



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y el marco de buen desempeño  
docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros”  
de Moquegua - 2017

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

**AUTOR:**

Br. Ramirez Quispe, Roberto Wilson

**ASESOR:**

Mg. Coayla Maquera, Adrian Antonio

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2018**

## **Página del jurado**

---

Dr. Asque Cori Felix Manuel  
Presidente

---

Mg. Gutierrez Mamani Laura  
Secretario(a)

---

Dr. Coayla Maquera Adrian Antonio  
Vocal

## **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación está dedicado a mis queridos padres e hijos que durante mi desarrollo personal y profesional me han apoyado incondicionalmente, motivándome a seguir logrando los éxitos deseados.

El Autor.

## **Agradecimiento**

Mi eterno agradecimiento a los profesores amigos que me apoyaron en la orientación de la realización de mi trabajo de investigación. Así mismo agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la posibilidad de superarnos profesionalmente, a nuestro asesor el Dr. Adrián Antonio Coayla Maquera por su paciencia, dedicación y acompañamiento en la elaboración del presente estudio de investigación. De igual manera el agradecimiento al director, administrativos y docentes de la I.E. Señor de los Milagros que facilitaron el trabajo de campo de la presente investigación.

El Autor.

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, pongo a consideración de ustedes la Tesis titulada "Clima organizacional y el marco de buen desempeño docente en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua - 2017", con la finalidad de determinar el nivel de relación que existe entre clima organizacional y el marco de buen desempeño docente en docentes de la Institución Educativa "Señor de los Milagros" de Moquegua durante el año 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor.

## Índice

	Pag.
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración jurada.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. MÉTODO.....	33
2.1 Diseño de investigación.....	33
2.2 Variables.....	33
2.3 Operacionalización de variables.....	34
2.4 Población, muestra y muestreo.....	38
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.5.1 Técnicas.....	38
2.5.2 Instrumentos de recolección de datos.....	38
2.5.3 Fichas técnicas.....	39
2.5.4 Validez.....	40
2.5.5 Confiabilidad.....	40
2.5.6 Niveles de medición de las variables.....	41
2.6 Métodos de análisis de datos.....	42
2.7 Aspectos éticos.....	42
III. RESULTADOS.....	43
3.1 Clima organizacional.....	43
3.2 Marco de Buen Desempeño Docente.....	49
3.3 Relación entre clima organizacional y marco de buen	

desempeño docente.....	54
IV. DISCUSIÓN.....	63
V. CONCLUSIONES.....	66
VI. RECOMENDACIONES.....	68
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....	74
Anexo N° 01 Matriz de consistencia.....	75
Anexo N° 02 Matriz de instrumento de recojo de datos.....	77
Anexo N° 03 Cuestionario.....	81
Anexo N° 04 Matriz de validación del instrumento por experto 1.....	84
Anexo N° 05 Matriz de validación del instrumento por experto 2.....	92
Anexo N° 06 Matriz de validación del instrumento por experto 3.....	100
Anexo N° 07 Solicitud de aplicación del instrumento.....	108
Anexo N° 08 Constancia de la aplicación del instrumento.....	109
Anexo N° 09 Tabla de procesamiento de los datos.....	110
Anexo N° 10 Artículo científico.....	115
Anexo N° 11 Declaración jurada.....	126

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla N° 01: Alfa de Cronbach.....	41
Tabla N° 02: Coeficientes de correlación.....	41
Tabla N° 03: Variable Clima Organizacional.....	43
Tabla N° 04: Dimensión autorrealización.....	44
Tabla N° 05: Dimensión involucramiento laboral.....	45
Tabla N° 06: Dimensión supervisión.....	46
Tabla N° 07: Dimensión comunicación.....	47
Tabla N° 08: Dimensión condiciones laborales.....	48
Tabla N° 09: Variable Marco de Buen Desempeño Docente.....	49
Tabla N° 10: Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	50
Tabla N° 11: Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	51
Tabla N° 12: Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	52
Tabla N° 13: Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	53
Tabla N° 14: Prueba de Kolmogorov-Smirnov.....	55
Tabla N° 15: Correlación de la Hipótesis General.....	56
Tabla N° 16: Clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	58
Tabla N° 17: Clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	59
Tabla N° 18: Clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	60
Tabla N° 19: Clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	62

## Índice de figuras

	Pág.
Figura N° 01: Variable Clima Organizacional.....	44
Figura N° 02: Dimensión autorrealización.....	45
Figura N° 03: Dimensión involucramiento laboral.....	46
Figura N° 04: Dimensión supervisión.....	47
Figura N° 05: Dimensión comunicación.....	48
Figura N° 06: Dimensión condiciones laborales.....	49
Figura N° 07: Variable Marco de Buen Desempeño Docente.....	50
Figura N° 08: Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	51
Figura N° 09: Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	52
Figura N° 10: Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	53
Figura N° 11: Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	54

## RESUMEN

La investigación responde a la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua?, se plantea como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre Clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua – 2017. Se trabajó con una población de 58 docentes y la muestra por conveniencia de 58. En la formulación de la hipótesis general se plantea que existe relación positiva entre clima organizacional y el marco de buen desempeño docente. Los instrumentos que previamente fueron ensayados, para poder recoger la información de ambas variables de estudio, fueron encuestas conformadas por cuestionarios utilizando la escala de Likert.

La investigación pertenece a la investigación básica y como métodos se utilizó el método científico y descriptivo, el estudio es de tipo descriptivo correlacional.

En cuanto al recojo de datos se sistematizó la información en tablas y gráficos, se utilizó pruebas de normalidad, correlación entre variables, siendo coherentes, que accedieron arribar a nuestra afirmación hipotética. Después de realizar la discusión sobre el estudio de investigación examinando los resultados se procedió a formular las conclusiones y recomendaciones para que se sustente la validez de la presente investigación. Las conclusiones a que se llegaron fue de que sí existe relación positiva entre el Clima Organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua durante el año 2017, siendo el valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,768; con nivel de significancia igual a  $0,000 < 0,05$ ; que conllevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, todo ello ha permitido establecer que existe una correlación positiva fuerte.

**Palabras clave:** Clima Organizacional y Marco de Buen Desempeño Docente.

## ABSTRACT

The research responds to the following question: What is the relationship between the organizational climate and the Framework for Good Teacher Performance in the Educational Institution Lord of the Miracles of Moquegua? The goal is to determine the level of relationship that exists between organizational climate and the Framework of Good Teacher Performance in teachers of the Educational Institution "Lord of the Miracles" of Moquegua - 2017. We worked with a population of 58 teachers and the convenience sample of 58. In the formulation of the general hypothesis it is stated that there is a relationship positive between organizational climate and the framework of good teaching performance. The instruments that were previously tested, to be able to collect the information of both study variables, were surveys formed by questionnaires using the Likert scale.

The research belongs to the basic research and as methods the scientific and descriptive method was used, the study is descriptive correlational type.

As for the data collection, the information was systematized in tables and graphs, normality tests were used, correlation between variables, being coherent, that agreed to arrive at our hypothetical affirmation. After carrying out the discussion about the research study examining the results, the conclusions and recommendations were formulated so that the validity of the present investigation is sustained. The conclusions reached were that there is a positive relationship between the Organizational Climate and the Framework of Good Teacher Performance in teachers of the Educational Institution "Lord of the Miracles" of Moquegua during the year 2017, being the value of the correlation coefficient of Pearson equal to 0.768; with level of significance equal to  $0.000 < 0.05$ ; that led to reject the null hypothesis and accept the research hypothesis, all this has allowed to establish that there is a strong positive correlation.

Keywords: Organizational Climate and Framework of Good Teaching Performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Veamos primero la realidad problemática. A nivel mundial el buen desempeño docente juega un papel primordial en el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Este buen desempeño docente puede darse de manera óptima si se desarrolla dentro de un favorable clima organizacional e institucional en la escuela. La realidad problemática se enfoca desde una perspectiva del contexto internacional, según (Donayre, 2009), “los problemas referidos al clima organizacional son tan comunes, principalmente en las organizaciones educativas. La administración educativa está presente en todas las organizaciones, la misma que facilita el cumplimiento de los objetivos educativos, pero también es necesario contar con la parte pedagógica y clima institucional”. Según (Martínez & Rodríguez, 2011), “el clima organizacional es un factor clave importante dentro de todas las instituciones educativas para obtener un desarrollo efectivo, autónomo, agradable en los diferentes aspectos que se encuentran como lo son recursos de trabajo, relaciones interpersonales con pares, administrativos y estudiantes”.

Diversos países de América han promovido definir criterios de Buen Desempeño Docente o Marcos para la Buena Enseñanza como un primer peldaño en el proceso de construcción e implementación de políticas públicas dirigidas a fortalecer la profesión. Por ejemplo, en Chile se implementó el Marco para la Buena Enseñanza, donde según (Ministerio de Educación de Chile, 2008), “el Marco para la Buena Enseñanza supone que los profesionales dentro de las aulas son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes. Supone que para lograr la buena enseñanza, los docentes se involucran como personas en la tarea, con todas sus capacidades y sus valores. De otra manera, no lograrían la interrelación empática con sus alumnos, que hace insustituible la tarea docente”.

En Ecuador se plantea los Estándares de Calidad Educativa y dentro de ello los Estándares de Desempeño Profesional Docente, donde según (Ministerio de Educación de Ecuador, 2011), “el propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el

currículo nacional. Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad”.

El clima organizacional en las instituciones educativas del Perú se ha convertido, según varios estudios, en un factor importante que determina un eficiente o deficiente desempeño laboral de los docentes dentro del contexto del Marco de Buen Desempeño Docente a nivel nacional. El Ministerio de Educación del Perú plantea una participación y clima institucional para una organización escolar efectiva, según (Ministerio de Educación del Perú, 2017), “el Marco de buen desempeño del directivo reconoce el complejo rol del director y los docentes que cumplen funciones directivas en la actualidad, el cual requiere para ejercer con propiedad el liderazgo y gestión de la I.E. competencias en cuatro grandes ámbitos de acción: liderazgo, gestión curricular, gestión de recursos, y gestión del clima institucional y convivencia”.

Además, como ya sabemos, el Ministerio de Educación del Perú implementó el Marco del Buen Desempeño Docente que es una guía para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, según (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “es el resultado de un proceso de diálogo y concertación que a lo largo de más de dos años lideraron el Consejo Nacional de Educación (CNE) y Foro Educativo a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente”

A nivel de la región Moquegua, el desempeño docente se sugiere como de buena calidad a raíz de los excelentes resultados en las pruebas de Evaluación Censal Escolar (ECE) en los últimos años. Se infiere que en las instituciones educativas locales se desarrollaron adecuadas políticas educativas dentro de un contexto de buen clima organizacional y por ende se lograron aprendizajes de calidad en los estudiantes. También es cierto que no en todas las instituciones educativas de la región se dan aprendizajes de calidad, por naturaleza encontraremos escuelas que

no aportaron mucho en el éxito de las evaluaciones ECE debido a un deficiente desempeño docente ante, probablemente, un desfavorable clima organizacional.

Veamos ahora los trabajos previos. Como antecedentes internacionales relacionados al estudio tenemos: (Medina, 2017), realizó un trabajo de investigación sobre “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán–Quito; propuso como objetivo conocer la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. El estudio fue del tipo descriptivo, se utilizó la correlación de Pearson”. Siguiendo con el mismo autor “la población fue de 50 docentes, y para medir el clima organizacional se utilizó el cuestionario de HayMcBer que contiene 90 reactivos que sirvieron para medir la apreciación de los trabajadores en cuanto a las dimensiones de responsabilidad, flexibilidad, recompensas, estándares, espíritu de equipo y claridad”. Asimismo, “para valorar el desempeño docente se utilizó instrumentos que contienen las dimensiones de: Dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, compromiso ético y desarrollo profesional”. Las conclusiones en cuanto al clima organizacional revelan que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En cuanto a las conclusiones sobre la valoración del desempeño docente se estableció que se encuentra en un nivel medio, lo que permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa. Finalmente se concluye que hay una incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente, así como se evidencia que existe una brecha en escala crítica en cuanto a la dimensión de recompensa de la variable clima organizacional, pero no incide en el desempeño.

(Ojeda, 2013), investigó sobre “Clima organizacional en instituciones de educación Primaria; tuvo como objetivo analizar el clima organizacional en escuelas primarias de la región centro de Guanajuato, México”, siguiendo con el mismo autor, “del análisis de la aplicación de los instrumentos, se obtuvo una consistencia alta (0,965 Alpha de Cronbach), las dimensiones revelaron una consistencia que pudo distribuirse en tres grupos, los de consistencia mayor al 0,9 (orgullo, supervisión, comunicación, promoción y administración), un segundo grupo con una consistencia entre el 8,5 y el 8,9 (desarrollo, capacitación y trabajo en equipo), y

finalmente la dimensión de trabajo personal arrojó una consistencia del 0,727". En la conclusión se afirma que a través del análisis correlacional fue permisible instituir un modelo explicativo de cómo este grupo de escuelas primarias, por medio de las respuestas de sus maestros, interrelacionan, conciben y viven las dimensiones establecidas. Es decir que el clima organizacional fue percibido como Bueno.

(Luengo, 2013), realizó el estudio sobre "Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial; tuvo como objetivo examinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental, transversal y de campo", siguiendo con el mismo autor, "la población fue de cuarentainueve sujetos, cinco directores y cuarentaicuatro docentes; la muestra tomó la totalidad de la población. La técnica usada fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, uno para docentes y otro para los directivos. Se consideró Alpha de Cronbach para conocer la confiabilidad, y el resultado arrojó 0,87 indicando que ambos instrumentos son muy confiables". En la correlación se aplicó el coeficiente de Spearman arrojando un valor de 0,726; lo que indica que hay una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente. Las conclusiones son que existe un clima autoritario, en que el director no es considerado como líder, apreciándose un ambiente laboral que no estimula a los maestros al no sentirse identificados plenamente con la organización, lo que ha afectado su desempeño laboral expresándose monotonía en el quehacer diario. Pero también se concluye que a razón que aumentan los valores sobre el clima organizacional aumentará de manera considerativa los valores sobre el desempeño laboral; es decir, en la medida que se promueva un clima organizacional armonioso y consonante con las necesidades del personal, el desempeño laboral de los maestros será adecuado y se elevará significativamente.

(Zans, 2016), en su estudio "Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el periodo 2016; tuvo como objetivo describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que

existe, y evaluar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral”, siguiendo con el mismo autor, “se tomó en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo-explicativo. La población fue de 88 personas y la muestra se constituyó por 59 trabajadores y funcionarios”. Las conclusiones, según los resultados, indican que el clima organizacional es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable; los trabajadores docentes y administrativos consideran que el mejoramiento del clima organizacional incidirá de manera positiva en el desempeño laboral, y las relaciones interpersonales les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

(Narea & Páez, 2015), en su trabajo de investigación “El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014-2015; tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los directivos y docentes de la escuela fiscal vespertina Francisco Obando Pacheco #44”, siguiendo con el mismo autor, “la población así como la muestra fue de 8 personas, un directivo y siete docentes. Se utilizó la encuesta y cuyos instrumentos aplicados fueron la entrevista y el cuestionario. Se aplicó el método investigativo de campo, debido a que es un estudio directo ya que se desarrolla en el lugar y tiempo en que acontecen los fenómenos que es el objeto de estudio, además se manejó el método inductivo-deductivo que fue aplicado a los directores y maestros”. Entre las conclusiones importantes podemos destacar: La mayoría de maestros (86%) expresan que la gestión eficaz y afectiva del directivo admite que los maestros se consideren motivados en su desempeño; el 71% de maestros expresan que la toma de decisiones debe hacerse de manera conjunta, pues consideran importante la opinión de todos para mejorar el trabajo institucional; el 86% de los maestros expresan que la ejecución de procesos administrativos sí admiten que los directivos administren de manera efectiva los recursos materiales, técnicos y humanos, pues de esta manera habría una mejor organización.

Como antecedentes nacionales relacionados al estudio tenemos a (Osorio E. , 2017) con su trabajo “Clima organizacional y autopercepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública de Huaral; en donde planteó el objetivo de conocer la relación entre el Clima Organizacional y la Autopercepción del Desempeño Docente de los profesores de una institución pública de Huaral”, siguiendo con el mismo autor, “se utilizó el tipo de estudio no experimental con diseño correlacional. Se manejó a una muestra de 40 docentes a través de un muestreo no probabilístico. Para la obtención de datos se utilizó dos cuestionarios para las dos variables. Se utilizó Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia del 0,05”. En los resultados sobre clima organizacional, el 67,5% de docentes señalan un nivel alto, y de manera similar se da en sus dimensiones a excepción de la autorrealización. En los resultados de autopercepción del desempeño docente el 57,5% señala un nivel alto, y de manera similar en la mayoría de sus dimensiones. Se llegó a la conclusión de que predomina una correlación significativa entre Clima Organizacional y Autopercepción del Desempeño Docente, con una correlación Rho Spearman 0,819; siendo la relación estadísticamente muy alta, directamente proporcional y positiva.

(Barriga, 2016), en su estudio “Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza de Jesús María, Lima 2016; planteó como objetivo conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes. Fue una investigación básica correlacional, causal no experimental”, siguiendo con el mismo autor, “la población fue de 80 personas y la muestra de 40. El diseño fue el correlacional, causal y bivariada. Se aplicaron dos cuestionarios, uno para clima organizacional y el otro para el desempeño docente”. Según los resultados, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es Buena con un 0,755; concluyéndose que predomina una relación directa y un nivel de significancia debajo de 0,05 motivo por el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que propone que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente.

(Huamán & Paniagua, 2014), en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N°1222 Húsares de Junín del Distrito de

Ate, Lima 2014; planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral. Manejó una investigación de tipo básica sustantiva y nivel descriptivo, el diseño es descriptivo correlacional”, siguiendo con el mismo autor, “se consideró como población y muestra a 32 docentes, a quienes se les tomó dos cuestionarios para las dos variables”. Según los resultados, la correlación de Rho de Spearman arroja un nivel de 0,749; siendo la correlación alta, concluyendo que predomina una relación directa y significativa entre las dos variables.

(Barboza, 2017) en su estudio “Cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén, 2017; propuso como objetivo conocer el nivel de correlación entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño docente. Se usó la metodología cuantitativa correlacional, manejó el diseño de investigación descriptivo correlacional”, siguiendo con el mismo autor, “se trabajó con una muestra no probabilística de 24 personas, donde el trabajo de recolección de datos se realizó a través de una escala para la cultura organizacional que constó de 48 ítems y otra para el desempeño docente con 20 ítems, instrumentos validados. Se procesó la información a través de la estadística inferencial, la correlación de Pearson y la prueba t de Student”. Los resultados conllevaron a la conclusión de que existe una correlación fuerte entre las variables, siendo el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,841 y con un nivel de significancia donde  $p = 0,000$  ( $p$  menor que 0,05), aceptando la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula, por lo cual se evidencia que las dos variables se relacionan significativamente.

(Chambi, 2017), en su trabajo de investigación “Clima organizacional de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, según la perspectiva de los docentes; planteó el objetivo de detallar los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes, además de determinar los niveles en las dimensiones: identidad, estructura, recompensa y relaciones”, siguiendo con el mismo autor, “manejó un estudio de tipo descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal. Consideró 52 docentes como población. Empleó un

cuestionario de Clima Organizacional para docentes dividido en 4 dimensiones y con 41 ítems, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,963". El estudio llega a la conclusión de que el 55,8% de docentes perciben el clima organizacional en un nivel medio y el 42,2% en un nivel alto, obteniéndose semejantes resultados en las demás dimensiones.

(Pérez, 2012), realizó la investigación "Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N°1 Pachacutec-Ventanilla; en la que propuso el objetivo de conocer la relación entre la variable clima institucional y la variable desempeño docente", siguiendo con el mismo autor, "manejó una muestra de cien maestros. El diseño fue descriptivo correlacional. Se empleó el instrumento de clima institucional validado por expertos de 0,98 y una confiabilidad Alpha de Cronbach de 0,948; de manera similar el desempeño docente tuvo una validez de 0,98 y confiabilidad 0,915". Se determinó que entre el clima institucional y el desempeño docente existe una correlación media. Finalmente se establece que existe una correlación positiva entre las dos variables.

Como antecedentes locales relacionados al estudio tenemos a (Peña, 2017), con su investigación "Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa Simón Bolívar de Moquegua en el año 2017; cuyo objetivo fue establecer la correlación de las variables cultura organizacional y desempeño laboral. Se empleó el estudio no experimental con un diseño descriptivo correlacional, de tipo básico", siguiendo con el mismo autor, "se empleó una encuesta para el recojo y proceso de la información, elaborándose dos cuestionarios para las variables, los cuales fueron aplicados a una población censal de 35 personas". Se concluye que sí existe relación entre las variables, siendo el coeficiente de correlación Spearman igual a 0,398 que significa una correlación positiva débil; con 0,018 ( $p < 0,05$ ) de nivel de significancia que admite una relación significativa.

(Cuayla, 2015), en su estudio "Relación del clima institucional con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N°43018 Mariano Lino Urquieta de Moquegua, 2015; tuvo como objetivo conocer la relación existente entre el nivel de

la variable clima institucional y la variable desempeño de los docentes”, siguiendo con el mismo autor, “se aplicó el tipo de estudio no experimental transeccional correlacional. Trabajó con una muestra de 25 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente”. En dicha investigación se arriba a la conclusión de que sí existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño de los docentes, donde el coeficiente de correlación de Pearson alcanzó los siguientes valores:  $r=0,843$ ;  $p<0,01$ ; que identifican una correlación positiva alta.

(Avalos, 2017), realizó una investigación sobre “la satisfacción laboral y desempeño docente en docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua-2017, en donde planteó como objetivo determinar la relación directa que tienen la satisfacción laboral y el desempeño docente”, siguiendo con el mismo autor, “la investigación fue de carácter cuantitativo y nivel correlacional, la población fue de 82 docentes y 40 de muestra, se aplicó encuestas a través de cuestionarios en la escala de Likert”. Luego de procesados los datos se llegó a la conclusión de que sí existe relación directa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, corroborado con el coeficiente de correlación de Pearson = 0,642 que indica una buena correlación positiva”.

(Cruz, 2014), en su trabajo “Clima organizacional y su relación con la gestión pedagógica en el CEBA La Libertad de Moquegua, 2013; planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la variable clima organizacional y la variable gestión pedagógica en los docentes y administrativos”, siguiendo con el mismo autor, “aplicó el tipo de investigación básica, como método general se utilizó el científico y como métodos específicos utilizados fueron: estadístico, hipotético-deductivo, captación, inducción incompleta. El diseño aplicado fue el descriptivo-correlacional. Tuvo una población de 33 docentes y administrativos”. Las técnicas aplicadas fueron: el fichaje y la encuesta, con los instrumentos: fichas y el cuestionario. La principal conclusión a la que arribó con una  $r=0,730$ ; fue que sí existe una relación directa y significativa entre las dos variables, con un nivel de significancia de 0,05.

En cuanto a las teorías relacionadas a las variables de estudio, empezaremos con el marco teórico sobre Clima Organizacional, (Segne, 2002) , manifiesta que “el clima organizacional tiene una definición amplia que considera la manera de relacionarse entre sus actores, las formas en que se definen las normas, el liderazgo de sus directivos, el sentido de pertenencia a la Institución, la participación activa de sus miembros, canales de comunicación existentes entre sus integrantes, relaciones humanas, etc”. De lo anterior se puede concluir que el clima organizacional es un ambiente social de integración que existe entre los integrantes de una comunidad educativa a partir de sus relaciones cotidianas para constituir una potencia colectiva que admita obtener el logro de sus objetivos organizacionales derivados de los compromisos e identificación con su comunidad educativa.

(Alvarado, 2003), expresa que “el clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Apoyando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización”.

(Ramos, 2007), define al clima organizacional positivo como “la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener éste nivel de relaciones de convivencia escolar”.

(Fernández, 2005), se entiende por clima organizacional a “aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo; esto es, todos aquellos relacionados con los procesos de gestión, ya sean formales e informales, que influyen positiva o negativamente en el rendimiento del trabajo”.

Según (Ministerio de Educación del Perú, 2007), “Un clima organizacional provoca efectos entre las personas que están dentro de su entorno; así, en una comunidad

educativa, los efectos del clima organizacional dependerán de: La alta o baja calidad educativa del servicio que se brinde, las interferencias en el desarrollo de las relaciones humanas, y la calidad en el desempeño de los miembros de la Comunidad Educativa”.

En cuanto a las dimensiones, (Palma, 2004), “Los estudios orientados a medir el clima organizacional y la existencia de algunas categorías o dimensiones en una organización se relacionan con propiedades propias de cada institución. Es necesario precisar que dichas dimensiones no son únicas, tampoco existe un clima único o ideal, depende de características propias de cada entidad”, señala las siguientes dimensiones: siguiendo con (Palma, 2004) “Autorrealización, que es la apreciación del docente con respecto a las posibilidades que el medio laboral beneficie al desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro”; (Palma, 2004) “involucramiento laboral, comprendida como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización”; (Palma, 2004) “supervisión, entendida como la apreciación de funcionalidad y significación de los directivos 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”; (Palma, 2004) “la comunicación, entendida como la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa educativa como con la atención a usuarios docentes, debe haber comunicación con todos y para todos”; (Palma, 2004) “condiciones laborales, entendida como el reconocimiento de que la institución educativa provee los elementos materiales económicos y/o psicosociales ineludibles para el acatamiento de las labores encomendadas”.

Sobre la dimensión autorrealización también podemos mencionar a (Maslow, 1991) quien opina que “el individuo tiene necesidades que crecen y cambian en su vida. A medida que satisfacen sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su conducta y se vuelven imprescindibles; la autorrealización ayuda a desarrollar los talentos y creatividad”

(Blay, 2007), propone que la autorrealización “es una meta concreta a conseguir, es el hecho de centrar y actualizar nuestra conciencia en lo Real. Lo real es lo que es idéntico a sí mismo, lo que es permanente, lo que no cambia ni depende de ninguna otra cosa”.

En cuanto a la dimensión involucramiento laboral mencionaremos a (Riquelme, 2017) quien manifiesta que “es una percepción que mide el grado de identificación psicológica de un individuo con su trabajo, y está relacionado directamente con el nivel de desempeño notado como benéfico. Es decir, tiene un alto nivel de involucramiento con su trabajo, se identifica con la clase de tarea que realiza y desempeña su labor con agrado”.

Según (Carrillo, Salinas, Real, Belmont, & González, 2013), el involucramiento laboral “es el proceso libre y participativo del trabajador en aquellas decisiones que inciden directamente en su actividad productiva, donde se usa la capacidad total de los empleados y está diseñado para alentar el compromiso y los buenos resultados de la empresa”.

El involucramiento laboral del profesor según (Flores, 2011) es el “grado de compromiso y entusiasmo para llevar a cabo su labor docente, invirtiendo tiempo y esfuerzo como miembro de una institución educativa”

Sobre la dimensión supervisión nos apoyaremos en lo manifestado por (Estrada, 2016) quien concluye que “es un proceso administrativo consistente en el seguimiento sistemático, por parte de un supervisor, a la actividad de uno o más subordinados, a corto, mediano y largo plazo; desarrollado mediante la integración de los enfoques estratégico, sistémico y de procesos”.

(Castro, 2015) indica que la supervisión educativa es “evaluar y orientar de forma sistemática el trabajo y el desempeño del maestro, la misma que debe realizarse de manera organizada y efectiva y cuyo propósito debe ir encaminado al mejoramiento de las actividades que realiza el docente”.

En cuanto a la dimensión comunicación, según (EcuREd, 2018) “se da cuando dos o más personas se relacionan y tratan de comprenderse e influirse de forma que sus objetivos sean aceptados en la forma prevista, utilizando un canal en la transmisión de la información”.

Según (García, Olvera, & Flores, 2017) “la comunicación entre docentes es necesaria pues su relación refleja en el mundo escolar la percepción de los otros sistemas sociales: la cordialidad, afecto, tolerancia y disposición deben reflejarse en su actitud diaria frente a los jóvenes”

Finalmente hablaremos sobre la dimensión condiciones laborales que según (Obregón, 2005) “Son las sumas de dinero, bienes y en general, todo aquello que se otorga al trabajador para el cabal desempeño de sus labores o funciones”.

Para (Nicolaci, 2008) “la condición laboral se expresa y desarrolla en un conjunto humano en que interactúan factores económicos, técnicos, sociales, culturales y psíquicos; dado que el empleador y los trabajadores transcurren la mayor parte de su vida en dicho ambiente”.

Según (Organización Internacional del Trabajo, 2014) “las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral y descansos)”

En cuanto a la teoría sobre el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), según (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”.

(Ministerio de Educación del Perú, 2014), “el Marco de Buen Desempeño Docente define los dominios (4), las competencias (9) y los desempeños (40) que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país”, siguiendo con (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente”.

Los Propósitos del Marco de Buen Desempeño Docente son: “Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza; promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza; promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza; guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente” (Ministerio de Educación del Perú, 2014).

El MBDD contiene cuatro dominios, que para el presente estudio de investigación lo tomaremos como dimensiones, ya que abarcan cuatro grandes componentes que describen cómo debe actuar el docente en la escuela para el logro de aprendizajes de calidad. Según (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “se entiende por dominio a un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes”, éste mismo documento señala que “en todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes”.

En este contexto, se han identificado cuatro dominios o dimensiones. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que según (Ministerio de

Educación del Perú, 2014), “Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales, y cognitivas de sus estudiantes; el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares; así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje”.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar”.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad. (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes”.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en

grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional”.

En cuanto a las nueve competencias del MBDD. Según (Ministerio de Educación del Perú, 2014) , “se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: (1) Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. (2) Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción. (3) Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales. (4) Logran resultados en diferentes contextos”. Las 9 competencias que plantea el Ministerio de Educación del Perú serán consideradas como indicadores de las dimensiones para el presente trabajo de investigación, ya que en ellas están considerados los 40 desempeños que conforman los 40 ítems para el recojo de la información.

El primer dominio o dimensión abarca 2 competencias. Según (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “Competencia 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral”. (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión”.

El segundo dominio o dimensión comprende 3 competencias. Según (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus

expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales”. (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales”. (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales”.

El tercer dominio contiene 2 competencias. Según (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “Competencia 6: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad”. (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados”.

Finalmente el cuarto dominio comprende 2 competencias. Según (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “Competencia 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional”. (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “Competencia 9: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social”.

En resumen, en cuanto al Marco de Buen Desempeño Docente, en el presente estudio se tomará a los 4 dominios como las 4 dimensiones y a las 9 competencias como los 9 indicadores de las dimensiones. Las nueve competencias contienen a su vez a los 40 desempeños.

En cuanto a la Justificación del estudio, el presente trabajo de investigación se justifica por su beneficio al colectivo social dentro del contexto educativo, estableciendo la importancia de la relación entre clima organizacional en una institución educativa y el Marco de Buen Desempeño Docente en el logro de una educación de calidad. Es conveniente porque sirve para establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño docente dentro del Marco de Buen Desempeño Docente, y de esta manera conocer su implicancia en las buenas prácticas docente. Tiene relevancia social porque su trascendencia para la sociedad estará dada por los resultados de la investigación que servirán de base para mejorar la gestión educativa en cuanto al desarrollo de un clima organizacional favorable a los desempeños docentes que conlleven a logros de aprendizaje de calidad en beneficio de los estudiantes.

### **1.1. Problema:**

En cuanto a la formulación del problema, a nivel de la región Moquegua el desempeño docente, dentro del contexto del Marco de Buen Desempeño Docente, se sugiere como de buena calidad a raíz de los excelentes resultados en las pruebas de Evaluación Censal Escolar (ECE) en los últimos años. Se infiere que en las instituciones educativas locales se desarrollaron adecuadas políticas educativas dentro de un contexto de buen clima organizacional y buen desempeño docente, por ende se lograron aprendizajes de calidad en los estudiantes. También es cierto que no en todas las instituciones educativas de la región se dan aprendizajes de calidad, por naturaleza encontraremos escuelas que no aportaron mucho en el éxito de las evaluaciones ECE debido a un deficiente desempeño docente ante, probablemente, un desfavorable clima organizacional. Ante el contexto situacional, cabe preguntarse si el clima organizacional dentro de una institución educativa de la región Moquegua tiene relación o no con el Marco de Buen Desempeño Docente establecido por el Ministerio de Educación del Perú. Bajo esta perspectiva se puede plantear como problema general, ¿qué relación existe entre el clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua en el año 2017?, y como problemas específicos: ¿Qué relación

existe entre clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017?; ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017?; ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017?; ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017?

## **1.2. Hipótesis:**

### **Hipótesis General**

La Hipótesis General plantea una hipótesis alterna y otra nula.

**Hi :** Existe relación positiva entre clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017.

**Ho:** No existe relación positiva entre clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017.

### **Hipótesis Específicas**

Para fundamentar la hipótesis general se plantean las siguientes Hipótesis Específicas:

HE 1: Existe relación positiva entre clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017.

HE 2: Existe relación positiva entre clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017.

HE 3: Existe relación positiva entre clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017.

HE 4: Existe relación positiva entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017.

### **1.3. Objetivos:**

#### **1.3.1. Objetivos General**

El objetivo general formulado en el presente estudio es: determinar el nivel de relación que existe entre clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017.

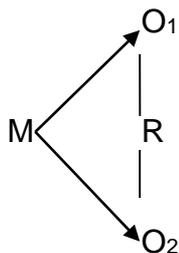
#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Determinar la relación existente entre clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017.
- Determinar la relación existente entre clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017.
- Determinar la relación existente entre clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017.
- Determinar la relación existente entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de Investigación

El diseño es de tipo descriptivo correlacional, “examina la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Este diseño correlacional se representa así:



Donde:

M = Muestra de docentes que laboran en la IE “Señor de los Milagros”.

O<sub>1</sub> = Variable Clima Organizacional

O<sub>2</sub> = Variable Marco de Buen Desempeño Docente

R = Relación de variables

### 2.2 Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Marco de Buen Desempeño Docente

### 2.3 Operacionalización de variables

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1**

**Título: “Clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017”**

<b>VARIABLE DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA VALORATIVA</b>
<b>Clima organizacional</b>	Según (Fernández, 2005), “son aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo”.	La variable será evaluada a través de un cuestionario teniendo en cuenta las dimensiones de: “autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales”, (Palma, 2004) .	1. Autorrealización	Compromiso de mejoramiento	Escala de medición: Ordinal  1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre. 5. Siempre.
				Docentes proactivos	
				El reglamento	
				Los estímulos	
			2. Involucramiento laboral.	Iniciativa e integración	
				Involucramiento	
				Identificación con la Institución Educativa	
				Solidaridad	
			3. Supervisión.	Supervisión saludable	
				Estrategias de supervisión	
			4. Comunicación.	Comunicación asertiva	
				Comunicación empática	
				Saber escuchar	
Comunicación saludable					
	Trato con dignidad				

			5. Condiciones laborales.	Relación de cooperación	
				La cooperación	
				Buenas relaciones	
				Buenas relaciones académicas	
				Práctica de valores.	

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2**

**Título: “Clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017”**

<b>VARIABLE DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA VALORATIVA</b>
<b>MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE</b>	“Es una herramienta estratégica que define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del Perú” (Ministerio de Educación del Perú, 2014).	La variable será evaluada dentro de las siguientes dimensiones: “preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” (Ministerio de	<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	<p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p> <p>Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<p>Escala de medición: Ordinal</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre. 5. Siempre.</p>
			<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	

		Educación del Perú, 2014).		<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p>	
			<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	
				Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	

			<b>DIMENSIÓN 4:</b> <b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	
				Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	

## **2.4 Población, muestra y muestreo**

### **Población**

En el presente trabajo de investigación se ha considerado al personal docente de los niveles inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” del Distrito de Moquegua durante el año 2017, llegando a conformar una población total de 58 docentes.

### **Muestra**

Al ser la población un número pequeño, se ha considerado una muestra censal conformada por los mismos 58 docentes de la población total de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” durante el año 2017.

### **Muestreo**

El muestreo aplicado fue No probabilístico por conveniencia.

## **2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.5.1 Técnicas**

Para nuestra investigación se hizo uso de la encuesta, porque permite obtener información pormenorizada y se caracteriza por ser un instrumento de tipo documental, dado que su objetivo es cuantitativo, por lo que se elaboró los ítems o preguntas orientadas a conocer y dar solución a las conjeturas planteadas. Asimismo la aplicación de la técnica recogió información valiosa para contrastar las hipótesis formuladas.

### **2.5.2 Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento son el “conjunto de herramientas que emplea el investigador”, según (Valderrama & León, 2009). Por ello en la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario, con un conjunto de preguntas destinadas a obtener información de la muestra para medir la relación de las variables. Para recabar información y dar un valor de verdad a las hipótesis de investigación se aplicó 2 cuestionarios, uno sobre clima organizacional y el otro sobre marco de buen desempeño docente. En dichos cuestionarios se hizo la medición con la Escala de Likert con las puntuaciones: Nunca (1), Casi nunca

(2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5). Dicha información se sometió a procesos de análisis e interpretación de resultados, todo ello con la finalidad de medir las variables y dimensiones de la investigación y así contrastar las hipótesis.

### 2.5.3 Fichas técnicas

#### Ficha técnica: Variable Clima Organizacional

<b>Nombre</b>	<b>Escala Clima Organizacional</b>
<b>Autor</b>	Roberto Wilson Ramírez Quispe
<b>Mes y año de elaboración</b>	mayo 2018
<b>Administración</b>	Individual
<b>Duración del cuestionario</b>	30 minutos
<b>Aplicación</b>	58 docentes.
<b>Validez</b>	Por contenido, por juicio de expertos
<b>Confiabilidad</b>	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) se probará con el coeficiente Alpha de Cronbach (0,676)
<b>Calificación</b>	Según valoración de frecuencias
<b>Ítems</b>	20 ítems distribuidos en 5 dimensiones.
<b>Alternativas de respuesta</b>	5=Siempre, 4= Casi siempre, 3= Algunas veces, 2=Casi nunca 1=Nunca.
<b>Dimensiones a medir</b>	(Palma, 2004) "Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales"
<b>Fuente:</b> Elaboración propia.	

#### Ficha técnica: Variable Marco de Buen Desempeño Docente

<b>Nombre</b>	<b>Escala Marco del Buen Desempeño Docente</b>
<b>Autor</b>	Roberto Wilson Ramirez Quispe
<b>Mes y año de elaboración</b>	mayo 2018
<b>Administración</b>	Individual

<b>Duración del cuestionario</b>	30 minutos
<b>Aplicación</b>	58 docentes.
<b>Validez</b>	Por contenido, por juicio de expertos
<b>Confiabilidad</b>	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) se probará con el coeficiente Alpha de Cronbach (0,950)
<b>Calificación</b>	Según valoración de frecuencias
<b>Ítems</b>	40 ítems distribuidos en cuatro dimensiones.
<b>Alternativas de respuesta</b>	5=Siempre, 4= Casi siempre, 3= Algunas veces, 2=Casi nunca 1=Nunca.
<b>Dimensiones a medir</b>	(Ministerio de Educación del Perú, 2014) “preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, gestión de la escuela articulada a la comunidad, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”.
<b>Fuente:</b> Elaboración propia.	

#### 2.5.4 Validez

Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por tres profesionales mediante la técnica de Juicio de Expertos, quienes dieron su opinión favorable para la aplicación del cuestionario a la muestra seleccionada, ya que se encontró coherencia entre objetivos, variables, dimensiones e indicadores.

#### 2.5.5 Confiabilidad

Se procesó a través del Software estadístico SPSS v25 la sistematización del método de consistencia interna Alpha de Cronbach para las variables, divididas en sus respectivas dimensiones.

A continuación se presenta una tabla resumen.

**Tabla 1. Alfa de Cronbach en las 2 variables**

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL				VARIABLE 2: MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE											
		N	%			N	%								
Casos	Válido	58	100,0	Casos	Válido	58	100,0								
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0		Excluido <sup>a</sup>	0	,0								
	Total	58	100,0		Total	58	100,0								
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.				a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.											
<p align="center"><b>Estadísticas de fiabilidad</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Alfa de Cronbach</td> <td>N° de elementos</td> </tr> <tr> <td align="center">,716</td> <td align="center">20</td> </tr> </table> <p align="center">Muy confiable</p>				Alfa de Cronbach	N° de elementos	,716	20	<p align="center"><b>Estadísticas de fiabilidad</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Alfa de Cronbach</td> <td>N de elementos</td> </tr> <tr> <td align="center">,950</td> <td align="center">40</td> </tr> </table> <p align="center">Excelente confiabilidad</p>				Alfa de Cronbach	N de elementos	,950	40
Alfa de Cronbach	N° de elementos														
,716	20														
Alfa de Cronbach	N de elementos														
,950	40														

Fuente: Base de datos en Software SPSS v25

**Interpretación:** Como se obtuvo 0,716 en el instrumento cuestionario 1 para Clima Organizacional y 0,950 en el instrumento cuestionario 2 para Marco de Buen Desempeño Docente se establece que el primero es muy confiable y el segundo es de excelente confiabilidad.

## 2.5.6 Niveles de medición de las variables

**Tabla 2. Interpretación de rangos de coeficiente de correlación**

-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
-0.00	No existe correlación alguna
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media

+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adaptado de la interpretación de Hernández et al. (2014, p.305)

## 2.6 Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de análisis de la información se utilizó el Microsoft Excel para organizar los datos obtenidos de las respuestas en los instrumentos según las variables y sus dimensiones para luego ser procesados en el software estadístico SPSS v25.

**a) Estadística descriptiva:** Se ejecutó el siguiente procedimiento:

- Registro de los resultados obtenidos de las encuestas de Clima Organizacional y Marco de Buen Desempeño Docente.
- Construcción de tablas de distribución de frecuencias.
- Elaboración de gráficos.
- Análisis e interpretaciones.

**b) Estadística Inferencial:** Los datos fueron procesados a través del software Excel y SPSS versión 25.

- Se aplicó la prueba de normalidad a través de estadísticos; donde los datos tuvieron una distribución normal.
- Para la prueba de hipótesis, se consideró a Pearson para correlacionar las variables.

## 2.7 Aspectos éticos

El trabajo fue elaborado y procesado respetando todos los protocolos de investigación científica y ética. Se tuvo la autorización de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” para la aplicación de los instrumentos. Se respetó las normas APA para las citas bibliográficas de cada aporte teórico científico humanista.

### III. RESULTADOS

A continuación se mostrará los cálculos obtenidos durante el estudio correlacional de las dos variables. Para la primera variable Clima Organizacional se aplicó un cuestionario con 20 ítems que comprendían 5 dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; y para la segunda variable Marco de Buen Desempeño Docente se consideró 40 ítems que involucraban 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Luego de recolectada la información se procedió a procesarlos en Microsoft Excel y el software SPSS v25. Finalmente se realizó la segmentación de rango de evaluación por cada una de las dimensiones, las cuales fueron plasmadas en tablas y figuras con sus respectivos análisis e interpretaciones que a continuación se muestran:

#### 3.1 Clima organizacional

**Tabla 3. Variable Clima Organizacional**

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	56	96.55
Muy bueno	2	3.45
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

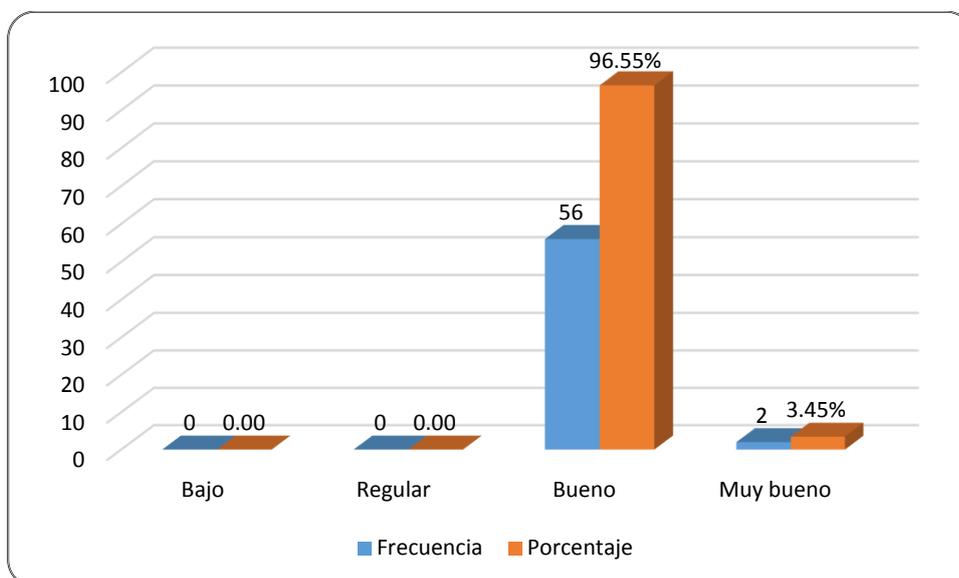
Fuente: Base de datos en Software Excel

#### **Interpretación**

La tabla refleja que 56 docentes, casi la totalidad, de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” tiene una buena percepción del clima organizacional con un 96,55% y sólo 2 docentes en un 3,45% percibe que el clima es muy bueno. Esta información nos permite afirmar que los docentes tienen actitudes positivas en cuanto las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; ante ello podemos inferir que el docente desempeña sus labores de manera óptima.

Esta tabla con los resultados lo podemos graficar de la siguiente forma:

**Figura 1. Variable Clima Organizacional**



Fuente: Tabla 3

**Tabla 4. Dimensión autorrealización**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	3	5.17
Bueno	55	94.83
Muy bueno	0	0.00
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

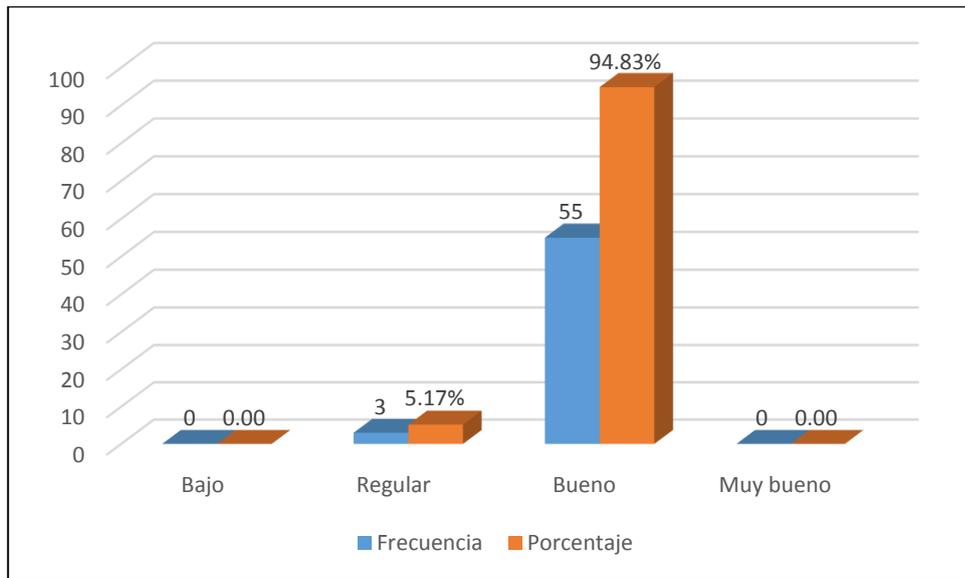
Fuente: Base de datos en Software Excel

### Interpretación

La tabla nos muestra que 55 docentes, la mayoría, de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” tiene una buena percepción sobre la autorrealización con un 94,83% y sólo 3 en un 5,17% percibe que es regular. Estos datos nos lleva a concluir que la mayoría de docentes están comprometidos con su práctica pedagógica, muestran una actitud proactiva, cumplen con el reglamento, y siendo además estimulados con reconocimientos por sus logros destacados en bienestar de la calidad educativa para los estudiantes.

Esta tabla con los resultados lo podemos graficar de la siguiente forma:

**Figura 2. Dimensión autorrealización**



Fuente: Tabla 4

**Tabla 5. Dimensión involucramiento laboral**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	9	15.52
Bueno	49	84.48
Muy bueno	0	0.00
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

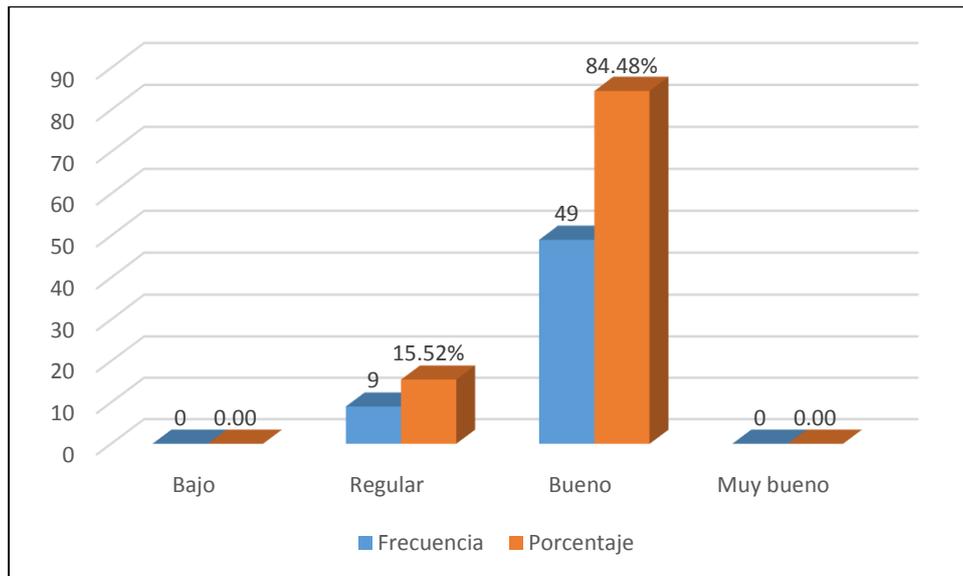
Fuente: Base de datos en Software Excel

### Interpretación

La tabla refleja que 49 docentes, la mayoría, de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” tiene una buena percepción sobre el involucramiento laboral con un 84,48%, mientras que 9 docentes en un 15,52% percibe que el involucramiento laboral es regular. Esta información nos indica que gran parte de los docentes muestran una actitud de iniciativa e integración, se involucran en la planificación curricular, se identifican con los logros de la institución educativa y muestran actitudes de solidaridad.

Esta tabla con los resultados lo podemos graficar de la siguiente forma:

**Figura 3. Dimensión involucramiento laboral**



Fuente: Tabla 5

**Tabla 6. Dimensión supervisión**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	30	51.72
Bueno	28	48.28
Muy bueno	0	0.00
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

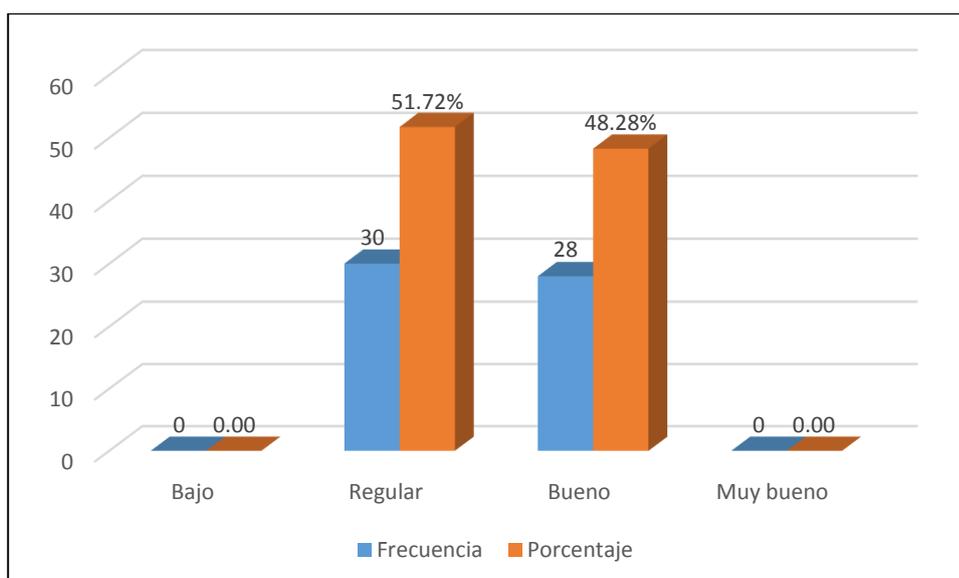
Fuente: Base de datos en Software Excel

**Interpretación**

En la tabla podemos observar que 30 docentes, casi la mitad, de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” tienen una percepción regular sobre la supervisión con un 51,72%, en cambio 28 docentes con un 48,28% perciben que la supervisión es buena. Estos resultados nos hacen pensar que la supervisión no se lleva de manera óptima y por ende podemos decir que el directivo maneja las relaciones saludables, las estrategias y la diversidad docente, durante el monitoreo, en un nivel intermedio.

Esta tabla con los resultados lo podemos graficar de la siguiente forma:

**Figura 4. Dimensión supervisión**



Fuente: Tabla 6

**Tabla 7. Dimensión comunicación**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	9	15.52
Bueno	49	84.48
Muy bueno	0	0.00
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

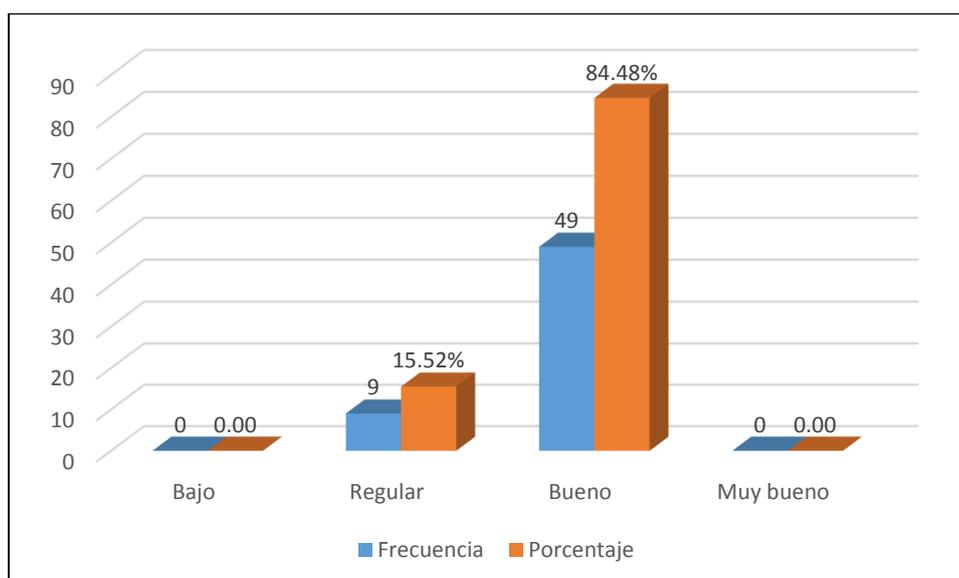
Fuente: Base de datos en Software Excel

### **Interpretación**

Podemos observar en la tabla que 49 docentes, la mayoría, de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” tienen una buena percepción sobre la comunicación con un 84,48%, mientras que 9 docentes en un 15,52% percibe que la comunicación es regular. Estos datos nos indican que gran parte de los docentes muestran actitudes de comunicación asertiva, empática y saludables, con toda la comunidad educativa de la institución. Ello conlleva a que los docentes desempeñen bien sus funciones dentro de un clima favorable de comunicación.

Esta tabla con los resultados lo podemos graficar de la siguiente forma:

**Figura 5. Dimensión comunicación**



Fuente: Tabla 7

**Tabla 8. Dimensión condiciones laborales**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	1	1.72
Bueno	57	98.28
Muy bueno	0	0.00
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

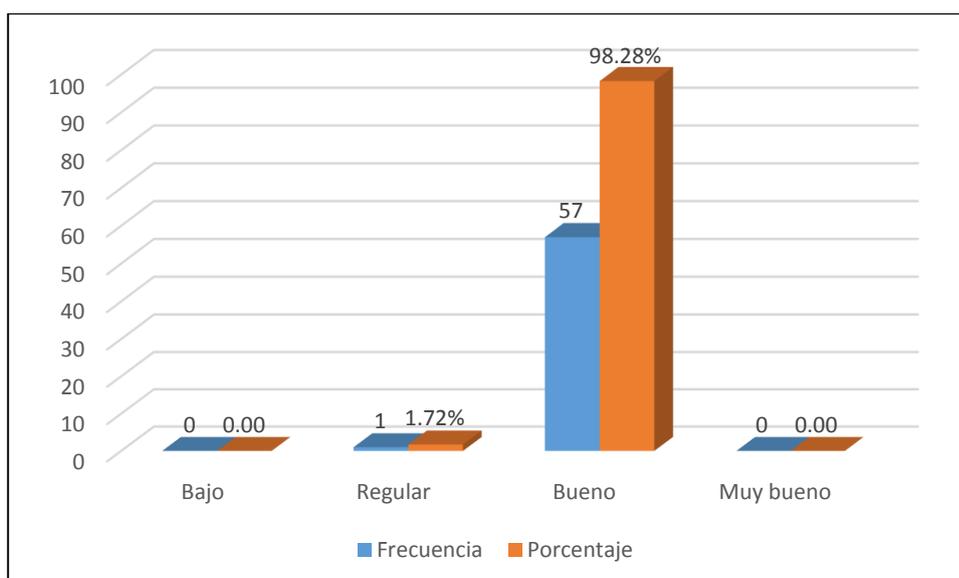
Fuente: Base de datos en Software Excel

### Interpretación

Se observa en la tabla que 57 docentes, casi la totalidad, de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” tiene una buena percepción de las condiciones laborales en un 98,28% y sólo un docente que representa al 1,72% percibe que las condiciones laborales se dan de manera regular. Esta información nos permite inferir que los docentes reciben un trato cordial con respeto y dignidad, manteniendo relaciones de cooperación recíproca y promoviendo las buenas relaciones académicas. Por lo tanto las buenas condiciones laborales hacen que los docentes se sientan cómodos en el desempeño de su quehacer pedagógico institucional.

Esta tabla con los resultados lo podemos graficar de la siguiente forma:

**Figura 6. Dimensión condiciones laborales**



Fuente: Tabla 8

### 3.2 Marco de Buen Desempeño Docente

**Tabla 9. Variable Marco de Buen Desempeño Docente**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	44	75.86
Muy bueno	14	24.14
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

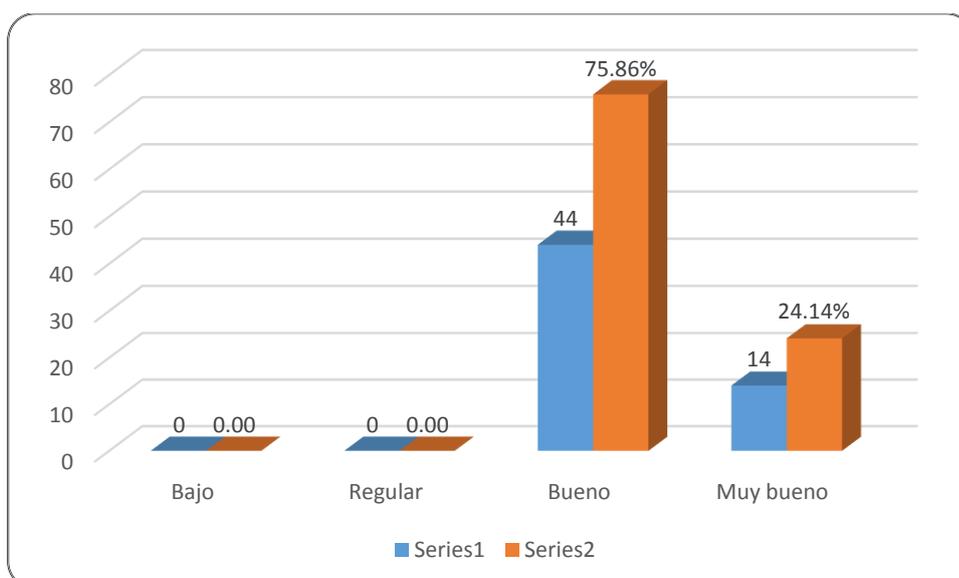
Fuente: Base de datos en Software Excel

#### Interpretación

La tabla nos muestra que 44 docentes, la mayoría, de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” tienen un buen nivel en cuanto a la variable Marco de Buen Desempeño Docente, que representa al 75,86%; mientras que 14 docentes con un 24,14% tienen un nivel muy bueno. Esta información nos lleva a inferir que el docente desempeña bien sus labores dentro del contexto del Marco de Buen Desempeño Docente. Todo ello también nos puede permitir suponer, dentro de los muchos factores, que los docentes se desenvuelven dentro de un clima organizacional favorable.

Esta tabla con los resultados lo podemos graficar de la siguiente forma:

**Figura 7. Variable Marco de Buen Desempeño Docente**



Fuente: Tabla 9

**Tabla 10. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	8	13.79
Bueno	41	70.69
Muy bueno	9	15.52
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

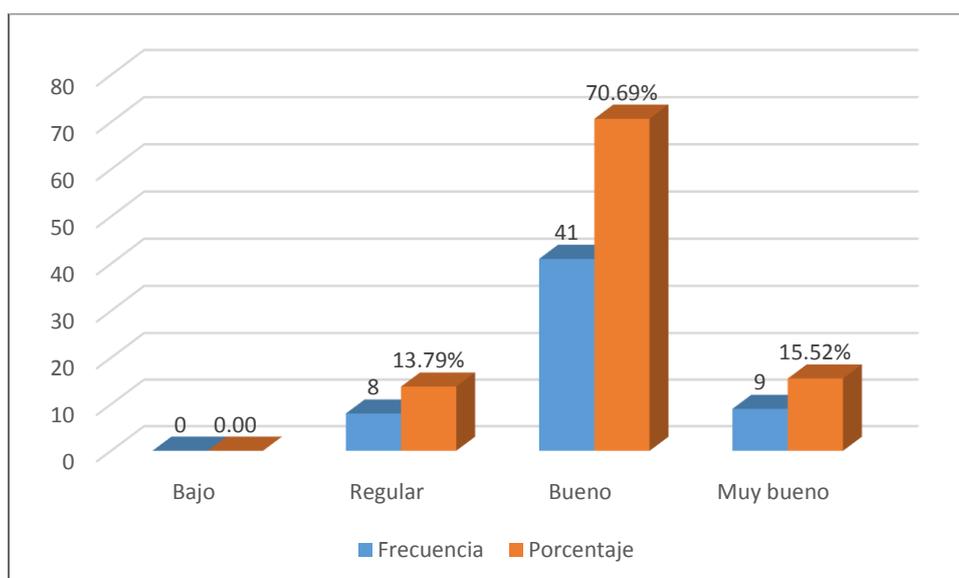
Fuente: Base de datos en Software Excel

### Interpretación

La tabla refleja que 41 docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” tienen un buen nivel en cuanto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que representa al 70,69%; mientras que 9 docentes con un 15,52% tienen un nivel muy bueno en comparación a los 8 docentes con un 13,79% que tienen un nivel regular. Esta información nos lleva a inferir que la mayoría de docentes (86,21%) tienen conocimientos disciplinares y de las características de los estudiantes, y además realizan una adecuada planificación de la enseñanza. Todo ello indica que gran parte de los docentes van preparados a sus labores para ofrecer una enseñanza-aprendizaje de calidad.

Esta tabla con los resultados lo podemos graficar de la siguiente forma:

**Figura 8. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes**



Fuente: Tabla 10

**Tabla 11. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	42	72.41
Muy bueno	16	27.59
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

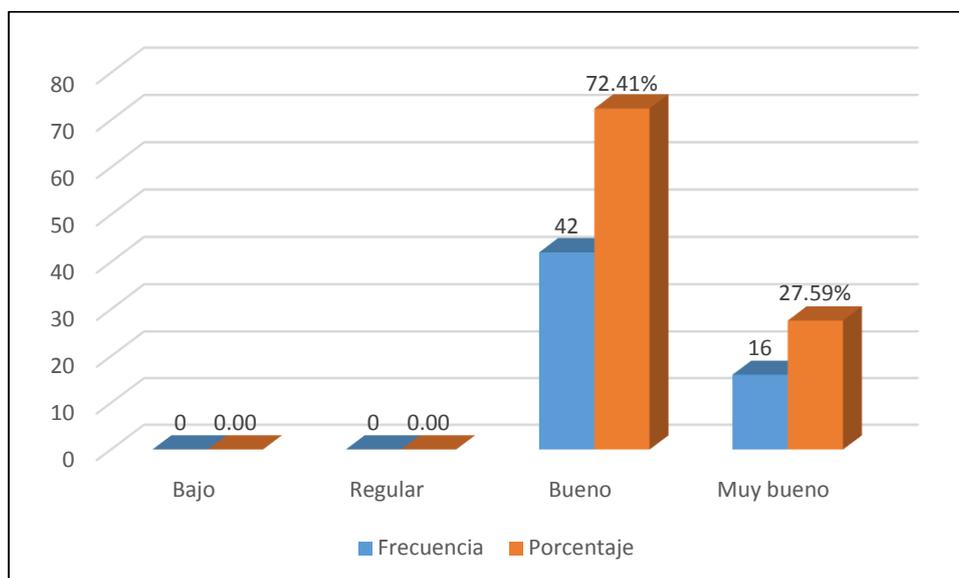
Fuente: Base de datos en Software Excel

### Interpretación

La tabla nos muestra que 42 docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” tienen un buen nivel en cuanto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que representa al 72,41%; mientras que 16 docentes con un 27,59% tienen un nivel muy bueno. Estos datos nos permiten suponer que la mayoría de docentes crean un clima propicio para el aprendizaje y convivencia, conducen un proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y estrategias atendiendo a la diversidad, además evalúan permanentemente los aprendizajes para la retroalimentación y atención a las necesidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto podemos decir que los docentes desarrollan una enseñanza-aprendizaje de calidad.

Esta tabla con los resultados lo podemos graficar de la siguiente forma:

**Figura 9. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**



Fuente: Tabla 11

**Tabla 12. Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	18	31.03
Bueno	35	60.34
Muy bueno	5	8.62
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Base de datos en Software Excel

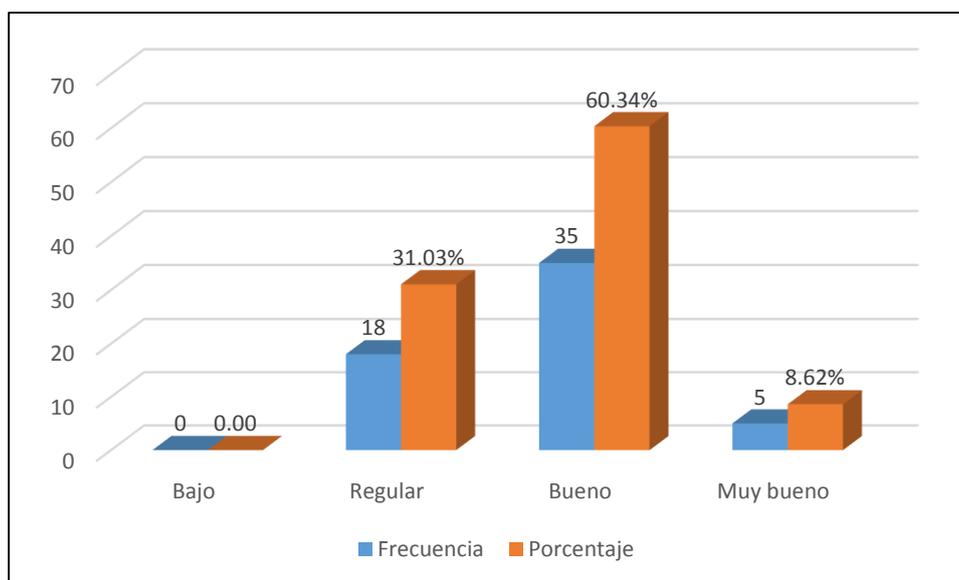
### Interpretación

En la tabla podemos observar que 5 docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” tienen un nivel muy bueno en cuanto a la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, que representa sólo al 8,62%; en cambio 35 docentes con un 60,34% presentan un nivel bueno, mientras que 18 docentes con un 31,03% tienen un nivel regular. Estos datos nos llevan a conjeturar que 40 docentes participan de manera pertinente en la gestión de la escuela involucrando a la comunidad educativa, además llevan relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la

comunidad educativa; mientras que los otros 18 docentes tienen similares actitudes, pero en un nivel medio.

La tabla anterior con los resultados lo podemos graficar de la siguiente forma:

**Figura 10. Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**



Fuente: Tabla 12

**Tabla 13. Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	19	32.76
Bueno	37	63.79
Muy bueno	2	3.45
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Base de datos en Software Excel

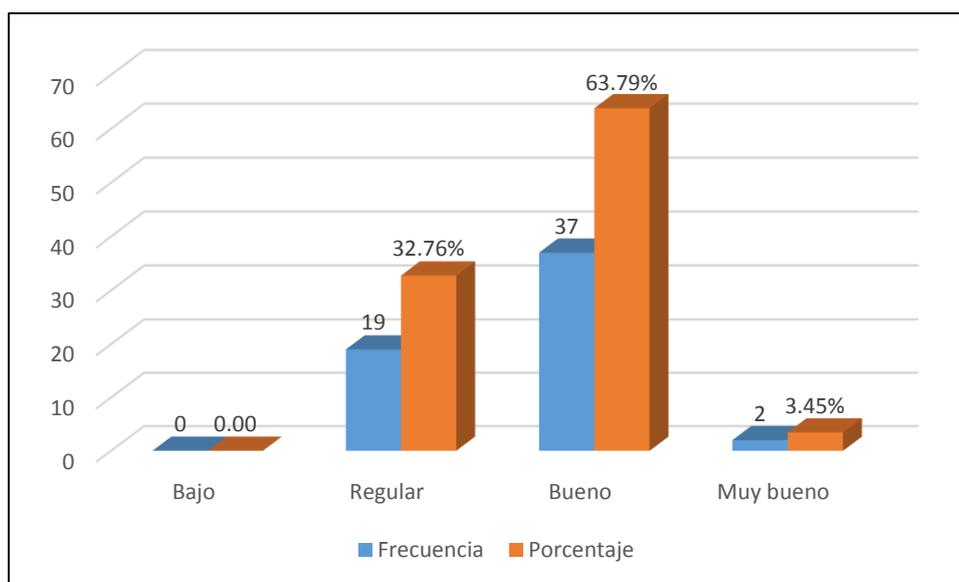
### Interpretación

Se puede observar en la tabla que 37 docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” tienen un nivel bueno en cuanto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, que representa al 63,79%; mientras que 19 docentes con un 32,76% presentan un nivel regular, y sólo 2 docentes con un 3,45% tienen un nivel muy bueno. Estos resultados nos llevan a concluir que 39 docentes reflexionan sobre su práctica y

experiencia institucional, desarrollan procesos de aprendizaje continuo y ejercen su profesión desde una ética de respeto; mientras que los otros 19 docentes tienen similares actitudes, pero en un nivel medio.

La tabla anterior con los resultados lo podemos plasmar gráficamente de la siguiente forma:

**Figura 11. Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**



Fuente: Tabla 13

### 3.3 Relación entre Clima Organizacional y Marco de Buen Desempeño Docente

#### 3.3.1 Prueba de normalidad

Se ha utilizado la Prueba de Normalidad de kolmogorov–Smirnov para determinar si los datos provienen de una población que tiene la distribución normal.

#### Planteamiento de hipótesis

**H<sub>0</sub>:** El clima organizacional y el marco de buen desempeño docente, provienen de una distribución normal.

**H<sub>i</sub>:** El clima organizacional y el marco de buen desempeño docente, no provienen de una distribución normal.

Regla de decisión: Si  $P\text{-valor} < 0,05$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula.

Nivel de significancia: se trabajó con un nivel de significancia del 5% ( $\alpha = 0,05$ )

**Tabla 14. Prueba de Kolmogorov-Smirnov**

Descriptivos				Estadístico	Error estándar	
Variable 1 –CLIMA ORGANIZACIONAL	Media			75,24	,524	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior		74,19		
		Límite superior		76,29		
	Media recortada al 5%			75,23		
	Mediana			75,00		
	Varianza			15,941		
	Desviación estándar			3,993		
	Mínimo			67		
	Máximo			83		
	Rango			16		
	Rango intercuartil			6		
	Asimetría			,039	,314	
	Curtosis			-,771	,618	
Variable 2 -MBDD	Media			149,66	2,190	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior		145,27		
		Límite superior		154,04		
	Media recortada al 5%			149,10		
	Mediana			148,00		
	Varianza			278,090		
	Desviación estándar			16,676		
	Mínimo			123		
	Máximo			191		
	Rango			68		
	Rango intercuartil			26		
	Asimetría			,395	,314	
	Curtosis			-,632	,618	
Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1 –CLIMA ORGANIZACIONAL	,097	58	,200*	,977	58	,345
Variable 2 -MBDD	,118	58	,064	,966	58	,105

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos en Software SPSS v25

**Interpretación:** En ambos casos, el p-valor (significación asintótica bilateral) es mayor que el nivel de significancia elegido de 0,05. Así, para la variable Clima Organizacional, el p-valor es 0,200; mientras que para la variable Marco de Buen Desempeño Docente, el p-valor es 0,064. Por lo tanto, la distribución de las dos variables adopta una forma estadísticamente normal. En consecuencia, para el análisis de la correlación entre las variables se puede utilizar pruebas paramétricas; en este caso, se aplica el coeficiente de correlación de Pearson.

### 3.3.2 Comprobación de hipótesis

#### Prueba de la Hipótesis general:

##### Hipótesis Nula Ho

No existe relación positiva entre clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua - 2017.

##### Hipótesis Alterna Hi

Existe relación positiva entre clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua - 2017.

Nivel de Significancia: Alfa  $\alpha = 5\% = 0.05$

**Tabla 15. Correlación de la hipótesis general**

Correlaciones			
		Variable 1 –CLIMA ORGANIZACIONAL	Variable 2 - MBDD
Variable 1 –CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,768**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Variable 2 -MBDD	Correlación de Pearson	,768**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

Fuente: Base de datos en Software SPSS v25

### **Planteamiento estadístico de la Hipótesis General**

Ho :  $r = 0$

Hi :  $r \neq 0$

Regla de decisión:

Si el Sig.<0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula.

### **Análisis e interpretación:**

Según el resultado que se ha obtenido en la Tabla N° 15, el sig. = 0,000 nos refiere un valor menor al P-valor=0,05; además encontramos en la correlación de Pearson  $r= 0,768$  diferente a 0, por lo que se concluye en rechazar Ho y aceptar Hi. Estos datos nos permiten demostrar que si existe una correlación positiva entre Clima Organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua durante el año 2017.

Según el valor  $r=0,768$  en la Tabla N°02 sobre los niveles de coeficientes de correlación, el nivel alcanzado es una correlación positiva fuerte.

### **Hipótesis específicas:**

#### **Contrastación de la hipótesis específica 1**

##### a) Planteamiento de hipótesis

**Hi:** Existe relación positiva entre clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua - 2017.

**Ho:** No existe relación positiva entre clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua - 2017.

##### b) Nivel de significancia: Alfa $\alpha = 5\% = 0.05$

**Tabla 16. Clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**

<b>Correlaciones</b>			
		Variable 1 - MONITOREO	Dimensión 1 - MBDD
Variable 1 –CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,796**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Dimensión 1 - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Correlación de Pearson	,796**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos en Software SPSS v25

### **Planteamiento estadístico de la Hipótesis Específica 1**

Ho :  $r = 0$

Hi :  $r \neq 0$

Regla de decisión: si el Sig.<0,05; entonces se rechaza Ho.

Sig. = 0.000

Valor Pearson = 0,796

Se observa que el Sig. = 0,000 es menor a P-valor = 0,05

#### **c) Análisis e interpretación**

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 16 el Sig.=0,000; nos refiere un valor menor al P-valor=0,05, además observamos en la correlación de Pearson  $r= 0,796$  diferente a 0, por lo que se concluye en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Estos datos nos permiten poder afirmar que si existe una correlación positiva entre el Clima Organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Marco de Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua durante el año 2017.

Según el valor  $r=0,796$  en la Tabla N°02 sobre los niveles de coeficientes de correlación, el nivel alcanzado es considerada como una correlación positiva fuerte.

## Contrastación de la hipótesis específica 2

### a) Planteamiento de hipótesis

**Hi:** Existe relación positiva entre clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua - 2017.

**Ho:** No existe relación positiva entre clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua - 2017.

### b) Nivel de significancia: Alfa $\alpha = 5\% = 0.05$

**Tabla 17. Clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**

Correlaciones			
		Variable 1 - MONITOREO	Dimensión 2 -MBDD
Variable 1 –CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,734**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Dimensión 2 - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Correlación de Pearson	,734**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos en Software SPSS v25

## Planteamiento estadístico de la Hipótesis Específica 2

Ho:  $r=0$

Hi:  $r \neq 0$

Regla de decisión: si el Sig. < 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula.

Sig. = 0.000

Valor Pearson = 0,734

Se observa que el Sig. = 0.000 es menor a P-valor= 0.05

### c) Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 17 el Sig.=0,000 nos refiere un valor menor al P-valor=0,05; además se observa en la

correlación de Pearson  $r = 0,734$  diferente a 0, por lo que se concluye en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Estos datos nos permiten afirmar que si existe una correlación positiva entre el Clima Organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Marco de Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua durante el año 2017.

El valor  $r = 0,734$  según la Tabla N°02 sobre los niveles de coeficientes de correlación, el nivel alcanzado es considerada como una correlación positiva fuerte.

### Contrastación de la hipótesis específica 3

a) Planteamiento de hipótesis

**Hi:** Existe relación positiva entre clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua - 2017.

**Ho:** No existe relación positiva entre clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua - 2017.

b) Nivel de significancia: Alfa  $\alpha = 5\% = 0.05$

**Tabla 18. Clima organizacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**

Correlaciones			
		Variable 1 - MONITOREO	Dimensión 3 -MBDD
Variable 1 - CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,647**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Dimensión 3 - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Correlación de Pearson	,647**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos en Software SPSS v25

### **Planteamiento estadístico de la Hipótesis Específica 3**

H0:  $r=0$

Hi:  $r \neq 0$

Regla de decisión:

Si el Sig. < 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula.

Sig. = 0.000

Valor Pearson = 0,647

Se observa que el Sig. = 0.000 es menor a P-valor= 0.05

#### c) Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 18 el Sig.=0,000 nos refiere un valor menor al P-valor=0,05; además se observa en la correlación de Pearson  $r= 0,647$  diferente a 0, por lo que se concluye en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Estos datos nos permiten afirmar que si existe una correlación positiva entre el Clima Organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua durante el año 2017.

El valor  $r= 0,647$  según la Tabla N°02 sobre los niveles de coeficientes de correlación, el nivel alcanzado es considerada como una correlación positiva media.

### **Contrastación de la hipótesis específica 4**

#### a) Planteamiento de hipótesis

**Hi:** Existe relación positiva entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua - 2017

**Ho:** No Existe relación positiva entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua - 2017

#### b) Nivel de significancia

Alfa  $\alpha = 5\% = 0.05$

**Tabla 19. Clima Organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

<b>Correlaciones</b>			
		Variable 1 - MONITOREO	Dimensión 4 -MBDD
Variable 1 - CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,640**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Dimensión 4 - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Correlación de Pearson	,640**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos en Software SPSS v25

#### **Planteamiento estadístico de la Hipótesis Específica 4**

H0:  $r=0$

Hi:  $r \neq 0$

Regla de decisión: si el Sig. < 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula.

Sig. = 0.000

Valor Pearson = 0,640

Se observa que el Sig. = 0.000 es menor a P-valor= 0.05

#### c) Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 19 el Sig.=0,000 nos refiere un valor menor al P-valor=0,05; asimismo podemos observar en la correlación de Pearson  $r=0,640$  diferente a 0, por lo que se concluye en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Estos datos nos permiten afirmar que si existe una correlación positiva entre Clima Organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua durante el año 2017.

El valor  $r= 0,640$  según la Tabla N°02 sobre los niveles de coeficientes de correlación, el nivel alcanzado es considerada como una correlación positiva media.

#### IV. DISCUSIÓN

Analizados y sintetizados los resultados encontrados y en concordancia con las interpretaciones se tiene que la variable clima organizacional se presenta en la mayoría de los trabajadores con un nivel bueno en un 96,55% equivalente a 56 docentes, seguido de un 3,45% correspondiente a 2 docentes que perciben un clima organizacional muy bueno, por lo tanto la tendencia es que un 100% de los docentes perciben un clima organizacional bueno y muy bueno. Por lo tanto la variable clima organizacional evaluada en las cinco dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; permiten a los docentes de la I.E. “Señor de los Milagros” desempeñarse cómodamente bajo un buen clima organizacional. Estos resultados se apoyan en (Osorio E. , 2017) con su tesis titulada “Clima organizacional y autopercepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública de Huaral”, en cuyos resultados sobre clima organizacional, el 67,5% de docentes señalan un nivel alto, y de manera similar se da en casi todas sus dimensiones a excepción de la autorrealización. También podemos comparar los resultados de (Cuayla, 2015), con su estudio “Relación del clima institucional con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N°43018 Mariano Lino Urquieta de Moquegua, 2015”, donde las escalas de medición que aplicó muestran niveles de Alto a Regular en cuanto al Clima Institucional entre los docentes. Los resultados anteriores tienen fundamento en la teoría de (Fernández, 2005), quien entiende por clima organizacional a “aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos institucionales que afectan a su rendimiento en el trabajo”, es decir que la existencia de un buen clima organizacional y/o institucional favorece al buen desempeño laboral del docente.

Así también de acuerdo a la evaluación del comportamiento de la variable Marco de Buen Desempeño Docente, se puede indicar que en la mayoría de los docentes que fueron parte de la población en estudio manifiestan que existe un Marco de Buen Desempeño Docente de nivel Bueno en un 75,86% equivalente a 44 docentes, seguido de un 24,14% equivalente a 14 docentes que manifiestan que existe un nivel Muy bueno, por lo tanto la tendencia que se muestra en esta variable es de Muy

bueno a Bueno, la cual ha sido evaluada en función a cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. En consecuencia se puede deducir que en la I.E. “Señor de los Milagros” de Moquegua existe un buen nivel en cuanto al Marco de Buen Desempeño Docente, es decir, los docentes se preparan de manera adecuada para desarrollar buenos aprendizajes en los estudiantes, además desarrollan su enseñanza-aprendizaje de manera pertinente, así como participan activamente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y poseen una buena profesionalidad e identidad docente. Estos resultados también se apoyan en (Osorio E. , 2017) con su tesis titulada “Clima organizacional y autopercepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública de Huaral”, en cuyos resultados sobre autopercepción del desempeño docente el 57,5% señala un nivel alto, y de manera similar en la mayoría de sus dimensiones. También podemos comparar los resultados de (Cuayla, 2015), con su estudio sobre la relación del clima institucional con el desempeño de los docentes, donde las escalas de medición que aplicó muestran niveles de Regular a Alto y Muy Alto en cuanto al desempeño docente. Los resultados anteriores tienen sustento en la teoría de (Ministerio de Educación del Perú, 2014), quien expresa que “el Marco de Buen Desempeño Docente es una herramienta que define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente”; además podemos relacionar el desempeño con (Ministerio de Educación del Perú, 2007), quien expresa que “Un clima organizacional provoca efectos entre las personas que están dentro de su entorno, es decir que en una comunidad educativa los efectos del clima organizacional dependerán de la calidad en el desempeño de los miembros de la Comunidad Educativa”, por todo ello podemos afirmar que los docentes tienen un buen nivel de calidad en su desempeño laboral docente dentro de un buen clima organizacional.

En función a la hipótesis general planteada, se ha logrado definir con un nivel de significancia del 5% que sí existe relación positiva entre el clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en el personal docente de la I.E. “Señor de los

Milagros” de Moquegua durante el año 2017, siendo el valor del coeficiente de correlación Pearson igual a 0,768; estando en una correlación positiva fuerte, con un nivel de significancia de 0,000. Estos resultados también se corroboran en el trabajo de investigación de (Huamán & Paniagua, 2014), con su tesis titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N°1222 Húsares de Junín del Distrito de Ate, Lima 2014”, en cuyos resultados la correlación de Rho de Spearman arroja un nivel de 0,749; indicando ello que existe una correlación es alta y por lo tanto se concluye que sí existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. También podemos apoyarnos en (Osorio E. , 2017) con su tesis titulada “Clima organizacional y autopercepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública de Huaral”, llegando a concluir de que sí existe una correlación significativa entre las dos variables, con una correlación Rho Spearman igual a 0,819; siendo la relación estadísticamente muy alta, directamente proporcional y positiva. Asimismo podemos comparar con los resultados de (Cuayla, 2015), con su estudio sobre “la relación del clima institucional con el desempeño de los docentes”, donde arribó a la conclusión de que sí existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño de los docentes, siendo el coeficiente de correlación de Pearson  $r=0,843$  y  $p<0,01$ ; que identifican una correlación positiva alta. Los resultados anteriores tienen fundamento en (Ministerio de Educación del Perú, 2007), “Un clima organizacional provoca efectos entre las personas que están dentro de su entorno; así, en una comunidad educativa, los efectos del clima organizacional dependerán de: La alta o baja calidad educativa del servicio que se brinde, las interferencias en el desarrollo de las relaciones humanas, dificultades para elaborar los objetivos propuestos, dificultad para lograr los objetivos propuestos, la plasmación del perfil de los estudiantes, y la calidad en el desempeño de los miembros de la Comunidad Educativa”. Finalmente se puede afirmar la existencia de una correlación positiva entre las 2 variables de estudio, donde a un buen clima organizacional habrá un buen desempeño docente dentro del Marco de Buen Desempeño Docente implementado por el Ministerio de Educación del Perú.

## V. CONCLUSIONES

Los resultados conseguidos en el presente estudio de investigación, nos lleva a plantear las siguientes conclusiones:

Del objetivo e hipótesis general planteados, se concluye que si existe relación positiva entre el clima organizacional y el marco de buen desempeño docente en docentes de la I.E. “Señor de los Milagros” de Moquegua durante el año 2017, siendo el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,768; con nivel de significancia de 0,000 por debajo de 0,05; por lo tanto existe una correlación positiva fuerte entre las dos variables. Por lo expuesto se puede afirmar que ante un buen clima organizacional habrá un buen desempeño laboral docente dentro del contexto del Marco de Buen Desempeño Docente.

En cuanto a la primera hipótesis específica y objetivo, se concluye que si existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, siendo el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,796; con nivel significancia de 0,000 por debajo de 0,05; por lo tanto existe una correlación positiva fuerte. Por lo expuesto se puede afirmar que ante un buen clima organizacional los docentes se preparan de manera óptima para lograr aprendizajes de calidad en sus estudiantes.

En cuanto a la segunda hipótesis específica y objetivo, se concluye que si existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, siendo el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,734; con nivel significancia de 0,000 por debajo de 0,05; por lo tanto existe una correlación positiva fuerte. Por lo expuesto se puede afirmar que ante un buen clima organizacional los docentes ofrecen una enseñanza de calidad para lograr aprendizajes de calidad.

En cuanto a la tercera hipótesis específica y objetivo, se concluye que si existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, siendo el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,647; con nivel significancia de 0,000 por debajo

de 0,05; por lo tanto existe una correlación positiva pero en un nivel medio. Por lo expuesto se puede afirmar que ante un buen clima organizacional la mayoría de los docentes se involucran con la comunidad educativa para participar en la gestión institucional.

Con relación a la cuarta hipótesis específica y objetivo, se concluye que si existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, siendo el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,640; con nivel significancia de 0,000 por debajo de 0,05; por lo tanto existe una correlación positiva pero en un nivel medio. Por lo expuesto se puede afirmar que ante un buen clima organizacional gran parte de los docentes se capacitan y actualizan permanentemente en las diferentes áreas que enseñan, fortaleciendo su desarrollo personal y profesional.

## VI. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados y conclusiones de la investigación realizada, se presenta las siguientes recomendaciones:

Se debe realizar talleres de capacitación docente en cuanto al fortalecimiento de las dimensiones del Clima Organizacional y Marco de Buen Desempeño Docente con el objetivo de elevar el nivel de relación entre estas dos variables y por ende subir del nivel de correlación positiva fuerte a un nivel de correlación positiva Muy fuerte. Todo ello permitirá a los docentes desempeñarse de manera muy óptima dentro de un excelente clima organizacional.

Para fortalecer la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, los docentes deben prepararse mucho más para poder desarrollar aprendizajes óptimos en sus estudiantes, y para ello deben planificar pertinentemente y de manera colegiada, deben caracterizar de manera diversificada a sus estudiantes, así como actualizarse en las disciplinas curriculares que enseña, además deben ser autodidactas para actualizarse en las teorías de las áreas que enseña. Todo ello con el fin de desarrollar eficazmente las capacidades de los estudiantes que lo conlleven a un aprendizaje de calidad.

Para optimizar la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, los docentes deben mejorar la enseñanza-aprendizaje creando un excelente clima de convivencia democrática, conducir la enseñanza-aprendizaje con un excelente dominio de los contenidos disciplinares usando adecuadas estrategias y recursos, además realizar una evaluación pertinente para luego retroalimentar eficazmente el aprendizaje integral de los estudiantes atendiendo a su diversidad.

Para contrarrestar el nivel medio que presentan los docentes en cuanto a la dimensión: gestión de la escuela articulada a la comunidad, los docentes deben tener una participación más activa en la gestión, contribuyendo en la construcción y mejora continua de un Proyecto Educativo Institucional de calidad, además debe mejorar en cuanto a las relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad

con las familias y la toda la comunidad educativa. Todo ello debe darse dentro de un excelente clima organizacional.

Los docentes deben superarse en cuanto a la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, para ello se les recomienda reflexionar de manera más consciente sobre su práctica pedagógica y experiencia institucional para poder desarrollar de manera eficaz los procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, además deben ejercer su profesión desde un elevado nivel ético respetando los derechos fundamentales de las personas, demostrando un elevado nivel de honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. Todo ello debe darse dentro de un excelente clima organizacional.

A los docentes y/o maestristas inmersos en estudios en las diferentes universidades, se les recomienda realizar nuevas investigaciones que consoliden la presente investigación, además de poder ampliar y profundizar el estudio realizado. Deben tener en cuenta que un buen clima organizacional, como se ha demostrado, puede mejorar el desempeño laboral dentro del Marco de Buen Desempeño Docente.

Finalmente, se recomienda a todos los maestros a reflexionar sobre la importancia de promover un excelente clima organizacional en la institución educativa, lo cual nos conducirá a una buena práctica docente en bienestar de nuestros estudiantes.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, J. (2003). *Influencia del liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. Lima: PUCP.
- Avalos, A. (2017). *Satisfacción laboral y desempeño docente en docentes de la institución educativa "Santa Fortunata" del distrito de Moquegua-2017*. Moquegua.
- Bacilio, E. (2017). *Cultura organizacional en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos de Comas, 2017*. Lima.
- Barboza, W. (2017). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Primaria N°80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén, 2017*. Chepén.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza de Jesús María, Lima 2016*. Lima.
- Blay, A. (2007). *Caminos de autorrealización*. Barcelona: CEDEZ.
- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., Belmont, E., & González, M. (21 de mayo de 2013). *Organización e involucramiento en el trabajo*. Obtenido de Entreciencias: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/61959-180085-1-PB.pdf>
- Castro, S. (24 de Setiembre de 2015). *Supervisión educativa y el supervisor escolar*. Obtenido de Gestipolis.com: <https://www.gestipolis.com/supervision-educativa-y-el-supervisor-escolar/>
- Chambi, A. (2017). *Clima organizacional de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, según perspectiva de los docentes*. Juliaca.
- Cruz, A. (2014). *Clima organizacional y su relación con la gestión pedagógica en el CEBA "La libertad" de Moquegua, 2013*. Moquegua.
- Cuayla, A. (2015). *Relación del clima institucional con el desempeño de los docentes de la institución educativa N°43018 "Mariano Lino Urquieta" de Moquegua, 2015*. Moquegua.
- Donayre, W. (2009). *Administración del Talento Humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- EcuREd. (2018). *Comunicación*. Obtenido de EcuRed.cu: <https://www.ecured.cu/Comunicaci%C3%B3n>
- Estrada, V. (24 de Abril de 2016). *Supervisión y supervisores: definiciones, enfoques, propuestas*. Obtenido de Profesostrada.pro:

<https://profesorestrada.pro/supervisi%C3%B3n-y-supervisores-definiciones-enfoques-propuestas-cb69ba5d31df>

Exito y desarrollo personal. (01 de Setiembre de 2015). *La Autorrealización según Maslow*. Obtenido de [exitoydesarrollopersonal.com](http://exitoydesarrollopersonal.com): <https://www.exitoydesarrollopersonal.com/2015/09/01/la-autorrealizacion-segun-maslow/>

Fernández, T. (2005). *Diseño y desarrollo del trabajo de investigación*. Trujillo: UCV.

Flores, C. (Junio de 2011). *Involucramiento del profesor universitario*. Obtenido de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/pdf/373/37319837007.pdf>

García, H., & Segura, L. (2013). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay, 2013*. Cajay.

García, M., Olvera, C., & Flores, J. (Enero de 2017). *Vínculo de comunicación Alumno-Maestro en el Aula*. Obtenido de Razonypalabra.org: <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n54/vinculos.html>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Huamán, T., & Paniagua, M. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N°1222 Húsares de Junín del Distrito de Ate, Lima 2014*. Lima.

Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Maracaibo.

Martínez, M., & Rodríguez, O. (2011). *Caracterización del Clima Organizacional en instituciones de educación infantil privadas y públicas*. Bogotá.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos S.A.

Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzman-Quito*. Quito.

Ministerio de Educación de Chile. (2008). *Marco para la Buena Enseñanza*. Santiago: Maval.

Ministerio de Educación de Ecuador. (2011). *Estándares de calidad educativa*. Quito: Minedu.

Ministerio de Educación del Perú. (2007). *Manual de Organizaciones del Ministerio de Educación*. Lima: Minedu.

- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: Navarrete.
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Participación y clima institucional*. Lima: Minedu.
- Narea, N., & Páez, M. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014-2015*. Guayaquil.
- Nicolaci, M. (2008). *Condiciones y medio ambiente de trabajo*. Buenos Aires: UNLZ.
- Obregón, T. (2005). Informe legal: Las condiciones de trabajo. *Actualidad Empresarial*.
- Ojeda, J. (2013). *Clima organizacional en instituciones de educación Primaria*. Guanajuato.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>
- Osorio, E. (2017). *Clima organizacional y autopercepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública de Huaral*. Huaral.
- Palma, A. (2004). *Administración estratégica*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Peña, J. (2017). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa Simón Bolívar de Moquegua en el año 2017*. Moquegua.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N°1 Pachacutec-Ventanilla*. Lima.
- Ramos, O. y. (2007). *Administración de la calidad educativa*. México: Prentice Hill.
- Riquelme, M. (2017). *¿Qué es el involucramiento en el trabajo?* Obtenido de WEB y Empresas: <https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/>
- Segne, P. (2002). *Escuelas que aprenden*. Bogotá: Norma.
- Valderrama, S., & León, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Zans, A. (2016). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el periodo 2016*. Matagalpa.

## ANEXOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TITULO: Clima organizacional y el marco de buen desempeño docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué relación existente entre el <b>clima organizacional</b> y el <b>Marco de Buen Desempeño Docente</b> en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación existe entre el <b>clima organizacional</b> y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017?</li> <li>¿Qué relación existe entre el <b>clima organizacional</b> y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar el nivel de relación que existe entre <b>clima organizacional</b> y el <b>Marco de Buen Desempeño Docente</b> en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación existente entre <b>clima organizacional</b> y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017.</li> <li>Determinar la relación existente entre <b>clima organizacional</b> y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017.</li> <li>Determinar la relación existente entre <b>clima organizacional</b> y la participación en la gestión de la</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Hi : Existe relación positiva entre clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017.</p> <p>Ho: No existe relación positiva entre clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación positiva entre clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017.</li> <li>Existe relación positiva entre clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE 1</b> <b>Clima organizacional.</b></p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Autorrealización</li> <li>Involucramiento laboral</li> <li>Supervisión</li> <li>Comunicación</li> <li>Condiciones laborales</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b> <b>Marco de Buen Desempeño Docente</b></p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</li> <li>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN :</b> Básica. Nivel correlacional,</p> <p><b>DISEÑO:</b> Descriptivo - Correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> </div> <p>Donde: M: Docentes de la I.E. Señor de los Milagros de Moquegua al 2017. O<sub>1</sub>: Variable 1 Clima organizacional. r : Relación entre ambas variables. O<sub>2</sub>: Variable 2 Marco de Buen Desempeño Docente.</p>	<p><b>TÉCNICAS:</b> <b>Clima organizacional</b> <b>Encuesta</b> dirigida al personal docente.</p> <p><b>Marco de Buen Desempeño Docente</b> <b>Encuesta</b> dirigida al personal docente.</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> <b>Cuestionario.</b></p> <p><b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Tipo de estadística : Descriptiva inferencial</p> <p>Método estadístico para comprobación de hipótesis.</p> <p>Pruebas paramétricas para muestras relacionadas.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre el <b>clima organizacional</b> y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua durante el año 2017?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre el <b>clima organizacional</b> y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017?</li> </ul>	<p>escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación existente entre <b>clima organizacional</b> y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación positiva entre clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017.</li> <li>• Existe relación positiva entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua - 2017.</li> </ul>		<p><b>POBLACIÓN:</b> 58 docentes <b>MUESTRA:</b> 58 docentes, tomados por conveniencia.</p>	
---	---	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

**MATRIZ DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	PESO	N° ÍTEMS	ÍTEMS	ESCALA DE VALORIZACIÓN
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Autorrealización	1. Compromiso de mejoramiento.	20%	4	1. Los docentes están comprometidos con el mejoramiento de su práctica pedagógica.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre
		2. Docentes proactivos.			2. Los docentes de la Institución Educativa muestran una actitud proactiva en su quehacer pedagógico.	
		3. El reglamento.			3. Los directivos y docentes cumplen con lo establecido en el reglamento interno.	
		4. Los estímulos.			4. La Institución Educativa promueve una política de estímulo a los logros destacados de los docentes.	
	Involucramiento laboral	5. Iniciativa e integración.	20%	4	5. Los docentes de la Institución Educativa demuestran una actitud de iniciativa e integración.	
		6. Involucramiento.			6. Los docentes de la Institución Educativa se involucran en la planificación curricular.	
		7. Identificación con la institución educativa.			7. Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la Institución Educativa.	
		8. La solidaridad.			8. Los docentes y administrativos de la Institución Educativa muestran actitudes de solidaridad y apoyo mutuo.	
	Supervisión	9. Supervisión saludable.	10%	2	9. El directivo de la Institución Educativa maneja relaciones saludables durante el monitoreo académico.	
		10. Estrategias de supervisión.			10. Los directivos manejan estrategias de supervisión respetando la diversidad docente.	
	Comunicación	11. Comunicación asertiva.	20%	4	11. El Director y los docentes mantienen una comunicación asertiva.	
		12. Comunicación empática.			12. En la Institución Educativa existe una comunicación empática y saludable.	
		13. Saber escuchar.			13. El director y administrativos escuchan y ofrecen apoyo al docente.	
		14. Comunicación saludable.			14. Los docentes mantienen una comunicación saludable con los estudiantes y personal administrativo.	
	Condiciones laborales	15. Trato con dignidad.	30%	6	15. Los docentes de la Institución Educativa reciben un trato cordial con respeto y dignidad.	
		16. Relación de cooperación.			16. Los docentes de la Institución Educativa mantienen relaciones de cooperación recíproca.	
		17. La cooperación.			17. Los docentes de la Institución Educativa muestran iniciativa para cooperar.	

		18. Buenas relaciones.			18. Los directivos y jerárquicos practican un trato justo y respetuoso con el personal docente de la Institución Educativa.	
		19. Buenas relaciones académicas.			19. Los docentes de la Institución Educativa promueven las buenas relaciones académicas.	
		20. Práctica de valores.			20. Los directivos, docentes y administrativos practican los valores sociales y laborales.	
MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. Conocimiento disciplinar y características de los estudiantes.	25%	10	1. Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre
					2. Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales en el área curricular que enseño.	
		3. Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área que enseño.				
		4. Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven.				
		5. Seleccione los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional.				
		6. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
		7. Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.				
		8. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
		9. Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
		10. Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.				
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	3. Clima propicio para el aprendizaje y convivencia.	47,5%	19	11. Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basado en el respeto mutuo y la colaboración.	
					12. Oriento mi práctica docente a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	
					13. Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	
					14. Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	
					15. Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos.	
					16. Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	

					<p>17. Reflexiono permanentemente, con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrollando actitudes y habilidades para enfrentarlas.</p> <p>18. Controlo permanentemente la ejecución de mi programación observando mi nivel de impacto, tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.</p> <p>19. Propicio oportunidades para que mis estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</p> <p>20. Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de mi sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</p> <p>21. Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para mis estudiantes.</p> <p>22. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes motivándolos a aprender.</p> <p>23. Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>24. Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>25. Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de mis estudiantes.</p> <p>26. Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de mis estudiantes.</p> <p>27. Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p> <p>28. Evalúo los aprendizajes de todos mis estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</p> <p>29. Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con mis estudiantes y sus familias, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>	
		4. Proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y estrategias atendiendo a la diversidad.				
		5. Evaluación permanente de los aprendizajes para la retroalimentación y atención a las necesidades y ritmos de aprendizaje.				
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.	6. Participación activa en la gestión de la escuela para generar aprendizajes de calidad.	15%	6	<p>30. Interactúo con mis pares, colaborativamente para intercambiar experiencias, mejorar el trabajo pedagógico, y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>31. Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.</p> <p>32. Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica para mejorar la calidad del servicio educativo.</p> <p>33. Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de mis estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>34. Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p> <p>35. Comparto con las familias de mis estudiantes y autoridades de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de mis avances y resultados.</p>	
		7. Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.				

	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	8. Reflexión sobre la práctica y experiencia institucional y desarrollo de procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo.	12,5%	5	36. Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.	
		9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales.			37. Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	
					38. Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas.	
				39. Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.		
				40. Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.		

Fuente: Elaboración propia adaptado del formato de la UCV.

## CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE.

Especialidad	Código Modular del docente	Años de servicio	Fecha			
	Edad	Sexo		Condición laboral		
		F	M			

Estimado docente solicito su apoyo para recoger información sobre mi trabajo de investigación, para lo cual le presento 60 proposiciones y frente a ellas exprese su opinión personal marcando con un aspa (X) en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. Algunas Veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------------	-----------------	------------

### PRIMERA PARTE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
1	Los docentes están comprometidos con el mejoramiento de su práctica pedagógica.					
2	Los docentes de la Institución Educativa muestran una actitud proactiva en su quehacer pedagógico.					
3	Los directivos y docentes cumplen con lo establecido en el reglamento interno.					
4	La Institución Educativa promueve una política de estímulo a los logros destacados de los docentes.					
5	Los docentes de la Institución Educativa demuestran una actitud de iniciativa e integración.					
6	Los docentes de la Institución Educativa se involucran en la planificación curricular.					
7	Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la Institución Educativa.					
8	Los docentes y administrativos de la Institución Educativa muestran actitudes de solidaridad y apoyo mutuo.					
9	El directivo de la Institución Educativa maneja relaciones saludables durante el monitoreo académico.					
10	Los directivos manejan estrategias de supervisión respetando la diversidad docente.					
11	El Director y los docentes mantienen una comunicación asertiva.					
12	En la Institución Educativa existe una comunicación empática y saludable.					
13	El director y administrativos escuchan y ofrecen apoyo al docente.					
14	Los docentes mantienen una comunicación saludable con los estudiantes y personal administrativo.					
15	Los docentes de la Institución Educativa reciben un trato cordial con respeto y dignidad.					
16	Los docentes de la Institución Educativa mantienen relaciones de cooperación recíproca.					
17	Los docentes de la Institución Educativa muestran iniciativa para cooperar.					
18	Los directivos y jerárquicos practican un trato justo y respetuoso con el personal docente de la Institución Educativa.					
19	Los docentes de la Institución Educativa promueven las buenas relaciones académicas.					
20	Los directivos, docentes y administrativos practican los valores sociales y laborales.					

Fuente: (Cruz, 2014)

### SEGUNDA PARTE: MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, y socioculturales de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales en el área curricular que enseño.					
3	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área que enseño.					
4	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de cada aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven.					

5	Selecciono los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional.					
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.					
8	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.					
11	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Oriento mi práctica docente a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos.					
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiono permanentemente, con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrollando actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controlo permanentemente la ejecución de mi programación observando mi nivel de impacto, tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.					
19	Propicio oportunidades para que mis estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constato que todos mis estudiantes comprenden los propósitos de mi sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos mis estudiantes.					
22	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes motivándolos a aprender.					
23	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de mis estudiantes.					
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de mis estudiantes.					
27	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúo los aprendizajes de todos mis estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con mis estudiantes y sus familias, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
30	Interactúo con mis pares, colaborativamente para intercambiar experiencias, mejorar el trabajo pedagógico, y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica para mejorar la calidad del servicio educativo.					
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de mis estudiantes, reconociendo sus aportes.					

34	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Comparto con las familias de mis estudiantes y autoridades de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de mis avances y resultados.					
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.					
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas.					
39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.					
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

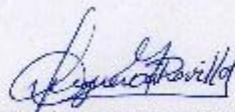
Fuente: (Ministerio de Educación del Perú, 2014)

**Gracias por su apoyo.**

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS CLIMA ORGANIZACIONAL Y MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - VARIABLE 1

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa "Señor de los Milagros" de Moquegua, al 2017.
3. **DIRIGIDO A** : Docentes de la Institución Educativa "Señor de los Milagros" de Moquegua.
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : *Figuerua Revilla, Marianella Yovana*
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : *Doctor en Administración de la Educación*
6. **VALORACIÓN:**  
Bueno (  )  
Regular (  )  
Deficiente (  )
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI N°: 40384633

MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> Fernández (2005), son aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo.	Autóncalización	1. Compromiso de mejoramiento.	1. Los docentes están comprometidos con el mejoramiento de su práctica pedagógica.										✓		✓		
		2. Docentes proactivos.	2. Los docentes de la Institución Educativa muestran una actitud proactiva en su quehacer pedagógico.							✓			✓		✓		
		3. El reglamento.	3. Los directivos y docentes cumplen con lo establecido en el reglamento interno.										✓		✓		
		4. Los estímulos.	4. La Institución Educativa promueve una política de estímulo a los logros destacados de los docentes.										✓		✓		
	Involucramiento laboral	5. Iniciativa e integración.	5. Los docentes de la Institución Educativa demuestran una actitud de iniciativa e integración.										✓		✓		
		6. Involucramiento.	6. Los docentes de la Institución Educativa se involucran en la planificación curricular.								✓		✓		✓		
		7. Identificación con la Institución educativa.	7. Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la Institución Educativa.						✓				✓		✓		
		8. La solidaridad.	8. Los docentes y administrativos de la Institución Educativa muestran actitudes de solidaridad y apoyo mutuo.										✓		✓		
	Supervisión	9. Supervisión saludable.	9. El directivo de la Institución Educativa maneja relaciones saludables durante el monitoreo académico.								✓		✓		✓		
		10. Estrategias de supervisión.	10. Los directivos manejan estrategias de supervisión respetando la diversidad docente.								✓		✓		✓		
	Comunicación	11. Comunicación asertiva.	11. El Director y los docentes mantienen una comunicación asertiva.										✓		✓		
		12. Comunicación empática.	12. En la Institución Educativa existe una comunicación empática y saludable.								✓		✓		✓		
		13. Saber escuchar.	13. El director y administrativos escuchan y ofrecen apoyo al docente.										✓		✓		
		14. Comunicación saludable.	14. Los docentes mantienen una comunicación saludable con los estudiantes y personal administrativo.										✓		✓		



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – VARIABLE 2**

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de Marco de Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa "Señor de los Milagros" de Moquegua, al 2017.
3. **DIRIGIDO A** : Docentes de la Institución Educativa "Señor de los Milagros"
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : *Figueras Revilla, Marianella Yovana*
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : *Doctor en Administración de la Educación.*
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (  )
- Regular (  )
- Deficiente (  )
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI N°: 40384633

### MATRIZ DE VALIDACIÓN: MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
<b>MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE</b> (MINEDU 2012). Es una herramienta estratégica que define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del Perú.	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	1. Conocimiento disciplinar y características de los estudiantes	1. Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.										✓	✓			
			2. Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales en el área curricular que enseño.							✓			✓	✓			
			3. Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área que enseño.										✓	✓			
		2. Planificación de la enseñanza.	4. Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven.										✓	✓			
			5. Seleccione los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional.										✓	✓			
			6. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.						✓				✓	✓			
			7. Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.										✓	✓			
			8. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.										✓	✓			
			9. Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.										✓	✓			
			10. Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.										✓	✓			

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		Clima propicio para el aprendizaje y convivencia.	Evaluación				Evaluación	Evaluación				
			1	2	3	4		1	2	3	4	
Proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y estrategias atendiendo a la diversidad	11. Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basado en el respeto mutuo y la colaboración.								✓		✓	
	12. Oriento mi práctica docente a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.								✓		✓	
	13. Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.								✓		✓	
	14. Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.								✓		✓	
	15. Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concordadas de convivencia y mecanismos pacíficos.								✓		✓	
	16. Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.								✓		✓	
	17. Reflexiono permanentemente, con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrollando actitudes y habilidades para enfrentarlas.								✓		✓	
	18. Controlo permanentemente la ejecución de mi programación observando mi nivel de impacto, tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.								✓		✓	
	19. Propicio oportunidades para que mis estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.								✓		✓	
	20. Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de mi sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.								✓		✓	
	21. Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada rigurosa y comprensible para mis estudiantes.								✓		✓	
	22. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes motivándolos a aprender.								✓		✓	
	23. Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.								✓		✓	
	24. Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.								✓		✓	





**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – VARIABLE 1**

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa "Señor de los Milagros" de Moquegua, al 2017.
3. **DIRIGIDO A** : Docentes de la Institución Educativa "Señor de los Milagros" de Moquegua.
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : *Marca Marca Jenny Lucía*
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : *Magíster en Administración de la Educación*
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (  )
- Regular (  )
- Deficiente (  )
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



**FIRMA DEL EVALUADOR**  
DNI N°: 40717637

### MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> Formandaz (2005), son aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo.	Autorealización	1. Compromiso de mejoramiento.	1. Los docentes están comprometidos con el mejoramiento de su práctica pedagógica.										✓	✓			
		2. Docentes proactivos.	2. Los docentes de la Institución Educativa muestran una actitud proactiva en su quehacer pedagógico.						✓		✓	✓					
		3. El reglamento.	3. Los directivos y docentes cumplen con lo establecido en el reglamento interno.								✓	✓					
		4. Los estímulos.	4. La Institución Educativa promueve una política de estímulo a los logros destacados de los docentes.								✓	✓					
	Involucramiento laboral	5. Iniciativa e integración.	5. Los docentes de la Institución Educativa demuestran una actitud de iniciativa e integración.								✓	✓					
		6. Involucramiento.	6. Los docentes de la Institución Educativa se involucran en la planificación curricular.						✓		✓	✓					
		7. Identificación con la institución educativa.	7. Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la Institución Educativa.						✓		✓	✓					
		8. La solidaridad.	8. Los docentes y administrativos de la Institución Educativa muestran actitudes de solidaridad y apoyo mutuo.						✓		✓	✓					
	Supervisión	9. Supervisión saludable.	9. El directivo de la Institución Educativa maneja relaciones saludables durante el monitoreo académico.								✓	✓					
		10. Estrategias de supervisión.	10. Los directivos manejan estrategias de supervisión respetando la diversidad docente.						✓		✓	✓					
	Comunicación	11. Comunicación asertiva.	11. El Director y los docentes mantienen una comunicación asertiva.								✓	✓					
		12. Comunicación empática.	12. En la Institución Educativa existe una comunicación empática y saludable.						✓		✓	✓					
		13. Saber escuchar.	13. El director y administrativos escuchan y ofrecen apoyo al docente.								✓	✓					
		14. Comunicación saludable.	14. Los docentes mantienen una comunicación saludable con los estudiantes y personal administrativo.								✓	✓					



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – VARIABLE 2**

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de Marco de Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa "Señor de los Milagros" de Moquegua, al 2017.
3. **DIRIGIDO A** : Docentes de la Institución Educativa "Señor de los Milagros"
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : *Marca Marca Jenny Lucía*
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : *Magister en Administración de la Educación*
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (  )
- Regular (  )
- Deficiente (  )
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



**FIRMA DEL EVALUADOR**  
**DNI N°:** 40711637

### MATRIZ DE VALIDACIÓN: MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE</b> (MINEDU 2012). Es una herramienta estratégica que define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del Perú.	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	1. Conocimiento disciplinar y características de los estudiantes.	1. Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.										✓		✓			
			2. Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales en el área curricular que enseño.								✓				✓			
			3. Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área que enseño.								✓				✓			
		2. Planificación de la enseñanza.	4. Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven.												✓		✓	
			5. Selecciono los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional.												✓		✓	
			6. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.						✓						✓		✓	
			7. Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.										✓				✓	
			8. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.												✓		✓	
			9. Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.												✓		✓	
			10. Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.												✓		✓	

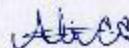






**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – VARIABLE 1**

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa "Señor de los Milagros" de Moquegua, al 2017.
3. **DIRIGIDO A** : Docentes de la Institución Educativa "Señor de los Milagros" de Moquegua.
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Cutipa Cahuana, Alicia Elizabeth
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister en Educación con mención en docencia y Gestión Educativa.
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (  )
- Regular (  )
- Deficiente (  )
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI N°: 40819228

### MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> Fernández (2006), son aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo.	Autorealización	1. Compromiso de mejoramiento.	1. Los docentes están comprometidos con el mejoramiento de su práctica pedagógica.														
		2. Docentes proactivos	2. Los docentes de la Institución Educativa muestran una actitud proactiva en su quehacer pedagógico.								✓				✓		
		3. El reglamento.	3. Los directivos y docentes cumplen con lo establecido en el reglamento interno.								✓				✓		
		4. Los estímulos.	4. La Institución Educativa promueve una política de estímulo a los logros destacados de los docentes.												✓		
	Involucramiento laboral	5. Iniciativa e integración.	5. Los docentes de la Institución Educativa demuestran una actitud de iniciativa e integración.												✓		
		6. Involucramiento.	6. Los docentes de la Institución Educativa se involucran en la planificación curricular.								✓				✓		
		7. Identificación con la Institución educativa	7. Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la Institución Educativa.						✓						✓		
		8. La solidaridad	8. Los docentes y administrativos de la Institución Educativa muestran actitudes de solidaridad y apoyo mutuo.												✓		
	Supervisión	9. Supervisión saludable.	9. El directivo de la Institución Educativa maneja relaciones saludables durante el monitoreo académico.												✓		
		10. Estrategias de supervisión.	10. Los directivos manejan estrategias de supervisión respetando la diversidad docente.								✓				✓		
	Comunicación	11. Comunicación asertiva.	11. El Director y los docentes mantienen una comunicación asertiva.												✓		
		12. Comunicación empática.	12. En la Institución Educativa existe una comunicación empática y saludable.												✓		
		13. Saber escuchar.	13. El director y administrativos escuchan y ofrecen apoyo al docente.								✓				✓		
		14. Comunicación saludable.	14. Los docentes mantienen una comunicación saludable con los estudiantes y personal administrativo.												✓		



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – VARIABLE 2**

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de Marco de Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa "Señor de los Milagros" de Moquegua, al 2017.
3. **DIRIGIDO A** : Docentes de la Institución Educativa "Señor de los Milagros"
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Cutipa Cabuana, Alicia Elizabeth
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister en Educación con mención en docencia y Gestión Educativa.
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (  )
- Regular (  )
- Deficiente (  )
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI N°: 40819228

### MATRIZ DE VALIDACIÓN: MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SÍ	NO	SÍ	NO		SÍ	NO	SÍ	NO
<b>MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE</b> (MINEDU, 2012). Es una herramienta estratégica que define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del Perú.	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	1. Conocimiento disciplinar y características de los estudiantes.	1. Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.									✓		✓			
			2. Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales en el área curricular que enseño.						✓			✓		✓			
			3. Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área que enseño.									✓		✓			
		2. Planificación de la enseñanza.	4. Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven.									✓		✓			
			5. Seleccione los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional.						✓					✓			
			6. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.									✓		✓			
			7. Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.									✓		✓			
			8. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.									✓		✓			
			9. Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.									✓		✓			
			10. Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherente con los logros esperados de aprendizaje.									✓		✓			

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	Clima propicio para el aprendizaje y convivencia.	11. Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basado en el respeto mutuo y la colaboración.								✓	✓	
		12. Cuido mi práctica docente a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.									✓	✓
		13. Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.									✓	✓
		14. Genero relaciones de respeto, cooperación y apoyo de los estudiantes con necesidades educativas especiales.									✓	✓
		15. Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de orientar éticos, normas consensuadas de convivencia y mecanismos pacíficos.									✓	✓
		16. Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.									✓	✓
		17. Reflexiono permanentemente, con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrollando actitudes y habilidades para enfrentarlas.									✓	✓
	Proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y estrategias atendiendo a la diversidad.	18. Controlo permanentemente la ejecución de mi programación observando mi nivel de impacto, tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.									✓	✓
		19. Propicio oportunidades para que mis estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.									✓	✓
		20. Constato que todos los estudiantes comprenden los propósitos de mi sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.									✓	✓
		21. Desarrollo, cuando corresponda, contenidos técnicos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para mis estudiantes.									✓	✓
		22. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes motivándolos a aprender.									✓	✓
		23. Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requiero en función del propósito de la sesión de aprendizaje.									✓	✓
		24. Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.									✓	✓





I.E. N° 43181 - "SEÑOR DE LOS MILAGROS"  
CHEN CHEN - MOQUEGUA

12 MAY 2017

RECEPCION: 967 HORA: 2:10  
FOLIOS: ..... FIRMA: .....

**SOLICITO:** Autorización para la aplicación de instrumentos de un proyecto de investigación pedagógica.

**SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. SEÑOR DE LOS MILAGROS DE MOQUEGUA.**

S.D.

Yo, **Roberto Wilson Ramirez Quispe**, identificado con DNI N°29560752, domiciliado en Asoc. Santa Elena Mz-H 11-9 – Chenchen-Moquegua, ante usted con el debido respeto me presento para expresarle lo siguiente:

Que habiendo elaborado el proyecto de tesis **Clima Organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua – 2017**, con la finalidad de obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación, solicito su autorización para la aplicación de los instrumentos debidamente validados para el recojo de información, con cuyos resultados obtenidos demuestro la hipótesis del proyecto de investigación científica. Todo el proceso estará bajo la supervisión de la Dra. Komy Luby Duran LLaro, docente de la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo.

Por lo expuesto, ruego a usted acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar.

Moquegua, 12 de mayo del 2017.

  
.....  
Prof. Roberto Wilson Ramirez Quispe

I.E. N° 43181 - "SEÑOR DE LOS MILAGROS"  
CHEN CHEN - MOQUEGUA

PROVEIDO N° .....

PASEA: .....

PARA: .....

.....  
FIRMA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SEÑOR DE LOS MILAGROS DE MOQUEGUA, QUE SUSCRIBE LA PRESENTE:

## CONSTANCIA

Que el **Prof. Roberto Wilson Ramirez Quispe**, ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de información de la investigación cuyo titulo es **Clima Organizacional** y el **Marco de Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua – 2017**, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicho proceso.

Se entrega la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Moquegua, 16 de mayo del 2017.

  
Mo. ELISEO E. COALLA CENTENO  
DIRECTOR

**PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN DE LOS DATOS DE LAS VARIABLES**

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL	D1	D2	D3	D4	D5	
1	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	78	15	17	9	15	22
2	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	15	16	7	15	24
3	4	4	4	2	4	4	5	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	73	14	16	7	13	23
4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	72	14	16	8	15	19
5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	76	14	16	8	15	23
6	4	4	3	2	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	74	13	17	6	16	22
7	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	78	14	16	8	16	24
8	5	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	16	16	8	16	24
9	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	77	17	15	8	15	22
10	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	74	15	14	6	14	25
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	79	17	16	6	15	25
12	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	75	14	13	6	16	26
13	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	71	15	14	7	13	22
14	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75	15	16	5	16	23
15	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	71	14	14	6	15	22
16	4	4	4	3	4	4	5	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	71	15	15	5	14	22
17	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	82	15	18	9	15	25
18	5	4	3	3	4	3	4	3	3	2	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	70	15	14	5	14	22
19	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	15	14	7	15	24
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	73	15	16	7	13	22

21	4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	2	5	3	3	4	4	4	69	15	13	5	13	23	
22	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	70	14	14	6	13	23	
23	5	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	74	16	16	5	14	23	
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	80	16	17	7	15	25	
25	5	4	4	4	5	4	5	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	74	17	18	5	14	20	
26	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	71	14	14	8	13	22	
27	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	16	18	9	16	24	
28	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	69	14	14	6	13	22	
29	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79	15	17	7	16	24	
30	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	77	14	16	9	14	24	
31	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	78	14	16	10	14	24	
32	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	71	15	14	7	14	21	
33	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	81	16	17	9	15	24	
34	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	82	17	14	9	17	25	
35	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	81	17	18	8	16	22	
36	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75	15	14	7	16	23	
37	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	71	14	13	8	14	22	
38	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	72	14	12	7	14	25	
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	76	16	15	7	14	24	
40	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	77	17	14	8	16	22	
41	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	75	17	14	7	13	24	
42	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	71	13	13	9	15	21	
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	76	16	17	7	14	22	
44	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	73	14	14	7	14	24	
45	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	76	16	16	9	13	22	
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	78	16	15	8	15	24	
47	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	83	17	18	8	15	25	
48	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	79	17	17	8	16	21	
49	4	4	4	4	5	3	5	2	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	79	16	15	9	17	22	
50	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	67	14	12	6	14	21

51	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	72	14	13	8	14	23
52	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	71	14	14	8	14	21
53	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	77	15	15	7	15	25
54	4	4	3	2	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	68	13	11	8	15	21
55	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75	16	12	7	17	23
56	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	75	14	15	8	16	22
57	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	78	16	16	8	17	21
58	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	80	14	17	9	15	25
																					TOTAL	D1	D2	D3	D4	D5
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	0	0	0	5	0	3	0	4	0	7	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	3	9	30	9	1
3	0	3	25	33	11	19	8	29	13	25	2	32	25	19	1	32	21	2	4	17	56	55	49	28	49	57
4	40	55	33	20	43	31	31	23	33	24	48	26	32	36	45	24	37	56	51	40	2	0	0	0	0	0
5	18	0	0	0	4	5	19	2	12	2	8	0	1	1	12	1	0	0	3	1	58	58	58	58	58	58

VARIABLE 2: MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	TOTAL	D1	D2	D3	D4		
1	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	168	43	86	22	17		
2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	138	33	70	19	16		
3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	144	37	71	20	16		
4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	143	35	69	21	18		
5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	159	39	79	23	18			
6	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	3	4	156	35	77	24	20		
7	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	157	38	76	23	20		
8	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	160	41	75	24	20		
9	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	162	40	79	23	20		
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	5	4	138	31	66	22	19	
11	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	154	40	72	23	19		
12	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	144	34	70	22	18		
13	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	128	32	62	19	15		
14	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	151	38	73	23	17	
15	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	5	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	133	32	66	21	14	
16	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	144	37	68	23	16		
17	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	170	43	80	26	21	
18	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	138	32	67	23	16	
19	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	152	35	74	24	19		
20	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	148	37	70	21	20		
21	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	34	70	23	19		
22	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	131	32	64	19	16		
23	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	148	37	72	23	16		
24	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	172	44	81	29	18		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	154	37	76	23	18		
26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	131	31	64	18	18	
27	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	2	167	42	81	25	19	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123	30	60	18	15	
29	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	163	40	78	24	21		
30	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	154	40	73	22	19		
31	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	171	43	81	25	22		
32	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	126	32	60	18	16		
33	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	167	42	80	24	21	
34	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	171	43	82	26	20	
35	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	182	45	87	27	23		
36	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	138	35	68	18	17		
37	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	138	32	71	19	16		
38	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	137	34	66	18	19			
39	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	146	36	71	23	16		
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	191	48	91	30	22



## ARTÍCULO CIENTÍFICO



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y el marco de buen desempeño  
docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros”  
de Moquegua - 2017

**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

**AUTOR:**

Br. Ramirez Quispe, Roberto Wilson

**ASESOR:**

Mg. Coayla Maquera, Adrian Antonio

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2018**

## **1. TÍTULO**

Clima organizacional y el marco de buen desempeño docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua-2017

## **2. AUTOR**

Br. Roberto Wilson Ramirez Quispe

## **3. RESUMEN**

La investigación responde a la siguiente interrogante ¿Qué relación existente entre el clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Moquegua?, se plantea como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre Clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua – 2017. Se trabajó con una población de 58 docentes y la muestra por conveniencia de 58. En la formulación de la hipótesis general se plantea que existe relación positiva entre clima organizacional y el marco de buen desempeño docente. Los instrumentos que previamente fueron ensayados, para poder recoger la información de ambas variables de estudio, fueron encuestas conformadas por cuestionarios utilizando la escala de Likert.

La investigación pertenece a la investigación básica y como métodos se utilizó el método científico y descriptivo, el estudio es de tipo descriptivo correlacional.

En cuanto a la recogida de datos se sistematizó la información en tablas y gráficos, se utilizó pruebas de normalidad, correlación entre variables, siendo coherentes, que accedieron arribar a nuestra afirmación hipotética. Después de realizar la discusión sobre el estudio de investigación examinando los resultados se procedió a formular las conclusiones y recomendaciones para que se sustente la validez de la presente investigación. Las conclusiones a que se llegaron fue de que sí existe relación positiva entre el Clima Organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua durante el año 2017, siendo el valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,768; con nivel de significancia igual a 0,000 por debajo de 0,05; que conllevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, todo ello ha permitido establecer que existe una correlación positiva fuerte.

## **4. PALABRAS CLAVES**

Clima Organizacional y Marco de Buen Desempeño Docente.

## **5. ABSTRAC**

The research responds to the following question: What is the relationship between the organizational climate and the Framework for Good Teacher Performance in the Educational Institution Lord of the Miracles of Moquegua? The objective is to determine the level of relationship that exists between organizational climate and the Framework of Good Teacher Performance in teachers of the Educational Institution "Lord of the Miracles" of Moquegua - 2017. We worked with a population of 58 teachers and the convenience sample of 58. In the formulation of the general hypothesis it is stated that there is a relationship positive between organizational climate and the framework of good teaching performance. The instruments that were previously tested, to be able to collect the information of both study variables, were surveys formed by questionnaires using the Likert scale.

The research belongs to the basic research and as methods the scientific and descriptive method was used, the study is descriptive correlational type.

Regarding the data collection, the information was systematized in tables and graphs, normality tests were used, correlation between variables, being coherent, that agreed to arrive at our hypothetical affirmation. After carrying out the discussion about the research study examining the results, the conclusions and recommendations were formulated so that the validity of the present investigation is sustained. The conclusions reached were that there is a positive relationship between the Organizational Climate and the Framework of Good Teacher Performance in teachers of the Educational Institution "Lord of the Miracles" of Moquegua during the year 2017, being the value of the correlation coefficient of Pearson equal to 0.768; with level of significance equal to 0.000 below 0.05; that led to reject the null hypothesis and accept the research hypothesis, all this has allowed to establish that there is a strong positive correlation.

## **6. KEYWORDS**

Organizational Climate and Framework of Good Teaching Performance.

## **7. INTRODUCCIÓN**

Diversos países de América han promovido definir criterios de Buen Desempeño Docente o Marcos para la Buena Enseñanza como un primer peldaño en el proceso de construcción e implementación de políticas públicas dirigidas a fortalecer la profesión. Por ejemplo, en Chile se implementó el Marco para la Buena Enseñanza, donde según (Ministerio de Educación de Chile, 2008), "el Marco para la Buena Enseñanza supone que los profesionales que se desempeñan en las aulas, antes que nada, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes. Los docentes se involucran como personas en la tarea, con todas sus capacidades y sus valores. De otra manera, no lograrían la interrelación empática con sus alumnos, que hace insustituible la tarea docente". En Ecuador se plantea los Estándares de Calidad Educativa y dentro de ello los Estándares de Desempeño Profesional Docente, donde según (Ministerio de Educación de Ecuador, 2011), "el propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes. Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad". El clima organizacional en las instituciones educativas del Perú se ha convertido, según varios estudios, en un factor importante que determina un eficiente o deficiente desempeño laboral de los docentes dentro del contexto del Marco de Buen Desempeño Docente a nivel nacional. El Ministerio de Educación del Perú plantea una participación y clima institucional para una organización escolar efectiva, según (Ministerio de Educación del Perú, 2017), "el Marco de buen desempeño del directivo reconoce el complejo rol del director y los docentes que cumplen funciones directivas en la actualidad, el cual requiere para ejercer con propiedad el liderazgo y gestión de la I.E. competencias en cuatro grandes ámbitos de acción: liderazgo, gestión curricular, gestión de recursos, y gestión del clima institucional y convivencia".

Entre los antecedentes de estudio más relevantes tenemos a (Osorio E. , 2017), en sus resultados "sobre clima organizacional, el 67,5% de docentes señalan un nivel alto. En los resultados de autopercepción del desempeño docente el 57,5% señala un nivel alto. Se llegó a la conclusión de que predomina una correlación significativa entre Clima Organizacional y Autopercepción del Desempeño Docente, con una

correlación Rho Spearman 0,819; siendo la relación estadísticamente muy alta, directamente proporcional y positiva”. También mencionaremos a (Huamán & Paniagua, 2014), según sus resultados “la correlación de Rho de Spearman arroja un nivel de 0,749; siendo la correlación alta, concluyendo que predomina una relación directa y significativa entre las dos variables”. También tenemos a (Cuayla, 2015), en sus conclusiones arriba a “sí existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño de los docentes, donde el coeficiente de correlación de Pearson alcanzó los siguientes valores:  $r=0,843$ ;  $p<0,01$ ; que identifican una correlación positiva alta”

En cuanto a las teorías, (Fernández, 2005), se entiende por clima organizacional a “aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo; esto es, todos aquellos relacionados con los procesos de gestión, ya sean formales e informales, que influyen positiva o negativamente en el rendimiento del trabajo”. Según (Ministerio de Educación del Perú, 2007), “Un clima organizacional provoca efectos entre las personas que están dentro de su entorno; es decir dependerán de: La alta o baja calidad educativa del servicio que se brinde, las interferencias en el desarrollo de las relaciones humanas, y la calidad en el desempeño de los miembros de la Comunidad Educativa”. En cuanto a las dimensiones, (Palma, 2004), “Los estudios orientados a medir el clima organizacional y la existencia de algunas categorías o dimensiones en una organización se relacionan con propiedades propias de cada institución. Es necesario precisar que dichas dimensiones no son únicas, tampoco existe un clima único o ideal, depende de características propias de cada entidad”, señala las siguientes dimensiones: “autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales” (Palma, 2004).

En cuanto al Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), según (Ministerio de Educación del Perú, 2014), “define los dominios (4), las competencias (9) y los desempeños (40) que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país”. Estos cuatro dominios son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. En resumen, en cuanto al Marco de Buen Desempeño Docente, en el presente estudio se tomará a los 4 dominios como las 4 dimensiones y a las 9 competencias como los 9 indicadores de las dimensiones. Las nueve competencias contienen a su vez a los 40 desempeños.

En cuanto a la formulación del problema, se plantea como problema general, ¿qué relación existe entre el clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua en el año 2017?

La Hipótesis General plantea una hipótesis alterna y otra nula. **Hi** : Existe relación positiva entre clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017. **Ho**: No existe relación positiva entre clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017. Para fundamentar la hipótesis general se plantean las siguientes Hipótesis Específicas: Existe relación positiva entre clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; Existe relación positiva entre clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Existe relación positiva entre clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la

comunidad; Existe relación positiva entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017.

El objetivo general formulado es: determinar el nivel de relación que existe entre clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017. Como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017?; ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017?; ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017?; ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua -2017?

## 8. METODOLOGÍA

Se utilizó el diseño de tipo descriptivo correlacional, examinando la relación o asociación existente entre dos variables, siendo una investigación no experimental; el estudio permitirá demostrar la existencia de relación entre nuestras dos variables de estudio: Clima Organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente; se trabajó con una población de 58 y una muestra por conveniencia de 58 docentes. Para la recolección de datos, se aplicó la Encuesta y como instrumento el Cuestionario. Los instrumentos cuentan con validez de contenido (juicio de expertos) y fiabilidad Alfa de Cronbach (Clima organizacional: muy confiable con 0,716 y MBDD: excelente confiabilidad con 0,950).

## 9. RESULTADOS

En cuanto al Clima Organizacional en la Institución Educativa “Señor de los Milagros”.

**Tabla 1: Variable Clima Organizacional**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	56	96.55
Muy bueno	2	3.45
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Base de datos en Software Excel

En la Tabla 1, se observa que casi la totalidad tiene una buena percepción del clima organizacional con un 96,55% y sólo 2 docentes en un 3,45% perciben que el clima es muy bueno. Esta información nos permite afirmar que los docentes tienen actitudes positivas en cuanto las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; ante ello podemos inferir que el docente desempeña sus labores de manera óptima.

En cuanto al Marco de Buen Desempeño Docente.

**Tabla 2: Variable Marco de Buen Desempeño Docente**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	44	75.86
Muy bueno	14	24.14
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Base de datos en Software Excel

En la Tabla 2, los resultados muestran que 44 docentes, la mayoría, tienen un buen nivel en cuanto a la variable Marco de Buen Desempeño Docente, que representa al 75,86%; mientras que 14 docentes con un 24,14% tienen un nivel muy bueno. Esta información nos lleva a inferir que el docente desempeña bien sus labores dentro del contexto del Marco de Buen Desempeño Docente. Todo ello también nos puede permitir suponer, dentro de los muchos factores, que los docentes se desenvuelven dentro de un clima organizacional favorable.

En cuanto a las pruebas de normalidad, como la muestra es 58 docentes, mayor a 50, utilizamos Kolmogorov-Smirnov.

**Tabla 3: Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1 –CLIMA ORGANIZACIONAL	,097	58	,200*	,977	58	,345
Variable 2 -MBDD	,118	58	,064	,966	58	,105

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos en Software SPSS v25

En el análisis estadístico inferencial se hizo uso del Coeficiente de Correlación de Pearson, lo cual ha sido determinado mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (Clima organizacional: 0,200 y MBDD: 0,064; ambos >0,05) donde los datos de las variables tienen una distribución normal.

En la correlación de la hipótesis general.

**Tabla 4: Correlación de la hipótesis general**

Correlaciones			
		Variable 1 –CLIMA ORGANIZACIONAL	Variable 2 -MBDD
Variable 1 –CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,768**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Variable 2 -MBDD	Correlación de Pearson	,768**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos en Software SPSS v25

El sig. = 0,000 nos refiere un valor menor al P-valor=0,05; lo mismo encontramos en la correlación de Pearson, donde  $r=0,768$  diferente a 0, por lo que se concluye en rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_1$ . Estos datos nos permiten demostrar que si existe una correlación positiva entre Clima Organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” de Moquegua durante el año 2017. Según el valor  $r=0,768$  en los niveles de coeficientes de correlación, el nivel alcanzado es una correlación positiva fuerte.

En cuanto a las hipótesis específicas. Hipótesis 1, sobre la correlación entre clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; se obtuvo una correlación Pearson  $r=0,796$ ;  $\neq 0$ ; lo cual indica una correlación positiva fuerte. Hipótesis 2, sobre la correlación entre clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; se obtuvo una correlación Pearson  $r=0,734$ ;  $\neq 0$ ; lo cual indica una correlación positiva fuerte. Hipótesis 3, sobre la correlación entre clima organizacional y la gestión de la escuela articulada a la comunidad; se obtuvo una correlación Pearson  $r=0,647$ ;  $\neq 0$ ; lo cual indica una correlación positiva media. Hipótesis 4, sobre la correlación entre clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; se obtuvo una correlación Pearson  $r=0,640$ ;  $\neq 0$ ; lo cual indica una correlación positiva media. Por lo tanto sí existe una relación positiva.

## 10. DISCUSIÓN

Analizados y sintetizados los resultados encontrados y en concordancia con las interpretaciones se tiene que la variable clima organizacional se presenta en la mayoría de los trabajadores con un nivel bueno en un 96,55% equivalente a 56 docentes, seguido de un 3,45% correspondiente a 2 docentes que perciben un clima organizacional muy bueno, por lo tanto la tendencia es que un 100% de los docentes perciben un clima organizacional bueno y muy bueno. Por lo tanto la variable clima organizacional evaluada en las cinco dimensiones permiten a los docentes desempeñarse cómodamente bajo un buen clima organizacional. Estos resultados se apoyan en (Osorio E. , 2017), en cuyos resultados sobre clima organizacional, el 67,5% de docentes señalan un nivel alto, y de manera similar se da en casi todas sus dimensiones a excepción de la autorrealización. También podemos comparar los resultados de (Cuayla, 2015), donde las escalas de medición que aplicó muestran niveles de Alto a Regular en cuanto al Clima Institucional entre los docentes. Los resultados anteriores tienen fundamento en la teoría de (Fernández, 2005), quien entiende por clima organizacional a “aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos institucionales que afectan a su rendimiento en el trabajo”, es decir que la existencia de un buen clima organizacional y/o institucional favorece al buen desempeño laboral del docente.

Así también de acuerdo a la evaluación del comportamiento de la variable Marco de Buen Desempeño Docente, la mayoría de los docentes manifiestan que existe un Marco de Buen Desempeño Docente de nivel Bueno en un 75,86% equivalente a 44 docentes, seguido de un 24,14% equivalente a 14 docentes que manifiestan que existe un nivel Muy bueno, por lo tanto la tendencia que se muestra en esta variable es de Muy bueno a Bueno, la cual ha sido evaluada en función a cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. En consecuencia se puede deducir que en la I.E. “Señor de los Milagros” de Moquegua existe un buen nivel en cuanto al Marco de Buen Desempeño Docente, es decir, los docentes se preparan de manera adecuada para desarrollar buenos aprendizajes en los estudiantes, además desarrollan su enseñanza-aprendizaje de

manera pertinente, así como participan activamente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y poseen una buena profesionalidad e identidad docente. Estos resultados también se apoyan en (Osorio E. , 2017), en cuyos resultados sobre autopercepción del desempeño docente el 57,5% señala un nivel alto, y de manera similar en la mayoría de sus dimensiones. También podemos comparar los resultados de (Cuayla, 2015), donde las escalas de medición que aplicó muestran niveles de Regular a Alto y Muy Alto en cuanto al desempeño docente. Los resultados anteriores tienen sustento en la teoría de (Ministerio de Educación del Perú, 2014), quien expresa que “el Marco de Buen Desempeño Docente es una herramienta que define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente”; además podemos relacionar el desempeño con (Ministerio de Educación del Perú, 2007), quien expresa que “Un clima organizacional provoca efectos entre las personas que están dentro de su entorno, es decir que en una comunidad educativa los efectos del clima organizacional dependerán de la calidad en el desempeño de los miembros de la Comunidad Educativa”, por todo ello podemos afirmar que los docentes tienen un buen nivel de calidad en su desempeño laboral docente dentro de un buen clima organizacional.

En función a la hipótesis general planteada, se ha logrado definir con un nivel de significancia del 5% que sí existe relación positiva entre el clima organizacional y el Marco de Buen Desempeño Docente en el personal docente de la I.E. “Señor de los Milagros” de Moquegua durante el año 2017, siendo el valor del coeficiente de correlación Pearson igual a 0,768; estando en una correlación positiva fuerte. Estos resultados también se corroboran en el trabajo de investigación de (Huamán & Paniagua, 2014), en cuyos resultados la correlación de Rho de Spearman arroja un nivel de 0,749; indicando ello que existe una correlación es alta y por lo tanto se concluye que sí existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. También podemos apoyarnos en (Osorio E. , 2017), llegando a concluir de que sí existe una correlación significativa entre las dos variables, con una correlación Rho Spearman igual a 0,819; siendo la relación estadísticamente muy alta, directamente proporcional y positiva. Asimismo podemos comparar con los resultados de (Cuayla, 2015), quien arribó a la conclusión de que sí existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño de los docentes, siendo el coeficiente de correlación de Pearson  $r=0,843$  y  $p<0,01$ ; que identifican una correlación positiva alta. Los resultados anteriores tienen fundamento en (Ministerio de Educación del Perú, 2007), “Un clima organizacional provoca efectos entre las personas que están dentro de su entorno; así, en una comunidad educativa, los efectos del clima organizacional dependerán de: La alta o baja calidad educativa del servicio que se brinde, las interferencias en el desarrollo de las relaciones humanas, y la calidad en el desempeño de los miembros de la Comunidad Educativa”. Finalmente se puede afirmar la existencia de una correlación positiva entre las 2 variables de estudio, donde a un buen clima organizacional habrá un buen desempeño docente dentro del Marco de Buen Desempeño Docente implementado por el Ministerio de Educación del Perú.

## 11. CONCLUSIONES

- De la hipótesis general planteada, se concluye que si existe relación positiva entre el clima organizacional y el marco de buen desempeño docente en docentes de la I.E. “Señor de los Milagros” de Moquegua durante el año 2017, siendo el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,768; con nivel de significancia de 0,000 por debajo de 0,05; por lo tanto existe una correlación positiva fuerte entre las dos variables. Por

lo expuesto se puede afirmar que ante un buen clima organizacional habrá un buen desempeño laboral docente dentro del contexto del Marco de Buen Desempeño Docente.

- En cuanto a la primera hipótesis específica, se concluye que si existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, siendo el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,796; con nivel significancia de 0,000 por debajo de 0,05; por lo tanto existe una correlación positiva fuerte. Por lo expuesto se puede afirmar que ante un buen clima organizacional los docentes se preparan de manera óptima para lograr aprendizajes de calidad en sus estudiantes.
- En cuanto a la segunda hipótesis específica, se concluye que si existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, siendo el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,734; con nivel significancia de 0,000 por debajo de 0,05; por lo tanto existe una correlación positiva fuerte. Por lo expuesto se puede afirmar que ante un buen clima organizacional los docentes ofrecen una enseñanza de calidad para lograr aprendizajes de calidad.
- En cuanto a la tercera hipótesis específica, se concluye que si existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, siendo el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,647; con nivel significancia de 0,000 por debajo de 0,05; por lo tanto existe una correlación positiva pero en un nivel medio. Por lo expuesto se puede afirmar que ante un buen clima organizacional la mayoría de los docentes se involucran con la comunidad educativa para participar en la gestión institucional.
- Con relación a la cuarta hipótesis específica, se concluye que si existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, siendo el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,640; con nivel significancia de 0,000 por debajo de 0,05; por lo tanto existe una correlación positiva pero en un nivel medio. Por lo expuesto se puede afirmar que ante un buen clima organizacional gran parte de los docentes se capacitan y actualizan permanentemente en las diferentes áreas que enseñan, fortaleciendo su desarrollo personal y profesional.

## **12. RECOMENDACIONES**

- Se debe realizar talleres de capacitación docente en cuanto al fortalecimiento de las dimensiones del Clima Organizacional y Marco de Buen Desempeño Docente con el objetivo de elevar el nivel de relación entre estas dos variables y por ende subir del nivel de correlación positiva fuerte a un nivel de correlación positiva Muy fuerte. Todo ello permitirá a los docentes desempeñarse de manera muy óptima dentro de un excelente clima organizacional.
- Para fortalecer la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, los docentes deben prepararse mucho más para poder desarrollar aprendizajes óptimos en sus estudiantes, y para ello deben planificar pertinentemente y de manera colegiada, deben caracterizar de manera diversificada a sus estudiantes, así como actualizarse en las disciplinas curriculares que enseña, además deben ser autodidactas para actualizarse en las teorías de las áreas que enseña. Todo ello con el fin de desarrollar eficazmente las capacidades de los estudiantes que lo conlleven a un aprendizaje de calidad.
- Para optimizar la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, los docentes deben mejorar la enseñanza-aprendizaje creando un excelente clima de convivencia democrática, conducir la enseñanza-aprendizaje con un excelente dominio de los contenidos disciplinares usando adecuadas

estrategias y recursos, además realizar una evaluación pertinente para luego retroalimentar eficazmente el aprendizaje integral de los estudiantes atendiendo a su diversidad.

- Para contrarrestar el nivel medio que presentan los docentes en cuanto a la dimensión: gestión de la escuela articulada a la comunidad, los docentes deben tener una participación más activa en la gestión, contribuyendo en la construcción y mejora continua de un Proyecto Educativo Institucional de calidad, además debe mejorar en cuanto a las relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la toda la comunidad educativa. Todo ello debe darse dentro de un excelente clima organizacional. Esto quizás pueda mejorar la correlación positiva media a una correlación positiva Muy fuerte.
- Los docentes deben superarse en cuanto a la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, para ello se les recomienda reflexionar de manera más consciente sobre su práctica pedagógica y experiencia institucional para poder desarrollar de manera eficaz los procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, además deben ejercer su profesión desde un elevado nivel ético respetando los derechos fundamentales de las personas, demostrando un elevado nivel de honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. Todo ello debe darse dentro de un excelente clima organizacional. Esto quizás pueda mejorar la correlación positiva media a una correlación positiva Muy fuerte.
- A los docentes y/o maestristas inmersos en estudios en las diferentes universidades, se les recomienda realizar nuevas investigaciones que consoliden la presente investigación, además de poder ampliar y profundizar el estudio realizado. Deben tener en cuenta que un buen clima organizacional, como se ha demostrado, puede mejorar el desempeño laboral dentro del Marco de Buen Desempeño Docente.
- Finalmente, se recomienda a todos los maestros a reflexionar sobre la importancia de promover un excelente clima organizacional en la institución educativa, lo cual nos conducirá a una buena práctica docente en bienestar de nuestros estudiantes.

### 13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cuayla, A. (2015). *Relación del clima institucional con el desempeño de los docentes de la institución educativa N°43018 "Mariano Lino Urquieta" de Moquegua, 2015*. Moquegua.
- Fernández, T. (2005). *Diseño y desarrollo del trabajo de investigación*. Trujillo: UCV.
- Huamán, T., & Paniagua, M. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N°1222 Húsares de Junín del Distrito de Ate, Lima 2014*. Lima.
- Ministerio de Educación de Chile. (2008). *Marco para la Buena Enseñanza*. Santiago: Maval.
- Ministerio de Educación de Ecuador. (2011). *Estándares de calidad educativa*. Quito: Minedu.
- Ministerio de Educación del Perú. (2007). *Manual de Organizaciones del Ministerio de Educación*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: Navarrete.
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Participación y clima institucional*. Lima: Minedu.
- Osorio, E. (2017). *Clima organizacional y autopercepción del desempeño docente de los profesores de una institución pública de Huaral*. Huaral.
- Palma, A. (2004). *Administración estratégica*. Buenos Aires: Kapeluz.

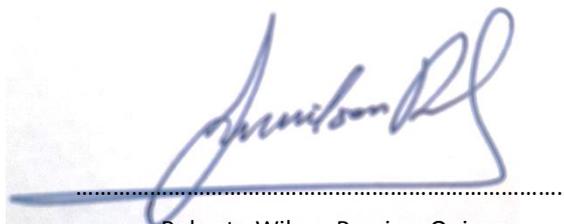
**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Roberto Wilson Ramirez Quispe, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°29560752, con el artículo titulado "Clima organizacional y el marco de buen desempeño docente en la Institución Educativa "Señor de los Milagros" de Moquegua -2017".

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Moquegua, 17 de agosto del 2018.



Roberto Wilson Ramirez Quispe