua) y de calidad; un buen trato remunerativo y de condiciones de trabajo que permitan desarrollar una adecuada motivación docente. De acuerdo al autor relaciona el desempeño del docente con el mejoramiento de la calidad de educación pero esto será posible si se establece una adecuada formación magisterial, trato remunerativo y mejores condiciones de trabajo. Es muy importante que el docente tenga una autopercepción del desempeño que él tiene dentro del ámbito educativo. No hay mejor juez que uno mismo de las acciones que realizamos en búsqueda de la calidad educativa.

Definición operacional

El clima organizacional está conformado por 5 dimensiones que son: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y satisfacción general, el cuestionario está compuesto por 30 ítems para una mejor definición operacional presentamos el siguiente cuadro.

2.2. Operacionalización de las variables

Variable Clima Organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Autorrealización	1.- Oportunidades de desarrollo profesional	1.2.3.4.5.6	Alto
	2.- Valoración reconocimiento y desarrollo del desempeño.		Medio
	3.- Innovación Profesional.		Bajo
Involucramiento Laboral	1.- Comprensivo Institucional	7,8,9,10,11,12	Alto
	2.- Cumplimiento de actividades		Medio
	3.- Identidad Institucional		Bajo
	4.- Calidad Educativa.		
Supervisión	1.- Trabajo en equipo	13,14,15,16,17,18	Alto
	2.- Asesoramiento y Acompañamiento pedagógico		Medio
	3.- Actividades de planificación.		Bajo
Comunicación	1.- Comunicación abierta y flexible	19,20,21,22,23,24	Alto
	2.- Motivación Intrínseca y Extrínseca integración laboral.		Medio
Condiciones Laborales	1.- Cooperación Laboral	25,26,27,28,29,30	Bajo
	2.- Trabajo en equipo		
	3.- Objetivos integradores		
	4.- Oportunidades Laborales.		

Definición operacional: La variable Autopercepción del desempeño docente cuenta con 10 dimensiones que son: Disciplina, planificación del curso, diseño de ambiente de aprendizaje, estrategias métodos y técnicas de aprendizaje, motivación, evaluación del aprendizaje, comunicación, gestión del

curso, TIC y satisfacción general, cuenta a la vez con 48 ítems, para una mejor definición operacional presentamos el siguiente cuadro.

2.2. Operacionalización de las variables

Variable Autopercepción del desempeño docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Disciplina	Domina los principios fundamentales y conceptos de la disciplina que imparte en el curso.	1,2,3,4,5	Alto Medio Bajo
Planificación del curso	Planifica con precisión y detalle el proceso de aprendizaje con base en la naturaleza de los contenidos las características de los estudiantes y el perfil del curso.	6,7,8	Alto Medio Bajo
Diseño de ambientes de aprendizaje	Crea ambientes espacios y climas donde los estudiantes aprenden con eficacia y gusto. Usa estrategias métodos y técnicas efectivas de aprendizaje.	9,10,11,12,13	Alto Medio Bajo
Estrategias métodos y técnicas de aprendizaje	Estimula el interés de los estudiantes por un aprendizaje efectivo.	14,15,16,17,18,19,20	Alto Medio Bajo
Motivación	Desarrolla sistemas, estrategias, criterios de evaluación que apoyan y favorecen al aprendizaje de los estudiantes	21,22,23,24,25,26,27	Alto Medio Bajo
Evaluación del Aprendizaje.	Usa y favorece las diferentes formas y medios de expresión para establecer una comunicación genuina entre los actores del proceso de aprendizaje.	28,29,30,31,32,33,34,35	Alto Medio Bajo
Comunicación.	Usa y favorece las diferentes formas y medios de expresión para establecer una comunicación genuina entre los actores del proceso de Aprendizaje	36,37,38	Alto Medio Bajo
Gestión del Curso.	Es responsable equitativo en las actividades relacionadas con el curso.	39,40,41,42	Alto Medio Bajo
Tecnología de la Información y de la Comunicación.	Integra con responsabilidad el uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación en el proceso de Aprendizaje.	43,44,45	Alto Medio Bajo
Satisfacción General.	Se siente satisfecho de su actuación como docente.	46,47,48	Alto Medio Bajo

2.3. Metodología

Se utilizo el siguiente método:

Hipotético deductivo: Parte de lo general a lo particular tambien llamado método científico.

2.4. Tipo de estudio

En el ámbito de la investigación nos encontramos con una gama de clasificaciones de tipos de investigación. Sin embargo para la elaboración del Proyecto de investigación tendremos en cuenta lo establecido por Landeau (2007) citado por Abanto (2014) quien refiere que la amplia gama de tipos de investigación se ha definido de acuerdo a los propósitos que persigue el autor de la investigación.

Según su finalidad, es una investigación básica o pura, Se fundamenta en un argumento teórico y su intención fundamental consiste en desarrollar una teoría, extender, corregir o verificar el conocimiento mediante el descubrimiento de amplias divulgaciones o principios.

Este tipo de investigación se realiza para obtener nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato. Tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general. (Landeau, 2007, p. 55).

Según su carácter es una Investigación correlacional Tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 105).

Por su naturaleza, es una investigación cuantitativa, puesto que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar la hipótesis, como base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Fernández y Batista2006, 5)

Según el alcance temporal, la presente investigación es de corte transversal, porque las variables serán estudiadas simultáneamente en un momento dado,

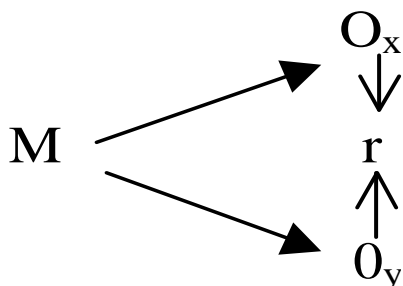
haciendo un corte en el tiempo. Pineda y Canales, (Alvarado 2007: 135).

2.5. Diseño de estudio

El diseño de contrastación considerado para verificar la hipótesis se denomina correlacional. Este diseño describe las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. En este diseño lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Según (Hernández, 2010), este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y después cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba (Hernández, 2010).

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

Ox = Observación de la variable clima organizacional.

Oy = Observación de la variable desempeño docente.

r = Nivel de correlación entre las dos variables.

No Experimental: Porque la investigación no ha sido manipulada.

Transversal: Porque se realiza en un solo tiempo.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población es el conjunto de unidades o elementos como personas, instituciones educativas, comunidades, entre otras; claramente definidos para lo cual se calculan las estimaciones o se busca información. Bendezú (2005).

Tabla 1.

Distribución de la población por sexo

Grupo	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Docente	18	22	40
Total			40

Fuente: institución educativa

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica

La técnica de investigación se refiere a la forma que se recoge los datos. (Hernández, 2010), las utilizadas en el presente estudio fue la encuesta tanto para la variable clima organizacional como para la variable percepción del desempeño docente.

2.7.2. Instrumentos de recolección de datos

Para realizar la presente investigación se utilizaron dos encuestas.

Ficha técnica de la variable Clima Organizacional

Denominación: Clima Organizacional

Autores: Litwin y Stringer (1968)

País: Argentina

Adaptación: Mendez.J

Año: 2017

País: Perú

Administración Individual

Duración de la administración 30 minutos incluidos las instrucciones y la implementación de datos.

Finalidad: Evaluar si el clima organizacional de la I.E Nuestra Señora del Carmen es adecuado ,si existe empatía entre el personal Directivo y docentes y si los docentes son motivados a mejorar cada día más.

Descripción del instrumento:

El cuestionario de Clima Organizacional esta constituido por 40 preguntas con respuestas dicotomicas (Si-No),cuenta con 5 dimensiones y 6 Items Este instrumento está diseñado para medir el Clima Organizacional en las IE y en las empresas.

Ficha técnica de la variable Autopercepción del Desempeño Docente.

Denominación: Cuestionario de Autopercepción del Desemeño Docente.

Adaptación: Méndez Vergaray

Año: 2017

País: Perú

Administración Individual

Duración de la administración 30 minutos incluidos las instrucciones y la implementación de datos.

Finalidad:

Evaluar el Autoestima de los docentes,la percepción que ellos mismos tienen de su trabajo que desempeñan día a día en su centro de labores.

Descripción del Instrumento:

El cuestionario de Autopercepción de Desempeño docente e Nunca, Casi Nunca, a Veces, Casi siempre y siempre está constituido por 40 preguntas con respuestas politómicas (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). Este instrumento está diseñado para medir la autovaloración que tienen los docentes de uno mismo.

2.8. Método de análisis de datos

Teniendo en cuenta el tipo y diseño de la investigación y las características de las variables en estudio, se utilizó el enfoque Cuantitativo. Que según Grinnell (1997) citado por Hernández, R. (2010), estos enfoques utilizan las cinco fases fundamentales de una investigación relacionadas entre sí, estas son:

Realizar la observación y la evaluación de fenómenos establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación la evaluación realizada.

Prueban y demuestran el grado en que las suposiciones o ideas tienen fundamento .

Revisan tales suposiciones o ideas sobre la base de las pruebas o del análisis.

Proponen nuevas observaciones y evaluaciones para establecer modificar, cimentar y/o fundamentar las suposiciones e ideas.

Para presentar los datos se empleará tablas, cuadros y gráficos estadísticos, para analizar los datos se utilizará la media aritmética, desviación estándar y coeficiente de variación. Como coeficiente de correlación se hará uso del coeficiente de correlación de Pearson.

III. Resultados

Los resultados obtenidos se organizaron de acuerdo a las variables y dimensiones de estudio, cuyos resultados fueron los siguientes:

3.1. Resultados de la variable clima organizacional

Presenta 5 dimensiones cuyos resultados presentamos a continuación:

Tabla 2.

Distribución Auto realización, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Auto realización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	5	12,5	12,5	12,5
Medio	9	22,5	22,5	35,0
Alto	26	65,0	65,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

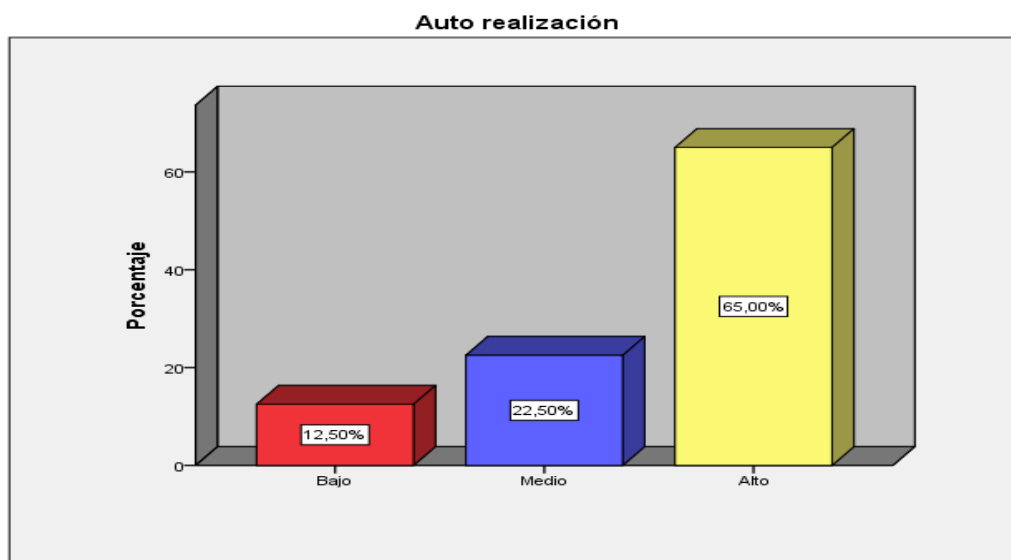


Figura 1. Frecuencia Auto realización, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 2 y figura 1 se observa que, respecto a la dimensión Auto realización, el 65,00% presenta un nivel Medio, el 22,50% presenta un nivel Alto y el 12,50% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 3.

Distribución Involucramiento Laboral, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Involucramiento Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	4	10,0	10,0	10,0
Medio	9	22,5	22,5	32,5
Alto	27	67,5	67,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

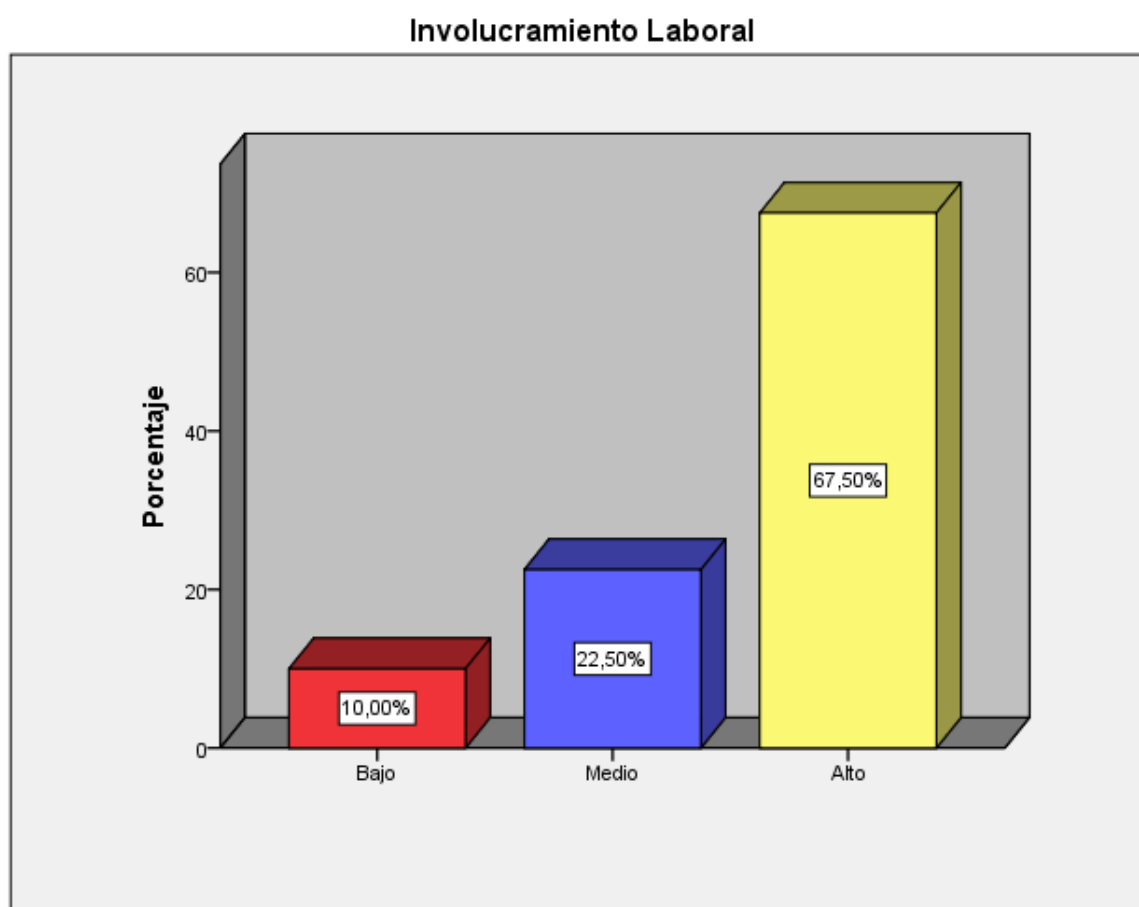


Figura 2. Frecuencia Involucramiento Laboral, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 3 y figura 2 se observa que, respecto a la dimensión Involucramiento Laboral, el 67,50% señalan un nivel Alto, el 22,50% presenta un nivel Medio y el 10,00% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 4.

Distribución Supervisión, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	8	20,0	20,0
	Medio	7	17,5	37,5
	Alto	25	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

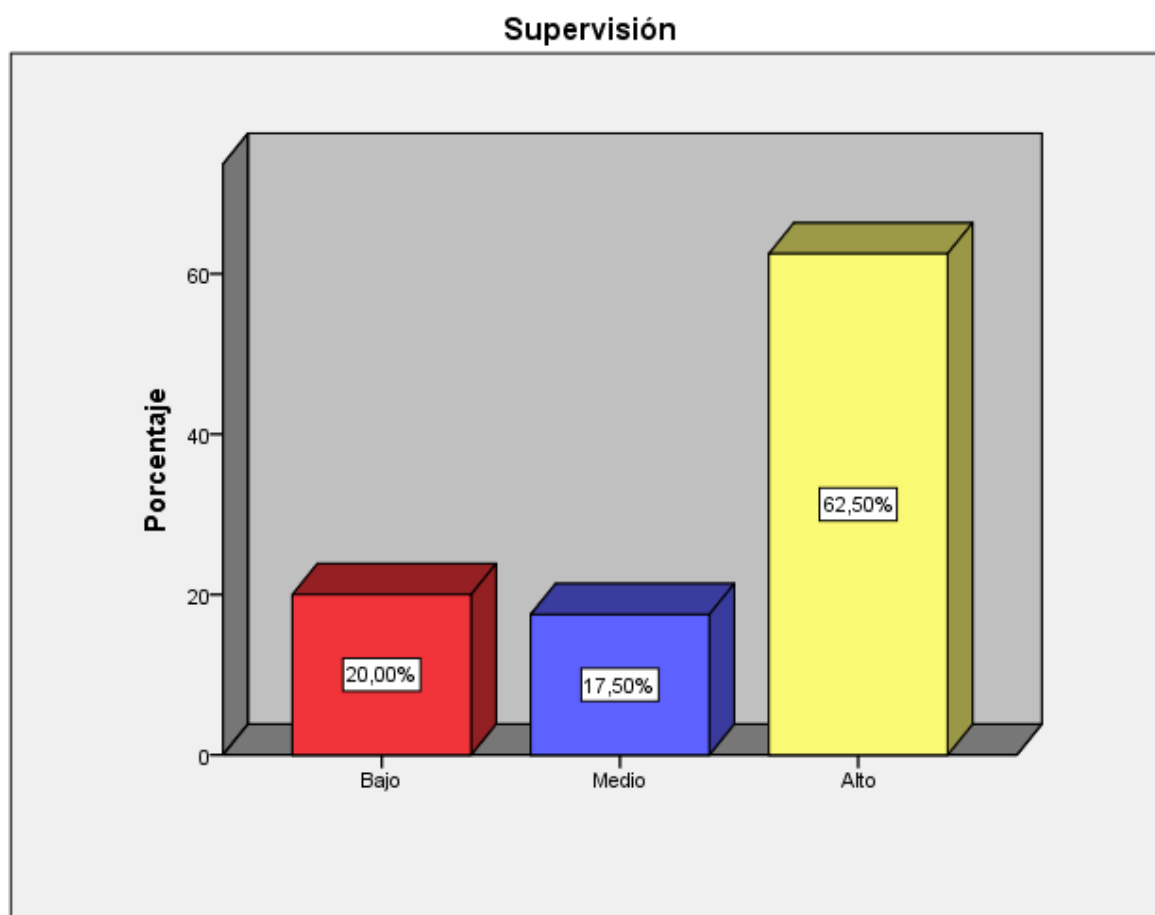


Figura 3. Frecuencia Supervisión, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 4 y figura 3 se observa que, respecto a la dimensión Supervisión, el 62,50% señalan un nivel Alto, el 20,00% presenta un nivel Bajo y el 17,50% presenta un nivel Medio en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 5.

Distribución Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	10,0	10,0	10,0
	Medio	13	32,5	32,5	42,5
	Alto	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

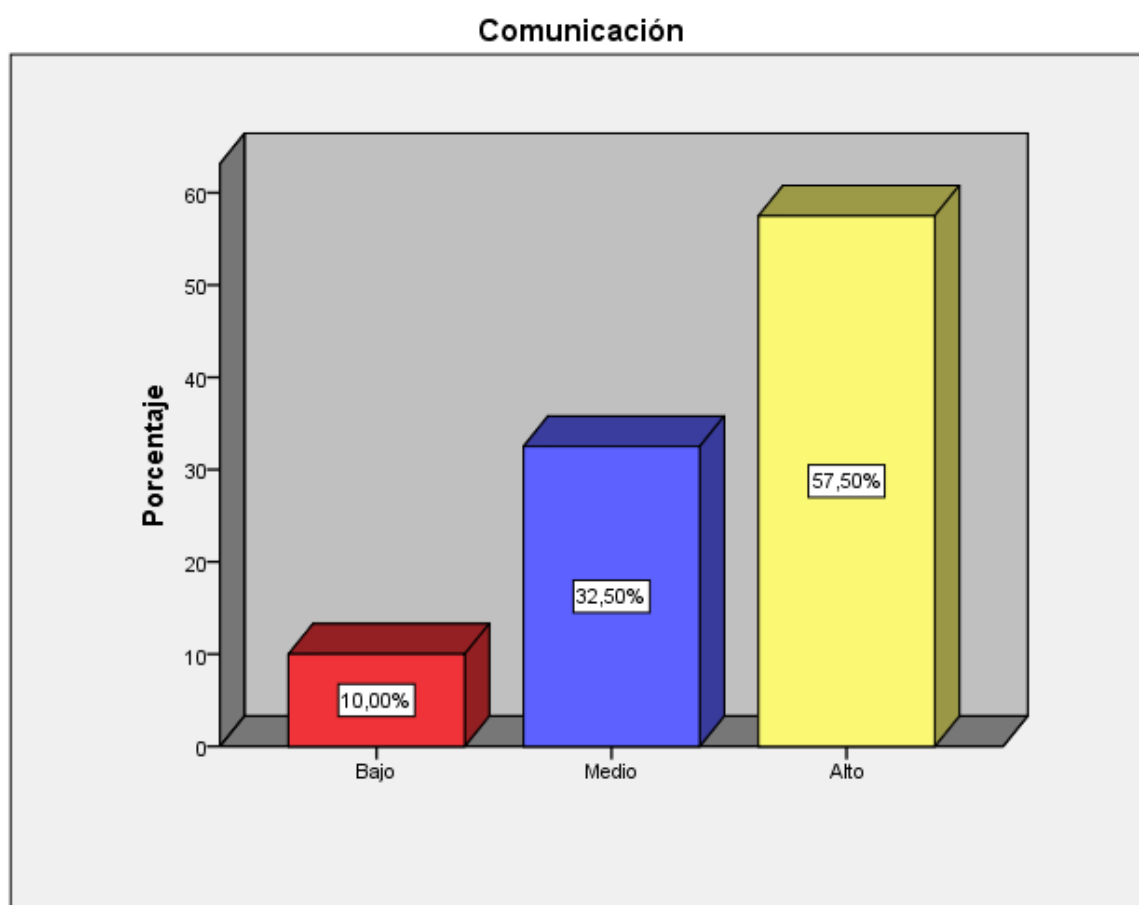


Figura 4. Frecuencia Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 5 y figura 4 se observa que, respecto a la dimensión Comunicación, el 57,50% señalan un nivel Alto, el 32,50% presenta un nivel Medio y el 10,00% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 6.

Distribución Condiciones Laborales, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Condiciones Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	4	10,0	10,0	10,0
Medio	10	25,0	25,0	35,0
Alto	26	65,0	65,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

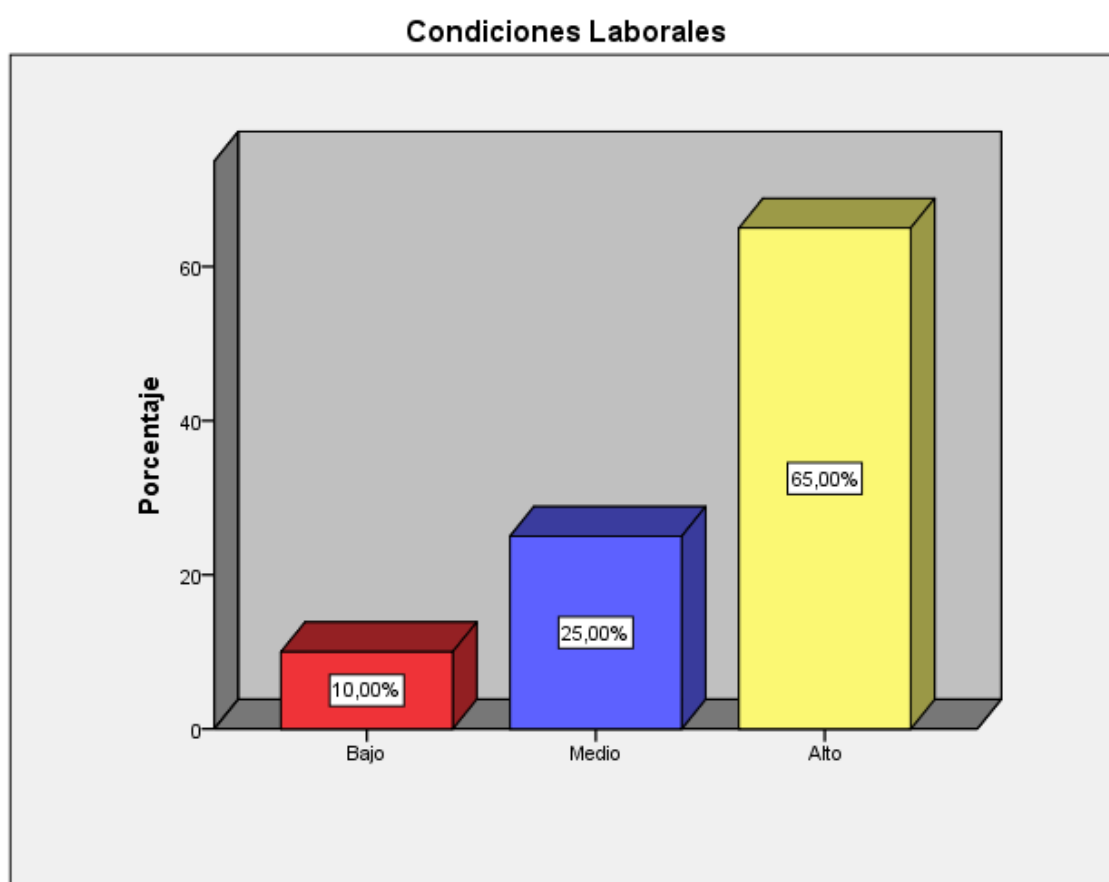


Figura 5. Frecuencia Condiciones Laborales, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

En la tabla 6 y figura 5 se observa que, respecto a la dimensión Condiciones Laborales, el 65,00% señalan un nivel Alto, el 25,00% presenta un nivel Medio y el 10,00% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 7.

Distribución Clima organizacional, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	5	12,5	12,5
	Medio	8	20,0	32,5
	Alto	27	67,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

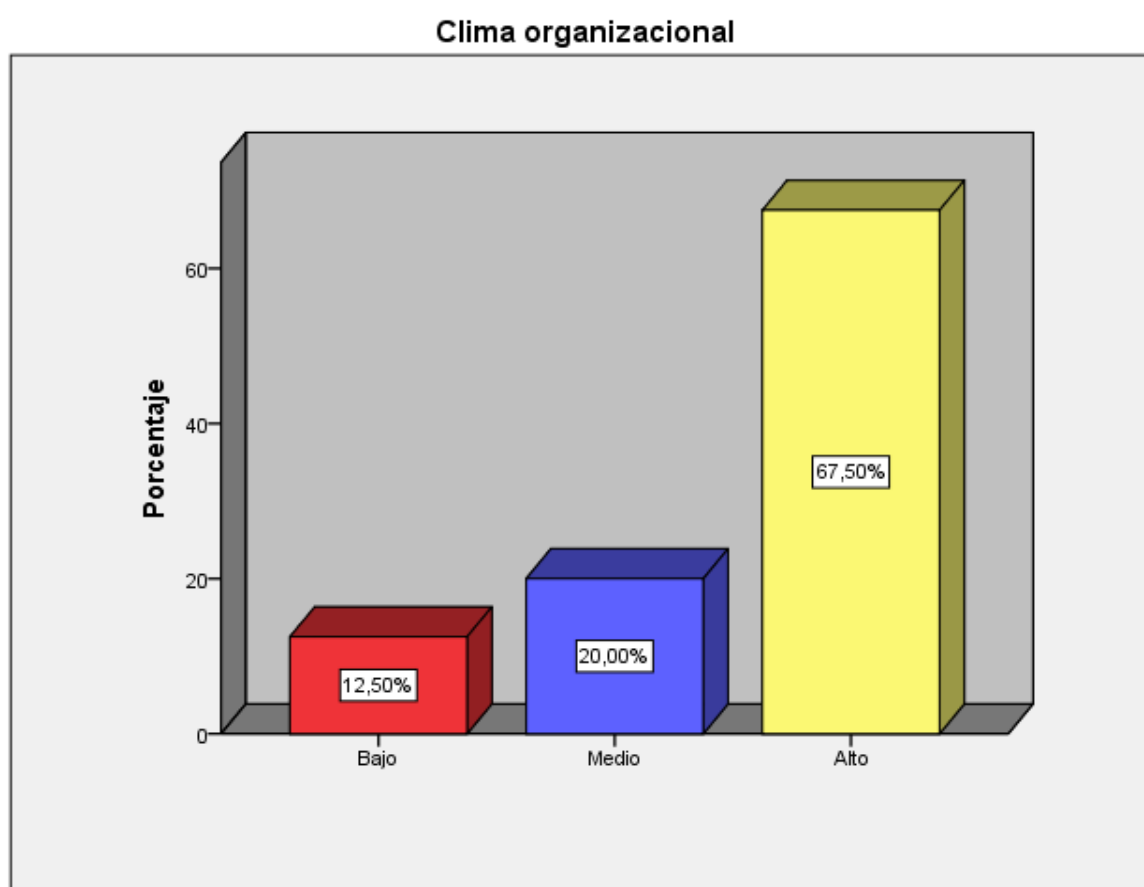


Figura 6. Frecuencia Clima organizacional, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 7 y figura 6 se observa que, respecto a la variable Clima organizacional, el 67,50% señalan un nivel Alto, el 20,00% presenta un nivel Medio y el 12,50% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

3.2. Resultados de la variable Autopercepción del desempeño docente

Presenta 10 dimensiones cuyos resultados presentamos a continuación:

Tabla 8.

Distribución Disciplina, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Disciplina		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	2	5,0	5,0	5,0
	Medio	22	55,0	55,0	60,0
	Alto	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

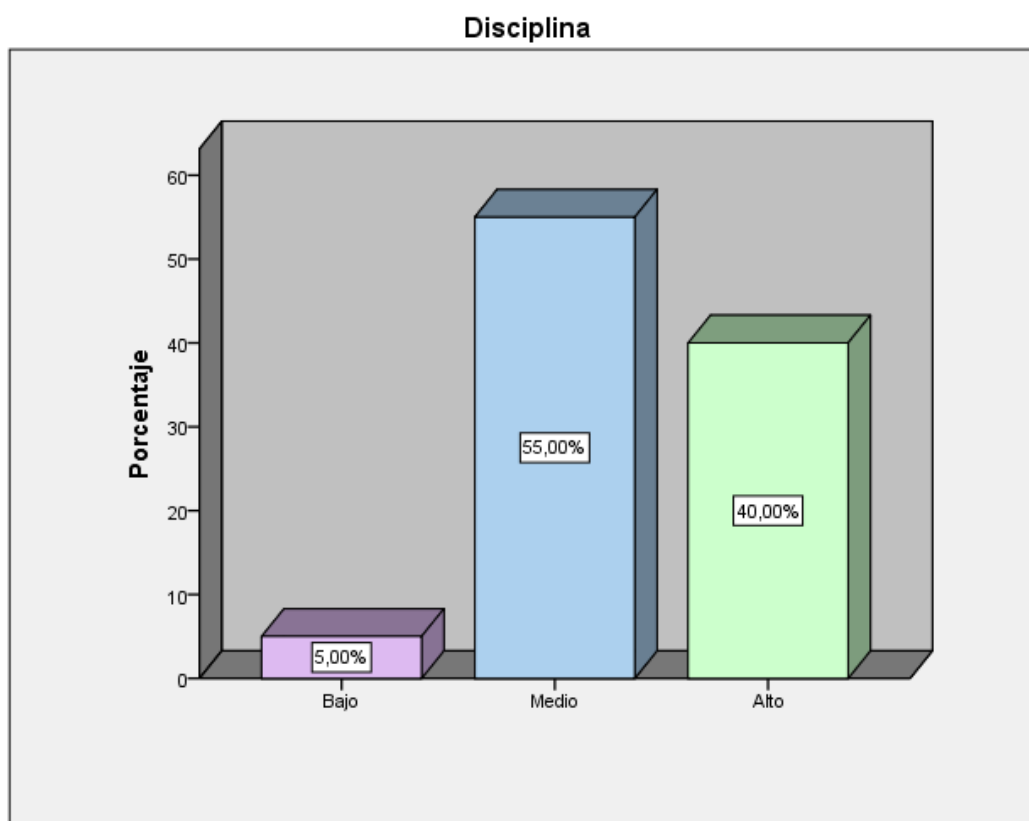


Figura 7. Frecuencia Disciplina, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 8 y figura 7 se observa que, respecto a la dimensión Disciplina, el 55,00% señalan un nivel Medio, el 40,00% presenta un nivel Alto y el 5,00% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 9.

Distribución Planificación del curso, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Planificación del curso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	4	10,0	10,0	10,0
Medio	11	27,5	27,5	37,5
Alto	25	62,5	62,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

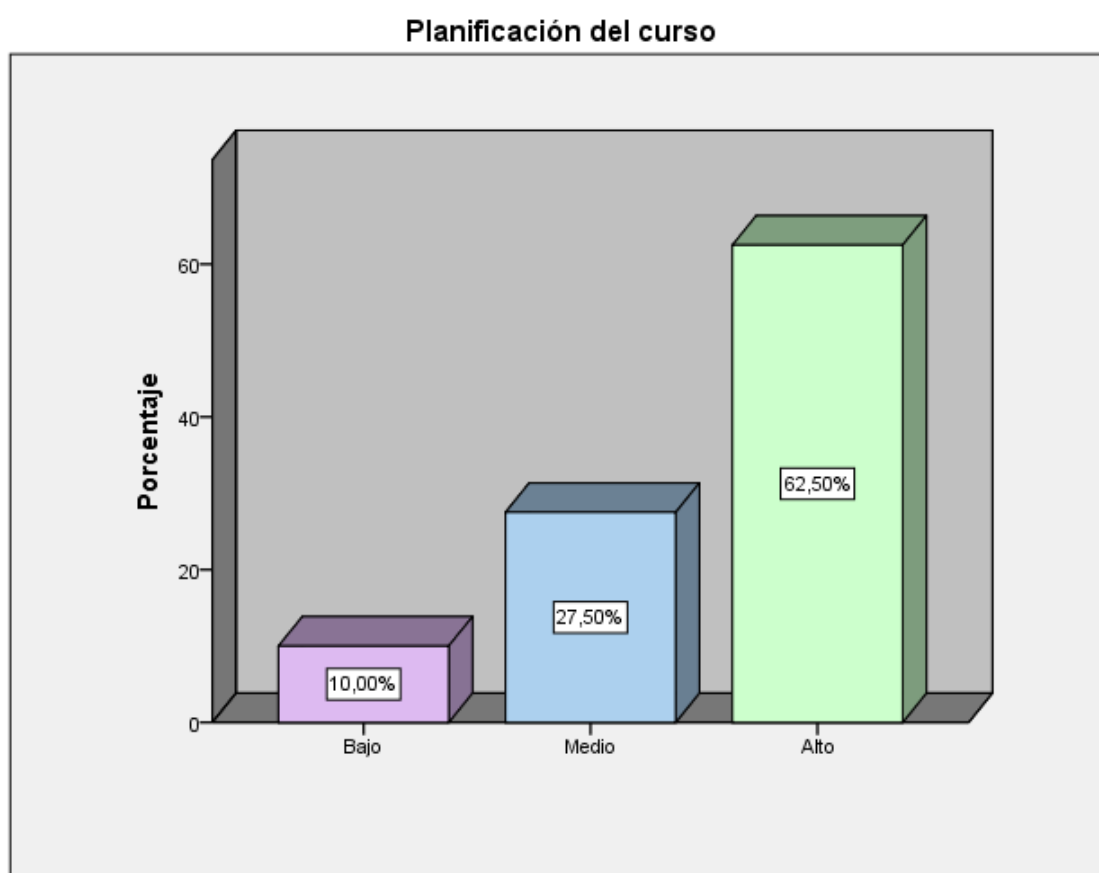


Figura 8. Frecuencia Planificación del curso, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 9 y figura 8 se observa que, respecto a la dimensión Planificación del curso, el 62,50% señalan un nivel Alto, el 27,50% presenta un nivel Medio y el 10,00% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 10.

Distribución Diseño de ambientes de aprendizaje, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Diseño de ambientes de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	3	7,5	7,5	7,5
	Medio	11	27,5	27,5	35,0
	Alto	26	65,0	65,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

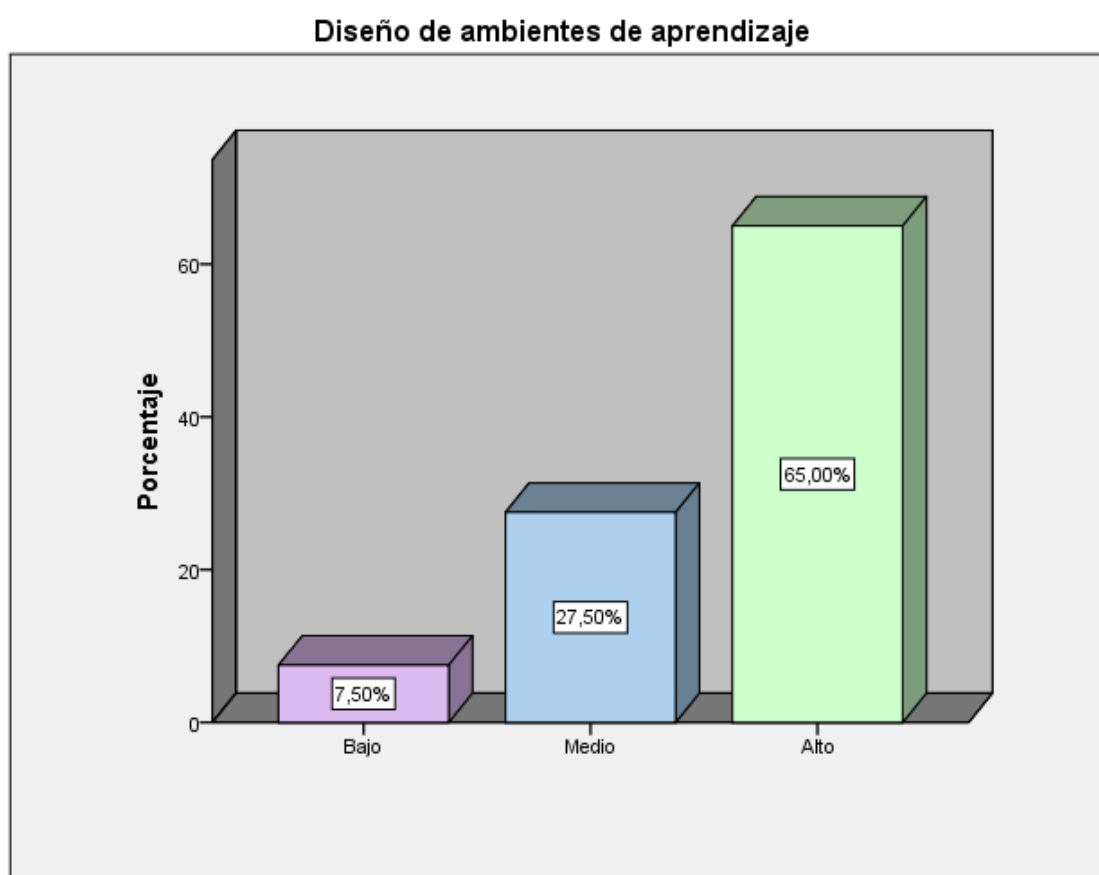


Figura 9. Frecuencia Diseño de ambientes de aprendizaje, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 10 y figura 9 se observa que, respecto a la dimensión Diseño de ambientes de aprendizaje, el 65,00% señalan un nivel Alto, el 27,50% presenta un nivel Bajo y el 7,50% presenta un nivel Medio en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 11.

Distribución Estrategias métodos y técnicas de aprendizaje, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Estrategias métodos y técnicas de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	5	12,5	12,5	12,5
	Medio	11	27,5	27,5	40,0
	Alto	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

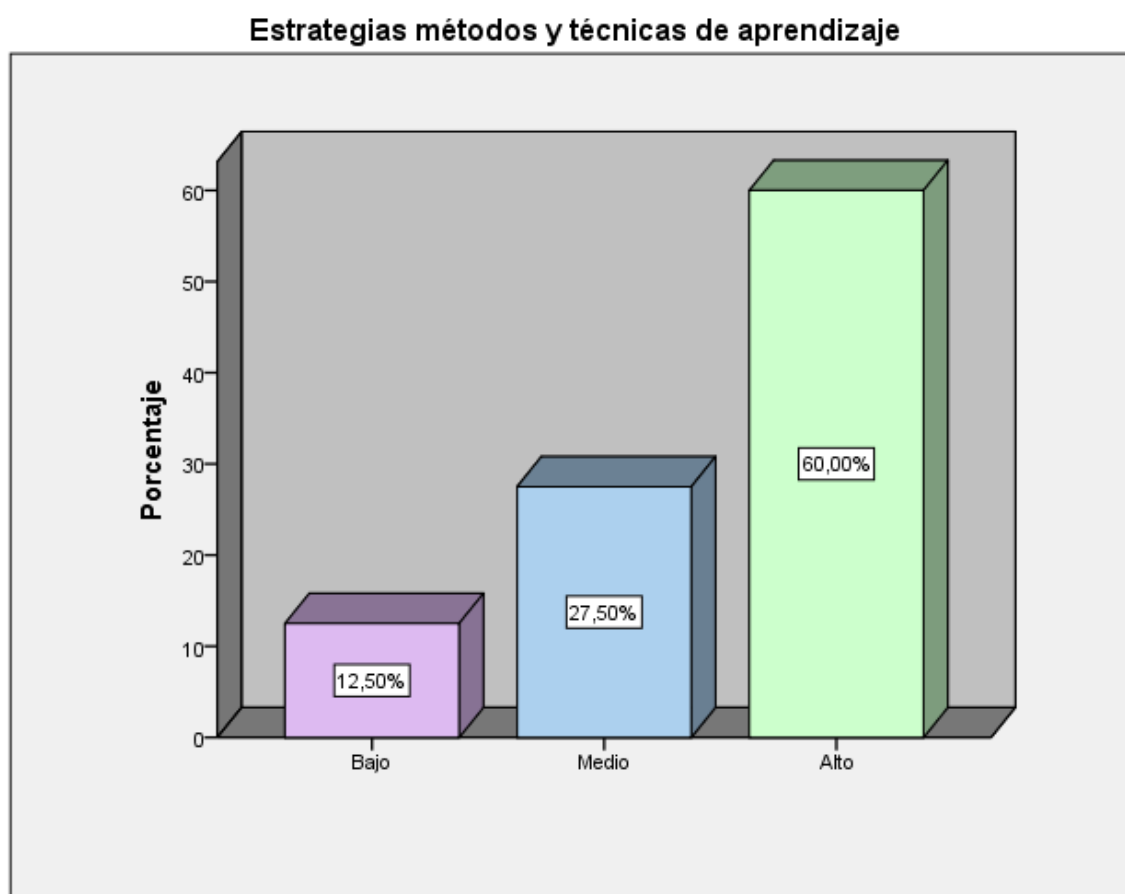


Figura 10. Frecuencia Estrategias métodos y técnicas de aprendizaje, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 11 y figura 10 se observa que, respecto a la dimensión Estrategias métodos y técnicas de aprendizaje, el 60,00% señalan un nivel Alto, el 27,50% presenta un nivel Medio y el 12,50% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 12.

Distribución Motivación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Motivación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	10,0	10,0	10,0
	Medio	11	27,5	27,5	37,5
	Alto	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

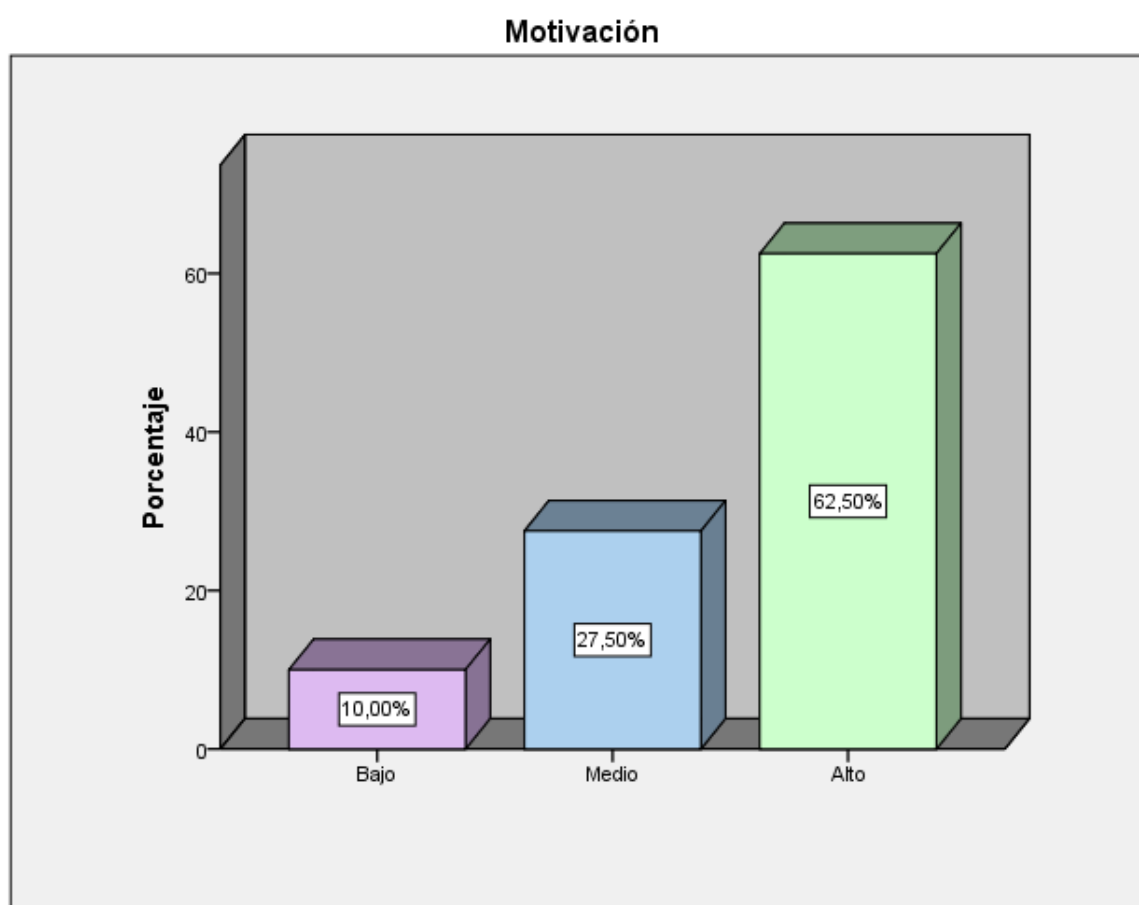


Figura 11. Frecuencia Motivación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

En la tabla 12 y figura 11 se observa que, respecto a la dimensión Motivación, el 57,50% señalan un nivel Alto, el 30,00% presenta un nivel Medio y el 12,50% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 13.

Distribución Evaluación del Aprendizaje, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Evaluación del Aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	2	5,0	5,0	5,0
	Medio	21	52,5	52,5	57,5
	Alto	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

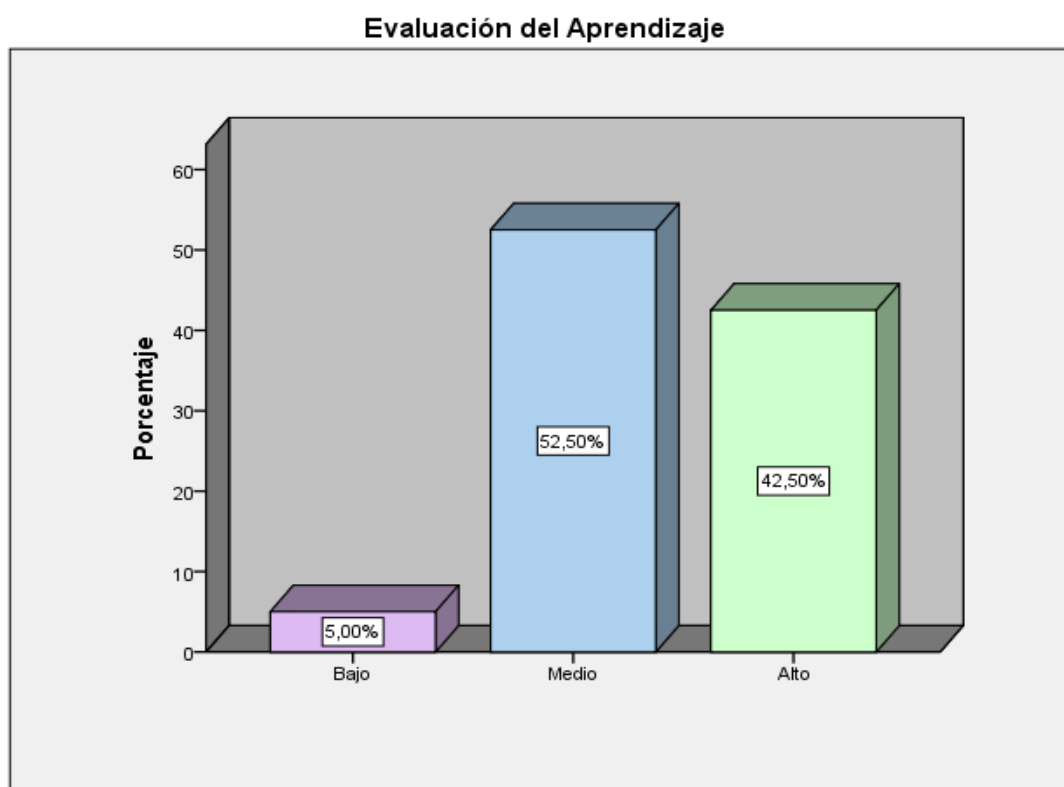


Figura 12. Frecuencia Evaluación del Aprendizaje, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 13 y figura 12 se observa que, respecto a la dimensión Evaluación del Aprendizaje, el 52,50% señalan un nivel Medio, el 42,50% presenta un nivel Alto y el 5,00% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 14.

Distribución Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	4	10,0	10,0	10,0
Medio	11	27,5	27,5	37,5
Alto	25	62,5	62,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

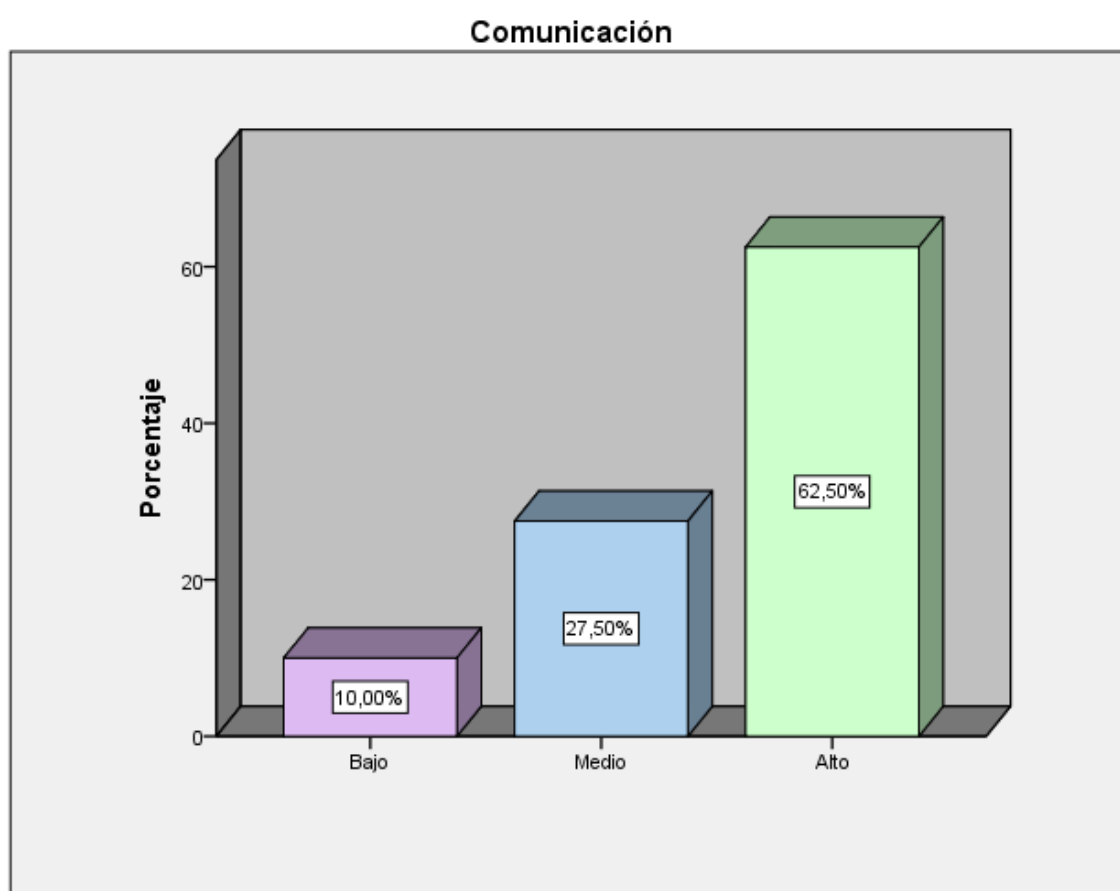


Figura 13. Frecuencia Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 14 y figura 13 se observa que, respecto a la dimensión Comunicación, el 62,50% señalan un nivel Alto, el 27,50% presenta un nivel Medio y el 10,00% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 15.

Distribución Gestión del Curso, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Gestión del Curso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	5	12,5	12,5	12,5
	Medio	11	27,5	27,5	40,0
	Alto	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

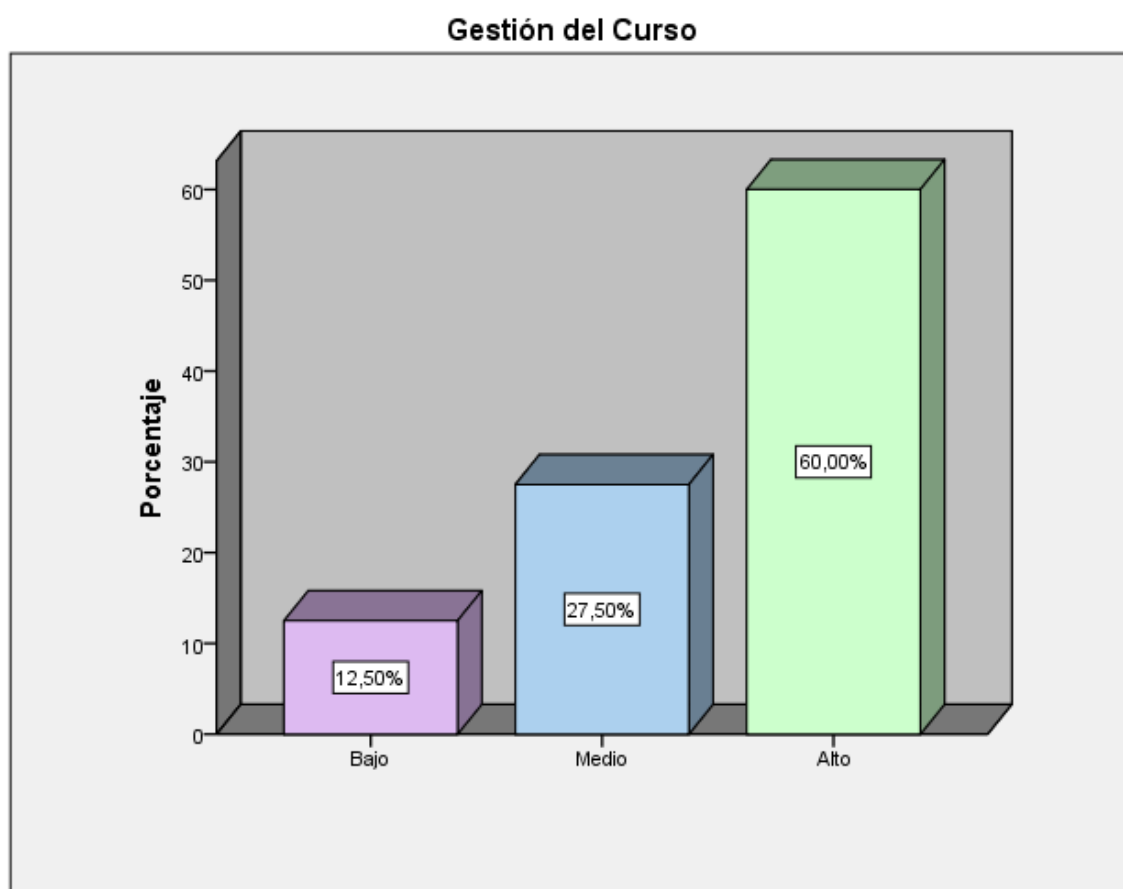


Figura 14. Frecuencia Gestión del Curso, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 15 y figura 14 se observa que, respecto a la dimensión Gestión del Curso, el 60,00% señalan un nivel Alto, el 27,50% presenta un nivel Medio y el 12,50% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 16.

Distribución Tecnología de la Información y de la Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Tecnología de la Información y de la Comunicación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	10,0	10,0	10,0
	Medio	11	27,5	27,5	37,5
	Alto	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

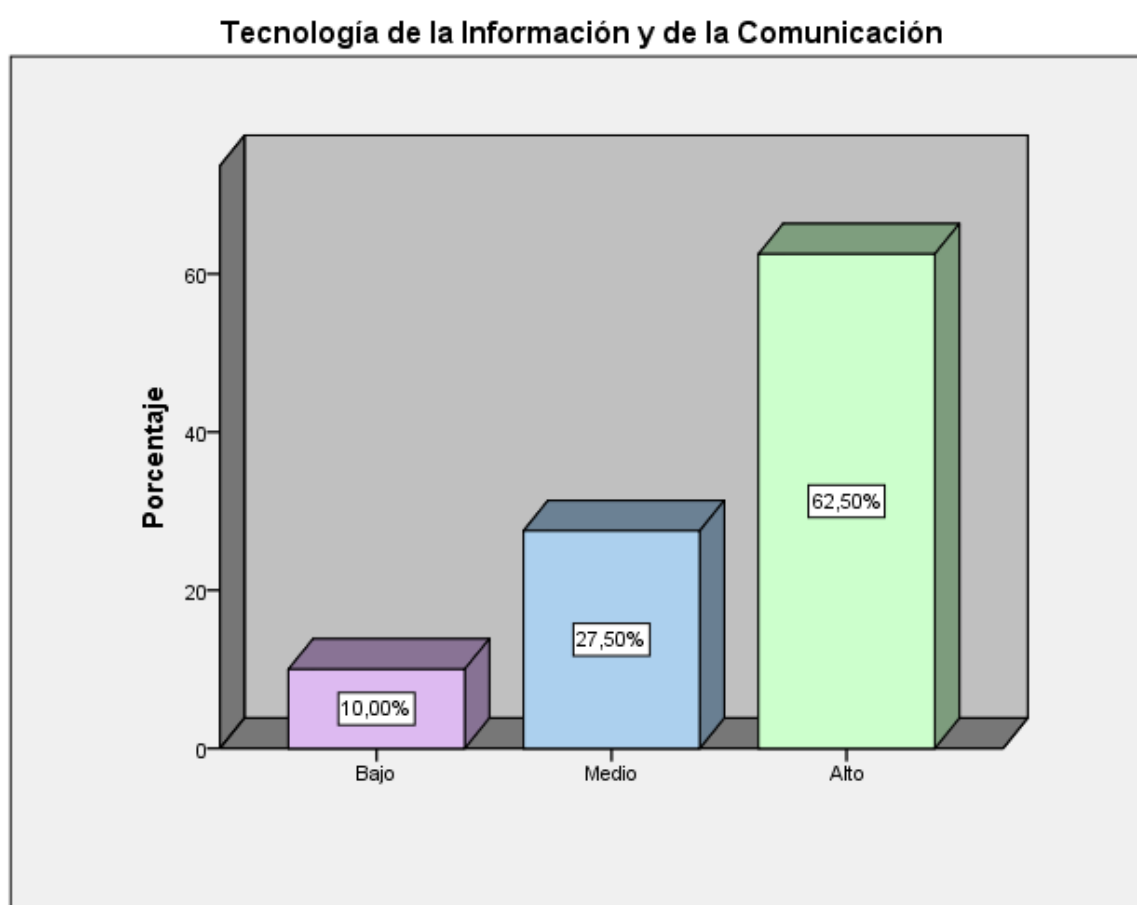


Figura 15. Frecuencia Tecnología de la Información y de la Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 16 y figura 15 se observa que, respecto a la dimensión Tecnología de la Información y de la Comunicación, el 62,50% señalan un nivel Alto, el 27,50% presenta un nivel Bajo y el 10,00% presenta un nivel Medio en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 17.

Distribución Satisfacción General, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

		Satisfacción General			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	2	5,0	5,0	5,0
	Medio	21	52,5	52,5	57,5
	Alto	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

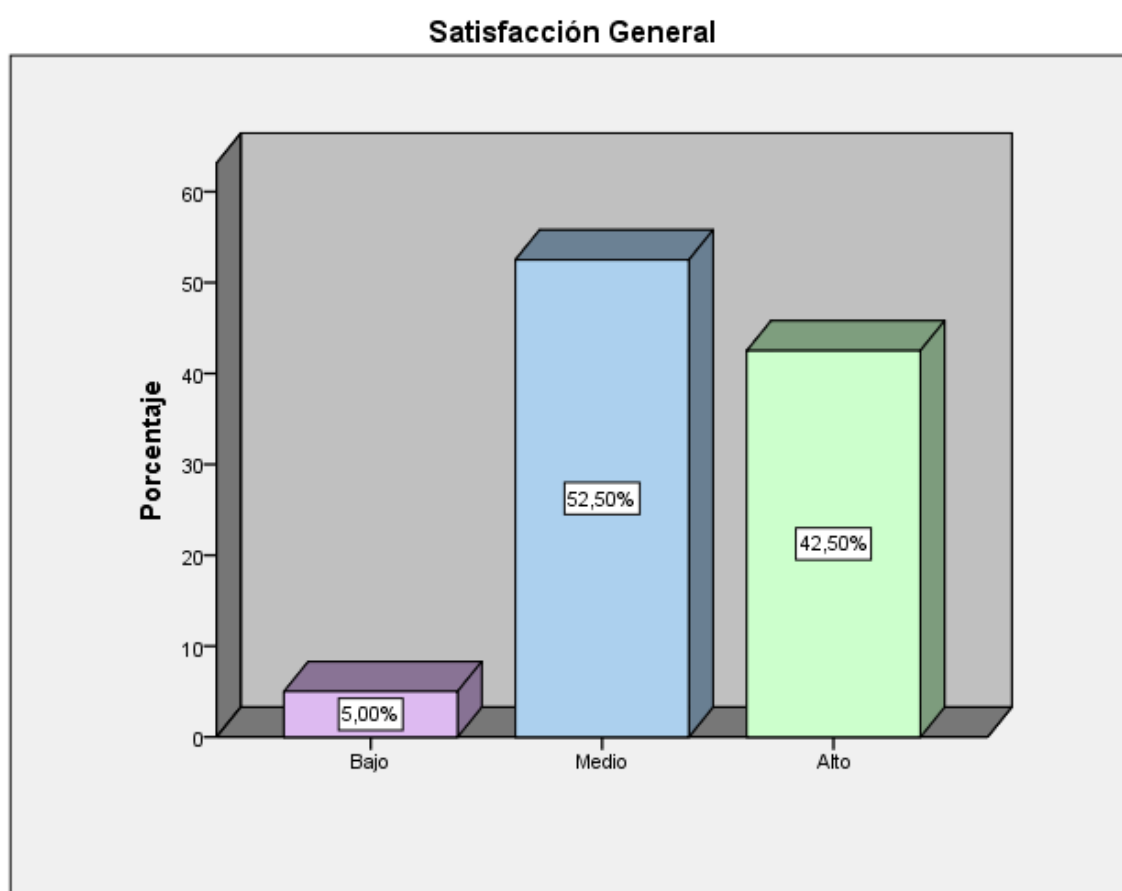


Figura 16. Frecuencia Satisfacción General, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 17 y figura 16 se observa que, respecto a la dimensión Satisfacción General, el 52,50% señalan un nivel Medio, el 42,50% presenta un nivel Alto y el 5,00% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Tabla 18.

Distribución Autopercepción del desempeño docente, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

Autopercepción del desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	2	5,0	5,0	5,0
	Medio	15	37,5	37,5	42,5
	Alto	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

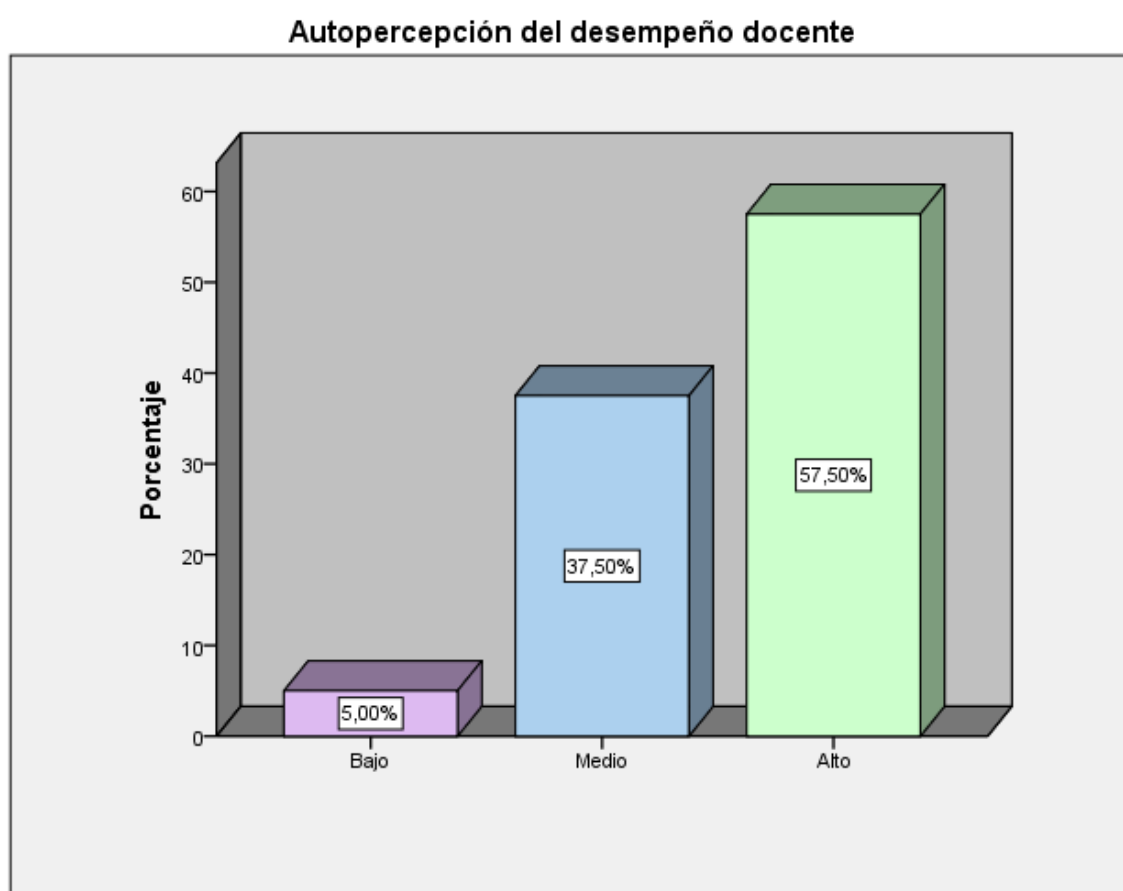


Figura 17. Frecuencia Autopercepción del desempeño docente, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

En la tabla 18 y figura 17 se observa que, respecto a la dimensión Autopercepción del desempeño docente, el 57,50% señalan un nivel Alto, el 37,50% presenta un nivel Medio y el 5,00% presenta un nivel Bajo en docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

3.3. Relación entre las variables

Tabla 19.

Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova	
	Estadístico	gl
Auto realización	,397	40
Involucramiento	,410	40
Laboral		
Supervisión	,385	40
Comunicación	,355	40
Condiciones Laborales	,397	40
Clima organizacional	,411	40
Disciplina	,314	40
Planificación del curso	,383	40
Diseño de ambientes	,398	40
de aprendizaje		
Estrategias métodos y	,368	40
técnicas de		
aprendizaje		
Motivación	,383	40
Evaluación del	,314	40
Aprendizaje		
Comunicación.	,383	40
Gestión del Curso	,368	40
Tecnología de la	,383	40
Información y de la		
Comunicación		
Satisfacción General	,314	40
Autopercepción del	,361	40
desempeño docente		

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para poder seleccionar el tipo de la prueba estadística para el análisis de la hipótesis de la investigación, procedemos a determinar el tipo de distribución de los datos en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; al respecto la muestra asumida presenta un total de 40 individuos es por ello que utilizo la prueba denominada KS o prueba de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia del 0,05 y para ello se planteó lo siguiente:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

De acuerdo a la tabla 18 el p_{valor} de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha lo cual indica que estos datos no provienen de una distribución normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos, es decir en este caso se empleó el Rho Spearman.

3.4. Validación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Clima organizacional según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Ha: Si existe relación entre Clima organizacional y Autopercepción del desempeño docente según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 20.

Prueba de Spearman Autopercepción del desempeño docente y Clima

organizacional, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

		Autopercepción del desempeño docente	Clima organizacional
Rho de Spearman	Autopercepción del desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral).	1,000 ,819**
		N	40
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,819** 1,000
		N	40

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Autopercepción del desempeño docente y Clima organizacional según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Auto realización según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Ha: Si existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Auto realización según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 21.

Prueba de Spearman Autopercepción del desempeño docente y Auto realización, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

	Autopercepción del desempeño docente	Autopercepción del desempeño docente	Auto realiz
Rho de Spearman	Autopercepción del desempeño docente	Coeficiente de correlación	,772*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
	Auto realización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	40

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Autopercepción del desempeño docente y Auto realización según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Involucramiento Laboral según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Ha: Si existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Involucramiento Laboral según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 22.

Prueba de Spearman Autopercepción del desempeño docente y Involucramiento Laboral, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

		Autopercepción del desempeño docente	Involucramiento Laboral
Rho de Spearman	Autopercepción del desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,718**
		N	,000
			40
	Involucramiento Laboral	Coeficiente de correlación	,718**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			40

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Autopercepción del desempeño docente y Involucramiento Laboral según opinión de los docentes en la IE NSC

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Supervisión según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Ha: Si existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Supervisión según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 .

Tabla 23.

Prueba de Spearman Autopercepción del desempeño docente y Supervisión, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

		Autopercepción del desempeño docente	Supervisión
Rho de Spearman	Autopercepción del desempeño docente	Coefficiente de correlación 1,000	,736**
		Sig. (bilateral) .	,000
		N 40	40
	Supervisión	Coefficiente de correlación ,736**	1,000
		Sig. (bilateral) ,000	.
		N 40	40

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Autopercepción del desempeño docente y Supervisión según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Comunicación según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

H_a: Si existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Comunicación según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 24.

Prueba de Spearman Autopercepción del desempeño docente y Comunicación, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

		Autopercepción del desempeño docente	Comunicación
Rho de Spearman	Autopercepción del desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral). N	1,000 40
	Comunicación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral). N	,817** 40
			,000 40
			1,000 .

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Autopercepción del desempeño docente y Comunicación según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Condiciones Laborales según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

H_a: Si existe relación entre Autopercepción del desempeño docente y Condiciones Laborales según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 .

Tabla 25.

Prueba de Spearman Autopercepción del desempeño docente y Condiciones Laborales, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral

		Autopercepción del desempeño docente	Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Autopercepción del desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,861**
		N	,000 40
Condiciones Laborales	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	,861**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,000 40

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Autopercepción del desempeño docente y Condiciones Laborales según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.

IV. Discusión

Los resultados obtenidos nos permite afirmar que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la Autopercepción del Desempeño Docente en la I.E Nuestra Señora del Carmen de Huaral teniendo un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Autopercepción del desempeño docente y Clima organizacional, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral. ($r_s = 0,819$, $p < 0.05$). Según la contrastación de hipótesis general.

A raíz del resultado podemos afirmar lo que decía Dolly (2207) que el clima organizacional de una I.E debe ser armonico basado en las buenas relaciones entre el personal Directivo.docentes y padres de familia.

Con referencia a la Hipótesis específica 1 se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Autopercepción del desempeño docente y Auto realización según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral. ($r_s = 0,772$, $p < 005$).

De acuerdo a este resultado ratificamos lo que mencionaba Escudero (2011) que la autorealización es un deseo de las personas por superarse y satisfacer el potencial que cada uno tiene y esto es muy importante porque de esta manera estamos dando ejemplo a nuestros estduiantes para que ellos tambien puedan conseguir sus metas y objetivos.

Con referencia a la Hipotesis especifica 2 se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Autopercepción del desempeño docente y Involucramiento Laboral según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral. ($r_s = 0,718$, $p < 0.05$).

A raíz de este resultado rescatamos lo que mencionaba Frias (2001) que el docente muestra involucramiento laboral si conoce y adhiere para si mismo la mision y los objetivos de uan empresa y se compromete con su trabajo desde un inicio.

Con referencia a la hipótesis específica 3 se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Autopercepción del desempeño docente y Supervisión según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral. ($r_s = 0,736$, $p < 0.05$).

De los resultados obtenidos recordamos a Frias (2001) cuando mencionaba que la supervisión dentro de una actividad laboral está relacionado con el apoyo y orientación con la finalidad de ir mejorando cada día para brindar un buen servicio al estudiante.

En la Hipótesis específica 4 se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Autopercepción del desempeño docente y Comunicación según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral. ($r_s = 0,817$, $p < 0.05$).

A raíz de este resultado concordamos con Cuadrado (2007) cuando menciona que el desarrollo de la productividad de la organización es efectivo debido a la comunicación que se ejecuta entre Directivo y Docente.

En la hipótesis específica 5 se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Autopercepción del desempeño docente y Condiciones Laborales según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral. ($r_s = 0,861$, $p < 0.05$).

En esta parte Cuadrado (2007) mencionaba que la remuneración es un factor muy importante para el docente porque ello motiva a seguir capacitándose para dar lo mejor de sí a su estudio.

V. Conclusiones

- Primera** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Autopercepción del desempeño docente y Clima organizacional, docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral. ($r_s = 0,819$, $p < 0.05$).
- Segundo** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis Especifica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Autopercepción del desempeño docente y Auto realización según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral. ($r_s = 0,772$, $p < 0.05$).
- Tercero** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis especifica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Autopercepción del desempeño docente y Involucramiento Laboral según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral. ($r_s = 0,718$, $p < 0.05$).
- Cuarto** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis especifica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Autopercepción del desempeño docente y Supervisión según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral. ($r_s = 0,736$, $p < 0.05$).
- Quinto** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis especifica 4, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es

menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Autopercepción del desempeño docente y Comunicación según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral. ($r_s = 0,817$, $p < 0.05$).

Sexto

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 5, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Autopercepción del desempeño docente y Condiciones Laborales según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral. ($r_s = 0,861$, $p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

En base a los hallazgos se recomienda lo siguiente.

- Primero:** Realizar charlas acerca de Autorealización tanto para docentes como para estudiantes con la finalidad de motivarlos a superarse cada día.
- Segundo:** Dentro del trabajo de supervisión el Director debe dar a conocer al docente no solo de sus deficiencias si no también de sus fortalezas con la finalidad de motivarlo a utilizar otras estrategias en el dictado de clases a los estudiantes.
- Tercero:** Con respecto al diseño del aprendizaje el Director debe fomentar que el docente sea un innovador capaz de crear nuevas técnicas y estrategias de enseñanza, proyectos.
- Cuarto:** Con respecto a la evaluación del aprendizaje el docente debe ser autónomo pero a la vez debe considerar el avance de sus estudiantes, su mejora, sus ganas de superación no solo la parte teórica de la asignatura si no su esfuerzo por mejorar.
- Quinto:** El Director debe realizar capacitaciones acerca de las TIC tecnología de las comunicaciones con la finalidad de que los docentes puedan utilizar esta herramienta con los estudiantes y de esta manera poder realizar sus clases más amenas de acuerdo al avance tecnológico que estamos viviendo.

VII. Referencias

- Alvarez G. (1992). *El constructo clima organizacional*. *Revista latinoamericana de psicología ocupacional*.
- Albrecht, K. y Bradford, I. (2004). *La excelencia en el servicio*. Colombia: Editores 3R.
- Alet, J. (2002). *Fidelización y calidad de servicio*. (Artículo en línea). Disponible: <http://www.icemd.com/área-entrada/articulos/enviar1.asp?Id=118> (Consulta: 2014, febrero 03).
- Alles, (2002). *Las competencias y evaluación del desempeño*, un Enfoque de 360°. Madrid: Editorial 2000.
- Arias, F. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México, D.F: Editorial Trillas, S.A. Sexta Edición.
- Brunet y Schilman. (2005). *Clima Organizacional*. Maracaibo: independiente.
- Caballero, A. (2003). *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior*. Tesis para obtener el grado de maestría en Ciencias de la Administración con Especialidad en Relaciones Industriales. Universidad de Nuevo León, México.
- Caballero, R. (2013). *El buen docente: estudio cualitativo desde las percepciones de egresados de educación secundaria*. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición Santa Fé de Bogota: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Fernández, T. (2008). *Clima organizacional en escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay*. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.

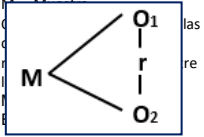
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hurtado, A. (2014). *Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de Puerto Súngaro-PuertoInca-Huánuco-2013*. Tesis para optar el grado de Magister en Administración de Educación. Universidad César Vallejo.
- Kat, D. & Katn. R. (1995). *Psicología de la organización*. México: editorial Trillas. En <http://www.monografias.com/trabajos75/relacion-clima-institucional-rendimiento-estudiantes/relacion-clima-institucional-rendimiento-estudiantes2.shtml#ixzz3cf8hsNCu>
- Martínez (2012). *El desempeño laboral y el nivel de relaciones interpersonales en educación primaria de San Juan de Lurigancho*. Tesis para optar el grado de Magister en Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona-España: Editorial Horsori.
- Mayer. (2007). *Comportamientos de ciudadanía docente, motivación y desempeño académico*. Revista Latinoamericana de Psicología, 39, 263-268..
- Muñoz Limascca Bertha(2010). *Desempeño docente vs rendimiento escolar*. Evaluacion y Acreditación de la calidad educativa, i, 3.
- Palma, S. (1998). *Diagnóstico del Clima Organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el grado de magister. Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Ramón, A (2006). *El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú*.

Anexos


Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Clima Organizacional y Auto percepción del Desempeño Docente. Autor: Esther María Osorio Castillo.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y Auto percepción del desempeño docente en la IE Nuestra Señora del Carmen de Huaral? 1.4.2 Problemas Específicos Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la auto percepción del desempeño docente y la Autorrealización según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la auto percepción del desempeño docente y el involucramiento laboral según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen de Huaral?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre el nivel de la auto percepción del desempeño docente y la supervisión según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen?</p> <p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre la Auto percepción del desempeño y la comunicación según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen?</p> <p>Problema específico 5 ¿Qué relación existe entre y la Auto percepción del desempeño y las condiciones laborales según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Auto percepción del desempeño docente según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen de Huaral</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación existente entre la auto percepción del desempeño docente y la Autorrealización según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación existente entre la auto percepción del desempeño docente y el involucramiento laboral según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen de Huaral.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación existente entre la auto percepción del desempeño docente y la supervisión según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación existente entre la Auto percepción del desempeño docente y el nivel de comunicación según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen.</p> <p>Objetivo específico 5 Determinar la relación existente entre la Auto percepción del desempeño docente y las condiciones laborales según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora del Carmen.</p>	<p>Hipotesis general. Si existe relación entre Clima organizacional y Auto percepción del desempeño docente según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.</p> <p>Hipotesis específicas Hipotesis específica 1 Existe relación entre Auto percepción del desempeño docente y Auto realización según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.</p> <p>Hipotesis específica 2 Existe relación entre Auto percepción del desempeño docente y Involucramiento Laboral según opinión de los docentes en la IE NSC</p> <p>Hipotesis específica 3 Existe relación entre Auto percepción del desempeño docente y Supervisión según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.</p> <p>Hipotesis específica 4 Existe relación entre Auto percepción del desempeño docente y Comunicación según opinión de los docentes en la IE Nuestra Señora Del Carmen de Huaral.</p> <p>Hipotesis específica 5 Existe relación entre Auto percepción del desempeño docente y</p>	Variable 1 : Clima Organizacional.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Auto realización	1.- Oportunidades de desarrollo profesional 2.- Valoración reconocimiento y desarrollo del desempeño. 3.- Innovación Profesional.	1.2.3.4.5.6	Nominal Si No	Bajo Medio Alto
			Involucramiento Laboral	1.- Comprensivo Institucional 2.- Cumplimiento de actividades 3.- Identidad Institucional 4.- Calidad Educativa.	7,8,9,10,11,12		
			Supervisión	1.- Trabajo en equipo 2.- Asesoramiento y Acompañamiento pedagógico 3. Actividades de planificación.			
Comunicación	1.- Comunicación abierta y flexible 2.- Motivación Intrínseca y Extrínseca integración laboral.	13,14,15,16,17,18					
Condiciones Laborales	1.- Cooperación Laboral 2.- Trabajo en equipo 3.- Objetivos integradores 4.- Oportunidades Laborales.	19,20,21,22,23,24					
			25,26,27,28,29,30				
Variable: Auto percepción del Desempeño docente.							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Disciplina	Domina los principios fundamentales y conceptos de la disciplina que imparte en el curso.	1,2,3,4,5	Ordinal Nunca=0 Casi Nunca=1 A veces=2 Casi Siempre=3 Siempre=4				
Planificación del curso	Planifica con precisión y detalle el proceso de aprendizaje con base en la naturaleza de los contenidos las características de los estudiantes y el perfil del curso. Crea ambientes espacios y climas donde los estudiantes aprenden con eficacia y gusto.	6,7,8					

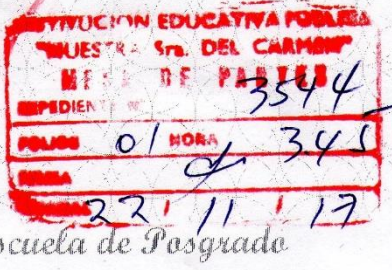
		Condiciones Laborales según opinión de los docentes en la IE NSC de Huaral.	Diseño de ambientes de aprendizaje	Usa estrategias métodos y técnicas efectivas de aprendizaje.	9,10,11,12,13		
			Estrategias métodos y técnicas de aprendizaje	Estimula el interés de los estudiantes por un aprendizaje efectivo. Desarrolla sistemas, estrategias, criterios de evaluación que apoyan y favorecen al aprendizaje de los estudiantes.	14,15,16,17,18,19,20		
			Motivación	Usa y favorece las diferentes formas y medios de expresión para establecer una comunicación genuina entre los actores del proceso de aprendizaje.	21,22,23,24,25,26,27		
			Evaluación del Aprendizaje.	Usa y favorece las diferentes formas y medios de expresión para establecer una comunicación genuina entre los actores del proceso de Aprendizaje.	28,29,30,31,32,33,34,35		
			Comunicación.	Es responsable equitativo en las actividades relacionadas con el curso. Integra con responsabilidad el uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación en el proceso de Aprendizaje. Se siente satisfecho de su actuación como docente.	36,37,38		
			Gestión del Curso.		39,40,41,42		
			Tecnología de la Información y de la Comunicación.		43,44,45		
			Satisfacción General.		46,47,48		

<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>														
<p>Nivel: Correlacional Diseño: Descriptivo Correlacional Su esquema es el siguiente:</p> <p>Donde:</p> 	<table border="1" data-bbox="443 242 806 395"> <thead> <tr> <th rowspan="2">GRUPO</th> <th colspan="2">SEXO</th> <th rowspan="2">TOTAL</th> </tr> <tr> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Docente</td> <td>18</td> <td>22</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>18</td> <td>22</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tipo de muestreo: La técnica utilizada es el muestreo no probabilístico, porque se ha tomado a docentes de grupos ya formados, seleccionados de forma intencional Tamaño de muestra: El tamaño de muestra es de 40 docentes entre varones y mujeres.</p>	GRUPO	SEXO		TOTAL	Hombres	Mujeres	Docente	18	22	40	Total	18	22	40	<p>Variable: Clima Organizacional.</p> <p>Técnicas: Observación Sistemática.</p> <p>Instrumento: Encuesta.</p> <p>Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>	<p>DESCRIPTIVA: Es la rama de las matemáticas donde describe y resume la serie de datos, además de proporcionar los métodos de presentación, organización, recolección y sacar conclusiones válidas y a la vez tomar ciertas decisiones razonables basadas en análisis.</p> <p>INFERENCIAL: Por otra parte la estadística inferencial se enfoca a realizar la estimación de propiedades de una población o bien la toma de una decisión referente a una población, fundamentándose solo en los resultados de una muestra.</p>
GRUPO	SEXO		TOTAL														
	Hombres	Mujeres															
Docente	18	22	40														
Total	18	22	40														

Anexo 2. Constancia emitida por la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
BOGAS DE PLATA



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 18 de noviembre de 2017

Carta P. 1056-2017-EPG-UCV-LN

Lic. Gaby Pardo Paredes
Directora de la I.E "Nuestra Señora del Carmen"


De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Esther María Osorio Castillo** identificada con DNI N.º **10455043** y código de matrícula N.º **7000324343**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Clima organizacional y desempeño docente"

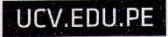
En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

SGVM



Anexo 3. Instrumentos

CODIGO

SEXO

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir El Clima institucional y su relación con el Desempeño Docente. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay dos alternativas en cada ítem SI, NO marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe.

CRITERIOS	SI	NO
1.Existen oportunidades de progresar en la institución.		
2.Se valora los altos niveles de desempeño.		
3. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.		
4. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.		
5. Se reconocen los logros en el trabajo.		
6. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.		
7. Se siente Comprometido con el éxito de la institución		
8.Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.		
9. Los trabajadores están comprometidos con las instituciones		
10. Cumplir con las actividades laborales es un tarea estimulante		
11.Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución		
12. La institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.		
13.El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.		
14. En la Institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo		
15.Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.		
16. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.		

17. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.		
18. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos		
19. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir		
20. En los grupos de trabajo. Existe una relación armoniosa.		
21. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.		
22. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.		
23. El supervisor escucha los planteamientos que le hacen.		
24. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.		
25. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.		
26. Los objetivos de trabajo son retadores		
27. El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.		
28. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.		
29. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones		
30. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.		

Cuestionario de autopercepción de desempeño docente

Datos informativos:

Edad: _____ Sexo: M _____ F: _____ Nivel: _____

Instrucción:

Estimado docente, éste es un cuestionario anónimo, que tiene como propósito medir la percepción que Ud. tiene de su desempeño como docente. La información objetiva que vuelque en este cuestionario brindará datos importantes que redundarán en la toma de decisiones para la mejora de la calidad institucional futura. Su tarea consiste en leer detenidamente cada ítem y luego marcar la alternativa que más se ajuste a su desempeño como docente. Las alternativas son las siguientes:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
0	1	2	3	4

N°	Items	Alternativas				
1	Explico de manera clara los contenidos de la asignatura a mi cargo.	0	1	2	3	4
2	Relaciono los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras	0	1	2	3	4
3	Resuelvo las dudas de los alumnos relacionadas con los contenidos de la asignatura	0	1	2	3	4
4	Propongo ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.	0	1	2	3	4
5	Explico a los alumnos la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos.	0	1	2	3	4
6	Cumplo con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.	0	1	2	3	4
7	Utilizo las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado.	0	1	2	3	4
8	Cumplo totalmente con lo programado al inicio de la asignatura.	0	1	2	3	4
9	Incluyo experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (laboratorios, empresa, comunidad, etc.).	0	1	2	3	4
10	Utilizo las TIC facilitar para el aprendizaje (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).	0	1	2	3	4
11	Organizo actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.	0	1	2	3	4
12	Relaciono los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.	0	1	2	3	4
13	Uso ejemplos y casos relacionados con la vida real.	0	1	2	3	4
14	Adapto las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.	0	1	2	3	4
15	Promuevo el autodidactismo y la investigación	0	1	2	3	4
16	Promuevo actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.	0	1	2	3	4
17	Estimulo la reflexión sobre la manera en que se aprende.	0	1	2	3	4
18	Me involucro en las actividades propuestas al grupo de alumnos.	0	1	2	3	4
19	Presento y expongo las clases de manera organizada y estructurada.	0	1	2	3	4
20	Utilizo diversas estrategias, métodos, medios y materiales.	0	1	2	3	4
21	Muestro compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.	0	1	2	3	4
22	Tomo en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.	0	1	2	3	4
23	Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.	0	1	2	3	4

24	Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.	0	1	2	3	4
25	Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.	0	1	2	3	4
N°	Items	Alternativas				
26	Existe la impresión de que tomo represalias con algunos estudiantes.	0	1	2	3	4
27	Hago interesante la asignatura.	0	1	2	3	4
28	Identifico los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.	0	1	2	3	4
29	Proporciono información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.	0	1	2	3	4
30	Tomo en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la Calificación de la asignatura.	0	1	2	3	4
31	Considero los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.	0	1	2	3	4
32	Doy a conocer las calificaciones en el plazo establecido.	0	1	2	3	4
33	Doy oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.	0	1	2	3	4
34	Muestro apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.	0	1	2	3	4
35	Otorgo calificaciones imparciales.	0	1	2	3	4
36	Desarrollo la clase en un clima de apertura y entendimiento	0	1	2	3	4
37	Escucho y tomo en cuenta las opiniones de los estudiantes.	0	1	2	3	4
38	Muestro congruencia entre lo que digo y lo que hago.	0	1	2	3	4
39	Asisto a clases regular y puntualmente.	0	1	2	3	4
40	Fomento la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.	0	1	2	3	4
41	Promuevo mantener limpias y ordenadas las instalaciones.	0	1	2	3	4
42	Soy accesible y está dispuesto a brindarte ayuda académica.	0	1	2	3	4
43	Empleo las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.	0	1	2	3	4
44	Promuevo el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.	0	1	2	3	4
45	Promuevo el uso seguro, legal y ético de la información digital.	0	1	2	3	4
46	En general, me esfuerzo en ser un buen docente.	0	1	2	3	4
47	Busco de que exista relación entre mi nivel de desempeño y el aprendizaje logrado en mis alumnos.	0	1	2	3	4
48	Mi desempeño docente ha permitido que tenga posibilidades de trabajo en diferentes instituciones educativas.	0	1	2	3	4

Anexo 4. Base de datos

V1 CLIMA ORGANIZACIONAL																															
	D1						D2						D3						D4						D5						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
ENC 1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	
ENC 2	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	
ENC 3	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	
ENC 4	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	
ENC 5	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
ENC 6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
ENC 7	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
ENC 8	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	
ENC 9	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	
ENC 10	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	
ENC 11	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	
ENC 12	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	
ENC 13	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1
ENC 14	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
ENC 15	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENC 16	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0
ENC 17	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
ENC 18	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
ENC 19	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1
ENC 20	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0
ENC 21	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
ENC 22	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
ENC 23	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
ENC 24	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0
ENC 25	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENC 26	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
ENC 27	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
ENC 28	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
ENC 29	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
ENC 30	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
ENC 31	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0
ENC 32	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENC 33	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0
ENC 34	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
ENC 35	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
ENC 36	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
ENC 37	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENC 38	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
ENC 39	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1
ENC 40	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1

Anexo 5. Carta de presentación

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Post Grado en Educación con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte promoción 2017, aula 620 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Clima organizacional y autopercepción del desempeño docente y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:


- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Apellidos y nombre:
D.N.I

Anexo 6. Certificado de validez


 ESCUELA DE POSTGRADO
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	Disciplina	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Explica de manera clara los contenidos de la asignatura a mi cargo.	✓		✓		✓		
2	Relaciono los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras	✓		✓		✓		
3	Resuelvo las dudas de los estudiantes relacionadas con) ; contenido de la asignatura	✓		✓		✓		
4	Propongo ejemplos o ejercicios que vinculen la asignatura con la práctica profesional.	✓		✓		✓		
5	Explico a los alumnos la utilidad de los contenidos teóricos y practico							
DIMENSIÓN 2								
6	Cumplo con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Utilizo las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado.	✓		✓		✓		
8	Cumplo totalmente con lo programado al inicio de la asignatura.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
9	Incluyo experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (laboratorios, empresa, comunidad, etc.).	✓		✓		✓		
10	Utilizo las TIC facilitar para el aprendizaje (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).	✓		✓		✓		
11	Organizo actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.	✓		✓		✓		
12	Relaciono los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Uso ejemplos y casos relacionados con la vida real.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								
14	Adapto las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Promuevo el autodidactismo y la investigación							
16	Promuevo actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Estimulo la reflexión sobre la manera en que se aprende.	✓		✓		✓		
18	Me involucro en las actividades propuestas al grupo de alumnos	✓		✓		✓		
19	Presento y expongo las clases de manera organizada y estructurada.	✓		✓		✓		
20	Utilizo diversas estrategias, métodos, medios y materiales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5								
21	Muestro compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.							
22	Tomo en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.	✓		✓		✓		
24	Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.	✓		✓		✓		
25	Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
26	Existe la impresión de que tomo represalias con algunos estudiantes.	✓		✓		✓		
27	Hago interesante la asignatura.	✓		✓		✓		

DIMENSION 6							
28	Identifico los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.	Si X	No	Si >	No	Si X	No
29	Proporciono información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.						
30	Tomo en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la Calificación de la asignatura.	Si >	No	Si >	No	Si X	No
31	Considero los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.	X		X		X	
32	Doy a conocer las calificaciones en el plazo establecido.						
33	Doy oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.						
34	Muestro apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.	X		X		>	
35	Otorgo calificaciones imparciales						
DIMENSION 7							
36	Desarrollo la clase en un clima de apertura y entendimiento	Si	No	Si	No	Si	No
37	Escucho y tomo en cuenta las opiniones de los estudiantes.	X		X		X	
38	Muestro congruencia entre lo que digo y lo que hago	X		X		X	
DIMENSION 8							
39	Asisto a clases regular y puntualmente.	X		X		X	
40	Fomento la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.	X		>		X	
41	Promuevo mantener limpias y ordenadas las instalaciones.	X		X		X	
42	Soy accesible y está dispuesto a brindarte ayuda académica.	Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSION 9							
43	Empleo las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	X		>		X	
44	Promuevo el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.	X		>		>	
45	Promuevo el uso seguro, legal y ético de la información digital.						
DIMENSION 10							
46	En general, me esfuerzo en ser un buen docente.	X		X		X	
47	Busco de que exista relación entre mi nivel de desempeño y el aprendizaje logrado en mis alumnos	X		X		>	
48	Mi desempeño docente ha permitido que tenga posibilidades de trabajo en diferentes instituciones educativas.	>		X		>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Autorrealización							
	Oportunidades de desarrollo profesional	X		X		X		
2	Valoración reconocimiento y desarrollo del desempeño	X		X		X		
3	Innovación Profesional.	X		X		X		
	Involucramiento Laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Comprensivo Institucional	X		X		X		
6	Cumplimiento de actividades	X		X		X		
7	Identidad Institucional	X		X		X		
8	Calidad Educativa.	X		X		X		
	Supervisión							
9	Trabajo en equipo	X		X		X		
10	Asesoramiento y Acompañamiento pedagógico	X		X		X		
11	Actividades de planificación.	X		X		X		
	Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Comunicación abierta y flexible	X		X		X		
13	Motivación Intrínseca y Extrínseca integración laboral.	X		X		X		
	Condiciones Laborales							
14	Cooperación Laboral	X		X		X		
15	Trabajo en equipo	X		X		X		
16	Objetivos integradores	X		X		X		
17	Oportunidades Laborales	X			X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Bastamante Alarcos Percy DNI: 09543718

Especialidad del validador: Ma. Docencia universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....1 de Febrero del 2018.

Percy Bastamante #

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Disciplina							
1	Explica de manera clara los contenidos de la asignatura a mi cargo.	✓		✓		✓		
2	Relaciono los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras	✓		✓		✓		
3	Resuelvo las dudas de los estudiantes relacionadas con el contenido de la asignatura	✓		✓		✓		
4	Propongo ejemplos o ejercicios que vinculen la asignatura con la práctica profesional.	✓		✓		✓		
5	Explico a los alumnos la utilidad de los contenidos teóricos y práctico							
	DIMENSIÓN 2							
6	Cumplo con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Utilizo las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado.	✓		✓		✓		
8	Cumplo totalmente con lo programado al inicio de la asignatura.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3							
9	Incluyo experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (laboratorios, empresa, comunidad, etc.).	✓		✓		✓		
10	Utilizo las TIC facilitar para el aprendizaje (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).	✓		✓		✓		
11	Organizo actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.	✓		✓		✓		
12	Relaciono los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No	
13	Uso ejemplos y casos relacionados con la vida real.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4							
14	Adapto las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Promuevo el autodidactismo y la investigación							
16	Promuevo actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.	Si ✓	No	Si	No	Si	No	
17	Estimulo la reflexión sobre la manera en que se aprende.	✓			✓	✓		
18	Me involucro en las actividades propuestas al grupo de alumnos	✓		✓		✓		
19	Presento y expongo las clases de manera organizada y estructurada.	✓		✓		✓		
20	Utilizo diversas estrategias, métodos, medios y materiales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5							
21	Muestro compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.							
22	Tomo en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.	✓		✓		✓		
24	Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.	✓		✓		✓		
25	Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
26	Existe la impresión de que tomo represalias con algunos estudiantes.	✓		✓		✓		
27	Hago interesante la asignatura.	✓		✓		✓		

DIMENSION 6							
28	Identifico los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.	Si X	No	Si >	No	Si X	No
29	Proporciono información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.						
30	Tomo en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la Calificación de la asignatura.	Si >	No	Si >	No	Si X	No
31	Considero los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.	X		X		X	
32	Doy a conocer las calificaciones en el plazo establecido.						
33	Doy oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.						
34	Muestro apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.	X		X		>	
35	Otorgo calificaciones imparciales						
DIMENSION 7							
36	Desarrollo la clase en un clima de apertura y entendimiento	Si	No	Si	No	Si	No
37	Escucho y tomo en cuenta las opiniones de los estudiantes.	X		X		X	
38	Muestro congruencia entre lo que digo y lo que hago	X		X		X	
DIMENSION 8							
39	Asisto a clases regular y puntualmente.	X		X		X	
40	Fomento la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.	X		>		X	
41	Promuevo mantener limpias y ordenadas las instalaciones.	X		X		X	
42	Soy accesible y está dispuesto a brindarte ayuda académica.	Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSION 9							
43	Empleo las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	X		>		X	
44	Promuevo el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.	X		>		>	
45	Promuevo el uso seguro, legal y ético de la información digital.						
DIMENSION 10							
46	En general, me esfuerzo en ser un buen docente.	X		X		X	
47	Busco de que exista relación entre mi nivel de desempeño y el aprendizaje logrado en mis alumnos	X		X		>	
48	Mi desempeño docente ha permitido que tenga posibilidades de trabajo en diferentes instituciones educativas.	>		X		>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

107

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Bustamante Alvar Percy DNI:

Especialidad del validador: Ma. Magister en Ciencias Universitarias

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de febrero del 2018

Percy Bustamante H

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Disciplina							
1	Explica de manera clara los contenidos de la asignatura a mi cargo.	✓		✓		✓		
2	Relaciono los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras	✓		✓		✓		
3	Resuelvo las dudas de los estudiantes relacionadas con el contenido de la asignatura	✓		✓		✓		
4	Propongo ejemplos o ejercicios que vinculen la asignatura con la práctica profesional.	✓		✓		✓		
5	Explico a los alumnos la utilidad de los contenidos teóricos y práctico							
	DIMENSIÓN 2							
6	Cumplo con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Utilizo las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado.	✓		✓		✓		
8	Cumplo totalmente con lo programado al inicio de la asignatura.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3							
9	Incluyo experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (laboratorios, empresa, comunidad, etc.).	✓		✓		✓		
10	Utilizo las TIC facilitar para el aprendizaje (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).	✓		✓		✓		
11	Organizo actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.	✓		✓		✓		
12	Relaciono los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No	
13	Uso ejemplos y casos relacionados con la vida real.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4							
14	Adapto las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Promuevo el autodidactismo y la investigación							
16	Promuevo actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.	Si ✓	No	Si	No	Si	No	
17	Estimulo la reflexión sobre la manera en que se aprende.	✓			✓	✓		
18	Me involucro en las actividades propuestas al grupo de alumnos	✓		✓		✓		
19	Presento y expongo las clases de manera organizada y estructurada.	✓		✓		✓		
20	Utilizo diversas estrategias, métodos, medios y materiales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5							
21	Muestro compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.							
22	Tomo en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.	✓		✓		✓		
24	Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.	✓		✓		✓		
25	Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
26	Existe la impresión de que tomo represalias con algunos estudiantes.	✓		✓		✓		
27	Hago interesante la asignatura.	✓		✓		✓		

DIMENSION 6							
28	Identifico los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.	Si	No	Si	No	Si	No
29	Proporciono información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.						
30	Tomo en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la Calificación de la asignatura.	Si	No	Si	No	Si	No
31	Considero los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.						
32	Doy a conocer las calificaciones en el plazo establecido.						
33	Doy oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.						
34	Muestro apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.						
35	Otorgo calificaciones imparciales						
DIMENSION 7							
36	Desarrollo la clase en un clima de apertura y entendimiento	Si	No	Si	No	Si	No
37	Escucho y tomo en cuenta las opiniones de los estudiantes.						
38	Muestro congruencia entre lo que digo y lo que hago						
DIMENSION 8							
39	Asisto a clases regular y puntualmente.						
40	Fomento la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.						
41	Promuevo mantener limpias y ordenadas las instalaciones.						
42	Soy accesible y está dispuesto a brindarte ayuda académica.	Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSION 9							
43	Empleo las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes						
44	Promuevo el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.						
45	Promuevo el uso seguro, legal y ético de la información digital.						
DIMENSION 10							
46	En general, me esfuerzo en ser un buen docente.						
47	Busco de que exista relación entre mi nivel de desempeño y el aprendizaje logrado en mis alumnos						
48	Mi desempeño docente ha permitido que tenga posibilidades de trabajo en diferentes instituciones educativas.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. Juan ²/inda Vercaray DNI: 09 20071

Especialidad del validador:.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....


Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Pantallazo del turnitin

The screenshot shows a Turnitin report interface. At the top, a red banner indicates a similarity score of 23%. Below this, a list of sources is shown, each with a 1% similarity percentage. The main content area displays the thesis title and author information. A circular stamp from the 'ESCUELA DE POSGRADO - LIMA' is visible in the bottom right corner of the document area. The browser's address bar and taskbar are also visible.

Resumen de coincidencias
23%

Source	Percentage
3 investigaciónpostgrad... Fuente de Internet	1%
4 repository.lasallista.ed... Fuente de Internet	1%
5 www.itesca.edu.mx Fuente de Internet	1%
6 elisabethmora.blogspo... Fuente de Internet	1%
7 www.reio.com.mx Fuente de Internet	1%
8 motivacionyclimabilabor... Fuente de Internet	1%
9 repository.usmncv.edu.pe Fuente de Internet	1%

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Clima organizacional y Autopercepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública. Huaral

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
Maestra en Administración de la Educación

AUTOR
Br. Esther María Osorio Castillo

ASESOR
Dr. Juan Méndez Vergaray

SECCIÓN

ESCUELA DE POSGRADO - LIMA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Página: 1 de 76 Número de palabras: 16641

Anexo 8. Pantallazo del turnitin**Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Juan Méndez Vergaray , docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Clima organizacional y Autopercepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública. Huaral”** de la estudiante **Osorio Castillo, Esther María**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo

Los Olivos, 3 de febrero del 2018



A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line.

Dr. Juan Méndez Vergaray

DNI: 09200211

Anexo 9. Aurotización de V° B° del empastado

578-28
Mitchell
alarcom



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:
 visto... bueno para empastado

ESCUELA DE POSGRADO

..... Esther Maria Osorio Castillo con DNI N°
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en AV - 28 de Julio 341 Huaral
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2011 del programa: Administración
(Promoción) (Nombre del programa)

..... de la Asociación identificado con el código de matrícula N° 7000324243
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:
 yo Esther Maria Osorio Castillo con DNI N° 10255023
 Solicito revisión de tesis para empastado.

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CAMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACIÓN

03 MAYO 2018

RECIBIDO

Hora: 9:11 pm / Firma: *[Signature]*

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 9 de Mayo de 2018 de 2018

[Signature]
Esther Osorio Castillo
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:
 a. Resolución Directoral
 b. Acta de examen final
 c. Nota de Absolución
 d. Learning

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
 Teléfonos: 246-6333
 Email: gemilis@posgrado.ucv.edu.pe
 e@hotmail.com



V° B° para tesis

[Signature]

Anexo 10. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICATION ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Osorio Castillo, Esther María

D.N.I. : 10455043

Domicilio : Av. 28 de Julio 341 Huaral

Teléfono : Fijo : 246.63.55 Móvil : 969-084873

E-mail :

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría

Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Osorio Castillo, Esther María

.....

Título de la tesis:

Clima organizacional y Auto percepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública Huaral

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : Esther Osorio Castillo

Fecha : 7 de Julio 2018