

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES
Y EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN**



TESIS

Modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2018.

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa estratégica

Autora: Ecce Pinday, Miriam Mercedes

Asesor: Miguel Alfaro Barrantes

Lambayeque Perú

2024

Modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la
Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro
Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2018

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias
de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Eccá Pinday, Miriam Mercedes
Investigadora

Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
Presidente

Dra. María Elena Segura Solano
Secretario

Dr. Elmer Llanos Díaz
Vocal

Dr. Alfaro Barrantes Miguel
Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 324-2024

Siendo las 10⁰⁰ horas, del día 23 de agosto de 2024 en los Ambientes de la FACHSE: SLB12LA148, por mandato de la Resolución N° 1217-2024-D-FACHSE de fecha 15 de agosto de 2024 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N° 2004-2019-UP-D-FACHSE de fecha 20 de agosto de 2019 y su modificatoria la Resolución N° 0300-2024-D-FACHSE de fecha 23 de abril de 2024; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a) : Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi.
Secretario(a) : Dra. María Elena Segura Solano.
Vocal : Dr. Elmer Llanos Díaz.
Asesor(es) : Dr. Miguel Alfaro Barrantes.




Con la finalidad de evaluar la(él) Tesis titulada(o): **"MODELO DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 085 NORMAN SIMMONS DE BOYLAND DEL CENTRO POBLADO FERNÁNDEZ DEL DISTRITO CANOAS DE PUNTA SAL, REGIÓN TUMBES 2018"**. Presentada por MIRIAM MERCEDES ECCA PINDAY para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de 18 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de Muy Bueno**. Siendo las 11⁰⁰ horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
PRESIDENTE(A)


Dra. María Elena Segura Solano
SECRETARIO(A)


Dr. Elmer Llanos Díaz
VOCAL

OBSERVACIONES: _____

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20º, 33º, 46º, 54º o 66º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, ésta última que amplía el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Ecça Pinday, Miriam Mercedes autora principal, y Miguel Alfaro Barrantes asesor del trabajo de investigación “Modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2018.” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 09 de febrero 2024



Ecça Pinday, Miriam Mercedes
Autora principal



Miguel Alfaro Barrantes
Asesor

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, usuario revisor del documento titulado:

“Modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2018”.

Cuyo autor, es:

Ecce Pinday, Miriam Mercedes

Luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque abril del 2024



Dr. Miguel Alfaro Barrantes
Asesor

Modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumb

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 15% | 14% | 2% | 5% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | | |
|---|-------------------------------|------------------------|-----|
| 1 | hdl.handle.net | Fuente de Internet | 3% |
| 2 | repositorio.unprg.edu.pe | Fuente de Internet | 3% |
| 3 | www4.congreso.gob.pe | Fuente de Internet | 2% |
| 4 | es.scribd.com | Fuente de Internet | 1% |
| 5 | issuu.com | Fuente de Internet | 1% |
| 6 | www.ride.org.mx | Fuente de Internet | 1% |
| 7 | Submitted to uncedu | Trabajo del estudiante | 1% |
| 8 | repositorio.unprg.edu.pe:8080 | Fuente de Internet | <1% |

Miguel Alfaro

DEDICATORIA

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi familia, especialmente a mis hijos, quienes siempre están presentes para orientarme, tanto en mi vida personal como en mi trayectoria profesional. También agradezco a mis seres queridos por su continua ayuda en los momentos en que requiero apoyo. Su presencia constante ha sido invaluable y representa un factor vital en mi desarrollo tanto personal como laboral.

AGRADECIMIENTOS

Quiero manifestar mi sincero agradecimiento a mi mentor, Miguel Alfaro Barrantes, por su orientación continua durante todo el proceso de investigación y finalización de mi proyecto, así como a cada persona que contribuyó al éxito y culminación de mi trabajo. También, agradezco a mi guía, cuyo apoyo fue esencial para lograr la conclusión de este proyecto en particular. La colaboración de todos ellos ha sido fundamental en este proceso y ha sido vital para la exitosa finalización de la investigación

ÍNDICE

Tabla de contenido

| | |
|--|-----------|
| Dedicatoria..... | 7 |
| Agradecimiento..... | 8 |
| Índice..... | 9 |
| Índice de tablas..... | 10 |
| Índice de figuras..... | 11 |
| Resumen..... | 12 |
| Abstract..... | 13 |
| Introducción..... | 14 |
| Capítulo I. Diseño teórico (si es pertinente) | 20 |
| 1.1 Antecedentes de la investigación | 20 |
| 1.2 Bases Teóricas | 24 |
| 1.2.1 Clima organizacional..... | 24 |
| 1.2.2 Clima organizacional según la teoría de Chiavenato (2001)..... | 29 |
| 1.2.3. Las 3 dimensiones del clima organizacional según Chiavenato..... | 30 |
| 1.2.4. Clima organizacional según otros autores..... | 31 |
| 1.2.5. Desempeño docente..... | 36 |
| 1.2.6. Enfoque del desempeño docente según Sass y Burton (2015)..... | 36 |
| 1.2.7. El profesor y las estrategias de resolución pacifico de conflictos..... | 41 |
| 1.3 Marco conceptual..... | 51 |
| Capítulo II. Métodos y materiales..... | 54 |
| 2.1 Tipo y diseño de la investigación..... | 54 |
| 2.2 Población y muestra..... | 55 |
| 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 56 |
| 2.4 Métodos y procedimientos para la recolección de datos..... | 57 |
| 2.5 Análisis de datos..... | 58 |
| 2.6 Operacionalización de variable..... | 59 |
| Capítulo III. Resultados y discusión..... | 61 |
| 3.1 Resultados | 61 |
| 3.3. Discusión..... | 67 |

| | |
|---|------------|
| 3.3. Propuesta..... | 71 |
| 3.4. Justificación..... | 73 |
| 3.5. Fundamentación pedagógica..... | 74 |
| 3.6. Fundamentación sociológica..... | 75 |
| 3.7. Metodología de la propuesta..... | 76 |
| Capítulo IV. Conclusiones | 98 |
| Capítulo V. Recomendaciones..... | 99 |
| Bibliografía referenciada..... | 100 |
| Anexos..... | 102 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---------------|----|
| Tabla 1..... | 61 |
| Tabla 2..... | 61 |
| Tabla 3..... | 62 |
| Tabla 4..... | 62 |
| Tabla 5..... | 63 |
| Tabla 6..... | 63 |
| Tabla 7..... | 64 |
| Tabla 8..... | 65 |
| Tabla 9..... | 65 |
| Tabla 10..... | 66 |
| Tabla 11..... | 66 |
| Tabla 12..... | 67 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---------------|----|
| Figura 1..... | 55 |
|---------------|----|

RESUMEN

la realidad problemática de la presente investigación es el desempeño docente en las instituciones educativas en Tumbes, o en cualquier otra región, puede estar influenciada por factores específicos del contexto local. El estudio fue de Tipo de investigación descriptivo / propositivo. Se utilizó métodos como el análisis documental y el trabajo de campo, mediante el instrumento de cuestionario. El objetivo general, es: Diseñar un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016. Se tiene como resultados de acuerdo a la información proporcionada por el directivo de la institución, mediante el cuestionario tienen un 38% desarrollan la variable Desempeño docente y el 62% No desarrollan el desempeño docente. De acuerdo a la información proporcionada por los 20 alumnos de la institución, mediante el cuestionario afirmaron que los docentes tienen un 35% desarrollan la variable Desempeño docente y el 65% No desarrollan el desempeño docente lo que hace inferir que todavía hace falta desarrollar capacitaciones y formación sobre la variable dependiente desempeño docente de la institución educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del centro poblado Fernández, del distrito de Canoas de Punta Sal, región Tumbes

Palabras claves: Modelo, Clima organizacional, Desempeño docente

ABSTRACT

The problematic reality of this research is that teaching performance in educational institutions in Tumbes, or in any other region, may be influenced by specific factors of the local context. The proposal responds to a type and design of descriptive and propositional research. Methods such as documentary analysis and field work, through surveys and observations, are used to process the information and support the research. The general objective is: Design an organizational climate model to improve teaching performance in the Educational Institution No. 085 Norman Simmons de Boyland of the Centro Poblado Fernández of the Canoas district of Punta Sal, Tumbes Region 2016. The results are 25% teachers develop the Leadership and Instructional Management dimension, 25% teachers develop the Collaboration with Colleagues and Parents dimension, 25% teachers develop the Classroom Management and Discipline dimension, 40% teachers develop the Professionalism and Responsibility dimension, 30% teachers develop the Teaching Skills dimension of educational institution No. 085 Norman Simmons de Boyland of the Fernández town center, of the Canoas de Punta Sal district, Tumbes region

Keywords: Model, Organizational climate, Teaching performance

INTRODUCCIÓN

En el “Siglo del conocimiento, de la tecnología, de la información y comunicación”, se están produciendo cambios en la economía, política, social y cultural de una forma brusca. En este contexto el ser humano emplea las innovaciones científicas como tecnológicas, con el fin de alcanzar sus objetivos y la productividad pertinente, en los distintos campos de las actividades socio económicas de un país. Por estos motivos es que el clima organizacional en un centro educativo, tiene que ser pertinente con el nivel de esta corriente de desarrollo, que busca mejorar el desempeño docente, y como consecuencia formen con calidad educativa, a las presentes y futuras generaciones de estudiantes, de donde saldrán los futuros profesionales que, lograrán el desarrollo de la sociedad en la que vivimos.

Por los motivos, que la educación debe ser completa y de forma especial el de la educación básica, constituido por el nivel inicial, primario y secundario, como es el caso de la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland, del centro poblado Fernández, del distrito Canoas, de Punta Sal, región Tumbes, los que se encuentran en una etapa formativas, que les permita alcanzar excelentes condiciones formativas, para ejercer un servicio de calidad organizacional y que les permita ser imprescindibles, para garantizar su desarrollo y tomar decisiones que, les permitan emplearse, en el interior de la competencia que faciliten a la mejora de las instituciones educativas, sociales, administrativas y productivas, para alcanzar su desarrollo integral.

En términos más concretos, el desempeño docente se puede definir como la capacidad del docente para:

- Impartir conocimientos: Esto implica la transmisión efectiva de conceptos, habilidades y valores relevantes para el currículo escolar, utilizando métodos y recursos adecuados para el aprender de los educandos.
- Facilitar el aprendizaje: Un maestro con buen desempeño es capaz de motivar, guiar y apoyar a los educandos en su mecanismo de estudio adaptando su enseñanza a los requerimientos individuales y estilos de aprendizaje de cada educando. Crear un ambiente de aprendizaje positivo: Esto implica establecer un clima de respeto, confianza, colaboración y participación en el aula, fomentando un sentido de

pertenencia y seguridad para todos los estudiantes.

- Evaluación progresiva de los educandos: Un maestro con un optima enseñanza es capaz de monitorear de forma justa y objetiva el aprendizaje de los estudiantes, empleando diversas estrategias de control, evaluaciones para medir el logro de los objetivos educativos.
- Desarrollar su propia práctica profesional: Esto implica participar en actividades de desarrollo profesional, reflexionar sobre su práctica docente, buscar continuamente mejorar sus habilidades y conocimientos, y mantenerse al día con los enfoques y desarrollos en la educación

No obstante, la realidad problemática de la presente investigación es el desempeño docente de la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland, del centro poblado Fernández, del distrito Canoas, de Punta Sal, región Tumbes. , podrían incluir lo que se observa:

- Recursos limitados: Las instituciones educativas en Tumbes podrían enfrentar desafíos relacionados con la falta de recursos materiales y financieros. Esto podría afectar la disponibilidad de materiales didácticos, infraestructura adecuada y tecnología en el aula, lo que a su vez vincula el buen servicio del estudio educativo.
- Desigualdad socioeconómica: Tumbes es una región con marcadas diferencias socioeconómicas. Los docentes podrían enfrentarse a la dificultad de enseñar a estudiantes que provienen de diferentes contextos sociales y económicos, lo que puede afectar la motivación y el compromiso de los educandos con el aprendizaje.
- Problemas de acceso a la educación: En algunas áreas rurales de Tumbes, el acceso a la educación puede ser limitado debido a la distancia, la falta de transporte y la falta de infraestructura educativa adecuada. Los docentes podrían enfrentarse a desafíos para llegar a los estudiantes y garantizar que todos tengan acceso a una educación de calidad.
- Falta de capacitación y desarrollo profesional: Los docentes en Tumbes podrían enfrentar dificultades debido a la falta de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. La capacitación en métodos de aprendizajes precisos, estrategias de inclusión y manejo de la diversidad cultural y lingüística podría ser limitada.

- Problemas de seguridad: En algunas áreas de Tumbes, la seguridad podría ser un problema, lo que podría afectar el entorno escolar y la capacidad de los docentes para enseñar de manera efectiva.

La variable independiente respecto el clima organizacional es una problemática inmanente en toda institución, motivo que un implícito motivo por estudiarlo, conocerlo y estudiar su origen en el plantear opciones de desarrollo, para nuestro lugar de origen y del Perú. En el ámbito de la educación, es muy importante para una enseñanza eficaz; Sin embargo, si hay un insuficiente clima organizacional en la educación de la empresa, termina afectando la vida organizacional de la empresa, dañando las relaciones sociales, lo que se agrava por la falta de una correcta comunicación, la mala toma de decisiones y abuso de poder.

Los centros educativos estatales necesitan de la participación activa de los facilitadores en educación para lograr un clima organizacional adecuado en los diversos ámbitos. Nuestro contexto educativo requiere de colegios y maestros responsables con el progreso social, capaces de enseñar a los niños y orientarlos paso a paso en el transcurso y difícil vía del aprendizaje y la capacitación extensiva. Los maestros deben ser buenos facilitadores en relación a los alumnos y el conocimiento, y requieren un director que sea un líder que los haga sentir confianza y mejora en esta difícil actividad. En el transcurso que los directores cumplan el rol de líderes, guían y fortalezcan a los maestros en su labor docente, y en el lapso del tiempo que los maestros cumplan el rol de educadores sociales y la educación empezará a transformarse para bien de nuestra sociedad de Tumbes y del Perú.

El clima organizacional, en los centros educativos de Canoas de Punta Sal, se observa que no es el mejor, y en cierta medida se debe al desempeño de las personas que trabajan en las organizaciones de educación primaria antes mencionadas; conduciendo así a una mejora del trabajo y a un espacio de trabajo institucional donde los individuos se sientan cómodas y todos se sientan cómodos. su mejor Debe quedar claro que los docentes deben ser los protagonistas principales de un buen ambiente organizacional., lo que le obliga a tener, un adecuado desempeño. En términos de estructura organizacional, la formación y actualización de maestros y administradores es relevante dentro de las instituciones educativas puedan enfrentar las cambiantes realidades

competitivas.

Informe presentado es Tipo Descriptivo Propositivo carácter científico y se basa en la “teoría de la dinámica del éxito en las organizaciones, Chiavenato”; en donde los docentes tienen que estar debidamente capacitados y trabajar en el centro educativo en un clima organizacional de calidad, con el objeto de que así formen a todos sus estudiantes, considerando la amplitud de las relaciones con la variedad cultural, étnica y social, con una visión de alcanzar un progreso social como cultural, donde se formarán los educadores como facilitadores. El modelo de clima organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en los centros educativos, sean públicas o privadas, es objetiva, accesible, adaptable y global, a la realidad, local, departamental y del mundo.

El valor del presente estudio abarca que “La propuesta de un modelo de clima organizacional es objetiva, integral y teórico. La novedad abarca en que los componentes indispensables para la aplicación que, el entorno real de los docentes que, por proceder de diferentes lugares de la región norte del Perú, tienen distintas formas de pensar, enseñar y socializar a sus alumnos, y a los de la comunidad. Esta propuesta del modelo de clima organizacional, para mejorar el desempeño del maestro, es de suma importancia, porque además es aplicable a los grupos de docentes, de todos los centros educativos, de la región Tumbes y del Perú.

Esto permite el cambio y la transformación de nuestra realidad educativa, que como es sabido, es difícil de lograrlo, pero no imposible porque nuestro país, es multiétnico y pluricultural. Por lo tanto, accederá cambiar y transformar el entorno de la enseñanza – aprendizaje de los docentes, en la institución educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland, del centro poblado Fernández, del distrito Canoas de Punta Sal, región Tumbes, a quienes se formarán en conocimientos, valores y destrezas que, repercutirá en el crecimiento y el mejor desempeño docente, con el fin de que nuestra comunidad lo avances logrados en nivel superior en la preparación de los futuros ciudadanos de esta localidad.

En el proceso del siguiente estudio se señala como la interrogante problematizadora:

¿En qué medida la formulación de un modelo de clima organizacional científico y pertinente logra mejorar el desempeño docente, en la institución educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland, región Tumbes?

El problema es el siguiente: “Se observa en los docentes del centro educativo antes mencionada, una constante situación de conflictos internos entre docentes, docentes con alumnos, docentes con los directivos, y con los padres de familia”

Además, se observa problemas en el manejo de las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa, lo que afecta negativamente la comunicación y el trato entre los diferentes miembros de la misma. Además, se menciona una falta de organización en la resolución de los problemas institucionales. En conjunto, estos aspectos contribuyen a crear un entorno laboral que no favorece la optimización de los niveles de calidad educativa., para los alumnos de este Centro Poblado y sean los que generen desarrollo, durante toda su vida, en su distrito y Región correspondiente.

Por ello el objeto de estudio, se refiere a ¿cómo mejorar el desempeño de los docentes de la institución educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland, región Tumbes, y que esta acción genere el desarrollo de su comunidad del distrito y de la Región Tumbes.

El objetivo general, es: Diseñar un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016

Objetivos específicos.

- Diagnosticar el nivel del desempeño docente de la institución educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland, del centro poblado Fernández, del distrito de Canoas de Punta Sal, región Tumbes.
- Establecer las teorías científicas para el presente estudio.
- Elaborar un modelo de clima organizacional para la institución educativa N° 085, Norman Simmons de Boyland, basado en el modelo de la dinámica del éxito en las organizaciones de Chiavenato.

La Hipótesis a demostrar es: “Si se propone un modelo de clima organizacional, basado en la dinámica del éxito en las organizaciones” de Chiavenato”; entonces se mejorará el desempeño docente en la institución educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland, del centro poblado Fernández, del distrito de Canoas de Punta Sal, región Tumbes 2018”.

El estudio está confeccionado en cinco capítulos. El capítulo primero denominado Diseño teórico, y abarca los referentes a las teorías epistemológicas, como sus antecedentes, el cómo se manifiesta el problema, se caracterizan los sustentos teóricos que es la base de la investigación y estudia el clima organizacional, la teoría del comportamiento organizacional de Chiavenato (2006).

En el capítulo dos se describe y describe los aspectos relacionados con la ubicación de la muestra en el estudio, así como los detalles de la metodología que se utilizó.

En el capítulo 3 se interpretan los resultados, el estudio y descripción de la información obtenida con las herramientas utilizadas, y se utilizan las recomendaciones teóricas de las variables mencionadas.

En el cuarto capítulo, se suscriben las conclusiones a las que ha llegado la investigadora. En el 5to capítulo, se encuentran las recomendaciones, que realiza la investigadora, como consecuencia de su investigación: Bibliografía referenciada, anotadas según reglas apa. Finalmente, se anotan los ANEXOS.

I. CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Romero (2022) estudio realizado en México, describen:

La educación es un pilar fundamental para el desarrollo de competencias y habilidades, el avance y progreso de personas y sociedades que preparan al individuo al desarrollo personal y dentro del campo laboral. Dentro de las instituciones educativas los docentes son los encargados de transmitir conocimientos a los jóvenes estudiantes, es importante mencionar que las percepciones que tienen dichos docentes lograrán el cumplimiento de organizacional (ambiente interno). En esta investigación se realizó un diagnóstico de clima organizacional del personal docente de dos instituciones de educación media superior ubicadas en Villahermosa, Tabasco. La tesis se abordó a través del método cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal. Se aplicó un instrumento para ambas instituciones conformado por 15 ítems con escala tipo Likert, dividido en 5 dimensiones para facilitar el diagnóstico de clima organizacional, las cuales son: comunicación, condiciones físicas, liderazgo, satisfacción y trabajo en equipo. Los resultados muestran que, en las dos instituciones el clima organizacional que perciben los profesores es similar, sin embargo, en la institución B se muestra una percepción ligeramente mejor con respecto a la institución

Brasales (2021). Estudio realizado en Ambato, describe:

El Análisis de la correlación: Se refiere a la evaluación de la relación entre las variables mencionadas, en este caso, el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Se utilizó la verificación legal y bibliográfica para comprender cada una de estas variables y se seleccionaron los instrumentos adecuados para la investigación.

Resultados de la investigación: Se encontró una correlación positiva media entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Esto significa que a medida que el clima organizacional mejora, también tiende a mejorar el desempeño laboral docente, y viceversa. El valor de la correlación (Rho de Spearman) fue de 0,412, lo que indica una relación moderada entre las variables, Nivel de percepción del clima y del desempeño laboral: Los resultados también muestran que tanto el clima organizacional como el desempeño laboral son percibidos en un rango de muy bueno. El 81% de los participantes percibieron el clima organizacional como muy bueno, mientras que el 91% percibieron el desempeño laboral como muy bueno. Un clima favorable conlleva a una buena predisposición en el trabajo, lo cual tendrá un impacto positivo en el aprendizaje, enseñanza de los estudiantes.

Moreno (2020) estudio realizado en Panamá, describe:

El clima laboral en las escuelas es crucial, ya que afecta la calidad y el rendimiento tanto de los profesores como de los estudiantes. Se reconoce que existen factores internos y externos que influyen directamente en el trabajo de los docentes. Por lo tanto, se considera importante identificar la percepción y satisfacción laboral de los docentes con respecto al clima organizacional, así como evaluar cómo las directivas gestionan este clima laboral. Para realizar este estudio, se utilizará el modelo de encuesta ECO, que analiza diversas variables relacionadas con el clima organizacional. Los resultados obtenidos se utilizarán para intervenir en los aspectos críticos que afectan negativamente la convivencia y el trabajo en equipo del personal docente. En resumen, se busca comprender cómo se sienten los docentes en su lugar de trabajo y proponer acciones para mejorar su experiencia laboral y, por ende, su desempeño en el aula. El principal aporte de este trabajo es la posibilidad de replantear el liderazgo de la alta dirección a través de actividades que conlleven al mejoramiento del clima organizacional, con el fin de cumplir unos objetivos tanto académicos, como lo son institucionales los cuales permitirán a la institución a ser más reconocida por los entes gubernamentales encargados de su evaluación y análisis de rendimiento como ente público.

Antecedentes Nacionales

Ortega (2022) estudio realizado en Lima, describen:

Objetivo principal: Diseñar un plan de acción para mejorar el clima organizacional en una institución educativa específica. Tipo de investigación: Aplicada educativa, con un enfoque sociocrítico interpretativo. Instrumentos y validación: Los instrumentos de recolección de datos fueron elaborados por el investigador y validados por tres expertos en la materia. Recolección de datos: Se utilizaron dos técnicas: encuestas y entrevistas. Análisis de datos: Los resultados se analizaron utilizando programas informáticos como SPSS, ATLAS.ti y Excel para identificar categorías emergentes y puntos críticos del problema. Problemas prioritarios identificados: Se identificaron cuatro puntos prioritarios para abordar en el plan de acción: pensamientos distorsionados de la realidad, carga laboral, acompañamiento y relación entre docentes y padres de familia. Plan de acción: Se desarrolló un plan de acción basado en teorías psicológicas, educativas y administrativas, dividido en tres fases: sensibilización, ejecución y evaluación. Se incluyen estrategias como talleres vivenciales, reestructuración de la carga horaria y protocolos de comunicación. Conclusiones y recomendaciones: Se presentan las conclusiones obtenidas a partir de la investigación y se ofrecen recomendaciones para implementar el plan de acción y mejorar el clima organizacional en la institución educativa.

Pérez (2022) estudio realizado en cañete, describen:

Metodología cuantitativa aplicada y diseño cuasi experimental: Se utilizó un enfoque de investigación que implica la recolección y análisis de datos numéricos para comprender el fenómeno del clima organizacional. Además, se diseñó un estudio cuasi experimental, lo que significa que se compararon dos grupos (experimental y de control) pero no se asignaron aleatoriamente. Resultados descriptivos: Antes de la intervención (pre test), la mayoría de los trabajadores en ambos grupos reportaron un nivel regular de clima organizacional, con una pequeña proporción que manifestó un nivel alto. Después de la intervención (post test), el grupo experimental mostró un aumento significativo en la proporción de trabajadores que reportaron un nivel alto de clima organizacional, mientras que el grupo de control no mostró cambios significativos. Análisis inferencial: Se utilizó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney para analizar si había diferencias significativas entre los grupos en el post test. Los resultados mostraron una diferencia estadísticamente significativa ($p < 0.05$), lo que indica que las

estrategias implementadas tuvieron un impacto positivo en el clima organizacional del grupo experimental en comparación con el grupo de control.

García (2019) estudio realizado en Lima, describe:

La presente investigación busca establecer la relación de las variables estudiadas en la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil, 2019. Es un estudio cuantitativo correlacional, mismo que contó con la aplicación de dos encuestas para conocer sus resultados en una muestra de 72 docentes. Se garantiza sus resultados, mediante la prueba de Alfa de Cronbach, además de aplicar el programa SPSS. Hipótesis general las variables estudiadas alcanzan correlación muy buena de $Rho = .845$ que implica que el clima organizacional genera que los encuestados estén de acuerdo en cómo la institución les permite desarrollar el desempeño docente, sin embargo, no sus valores máximos. Del mismo modo, para las cuatro hipótesis específicas se encontró: $Rho = .622$, moderada, $.560$, buena, $.740$ y $.535$; lo cual implica que el clima organizacional está vinculado a las dimensiones de la segunda variable, según la mayoría están de acuerdo, pero también con ciertas dificultades en un mínimo porcentaje.

Mayayay y Rodríguez (2019) estudio realizado en Ferreñafe, señalan:

Se parte del supuesto de que el clima laboral, la cultura organizacional y el trabajo en equipo no son óptimos para una gestión institucional eficiente en beneficio de los estudiantes. Por lo tanto, se plantea la hipótesis de que si se implementan estrategias de trabajo en equipo, se logrará mejorar el clima organizacional de la institución educativa mencionada. Metodológicamente, se ha trabajado con la totalidad de los docentes de la institución. Se han aplicado cuestionarios para evaluar el clima organizacional, la cultura organizacional y los niveles de trabajo en equipo. La propuesta de mejora se centra en implementar estrategias de trabajo en equipo que podrían tener un impacto positivo en el clima organizacional de la institución educativa. En resumen, el informe se enfoca en identificar problemas y proponer soluciones específicas para mejorar la dinámica laboral y la cultura organizacional en la institución educativa.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Clima organizacional

El clima organizacional señala un espacio de índole afectivo que se observa en se en una organización y que afecta el comportamiento y el bienestar de sus miembros. Aquí tienes algunas definiciones de clima organizacional proporcionadas por diferentes autores a lo largo de los años:

- Likert (1967): "El clima organizacional es la medida en que los empleados de una organización están motivados para trabajar para el beneficio de la organización, y hasta qué punto se sienten cómodos trabajando en ella".
- Litwin y Stringer (1968): "El clima organizacional es un conjunto relativamente duradero de características internas de una organización que distingue a una organización de otras. Es la calidad o propiedad interna del ambiente que es percibida por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento".
- Halpin y Croft (1963): "El clima organizacional es una propiedad de los ambientes sociales dentro de una organización que se percibe directa o indirectamente y que influye en la conducta de las personas".
- Denison (1990): "El clima organizacional es la manifestación de la cultura organizacional que los empleados perciben a través de sus experiencias en la organización".
- Schein (1985): "El clima organizacional es el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a su entorno interno y externo".
- Robbins y Judge (2017): "El clima organizacional es el ambiente interno de una organización, tal como lo perciben sus empleados".
- Robbins (2005): "El clima organizacional se refiere a la calidad del ambiente de trabajo. Incluye la apreciación de las condiciones de trabajo tales como el ambiente físico, los horarios de trabajo y las políticas y procedimientos".
- Koontz y Weihrich (2004): "El clima organizacional se refiere a la atmósfera psicológica o ambiente que se vive en una organización y que afecta el comportamiento de las personas en ella".

- Estas definiciones reflejan la evolución del concepto de clima organizacional a lo largo del tiempo y muestran cómo diferentes autores lo han interpretado en diferentes épocas.

1.2.1.1 Definición.

Al “comportamiento organizacional” es un área de estudio que se centra en entender cómo funcionan las organizaciones en su totalidad. Se reconoce que las organizaciones están inmersas en un entorno dinámico y en constante cambio. Están formadas por individuos, grupos, equipos y unidades tácticas que trabajan juntos para lograr objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo. El objetivo es garantizar la competitividad y sostenibilidad de la organización, así como cumplir con las expectativas de las partes interesadas, como empleados, clientes, accionistas y la comunidad en general de sus partes interesadas. (Chiavenato Idalberto; Comportamiento Organizacional; McGraw Hill; Tercera Edición; 2017, p. 4)

Cuando, se está afirmando que este estudio debe ser integral, concienzudo de los directivos los trabajadores, grupos, equipos y unidades tácticas, porque son el elemento esencial que llevarán a cabo el alcance de los objetivos que garantizarán a la empresa ser competitivos y sostenibles en el tiempo, como una organización de éxito.

Como ya he dicho anteriormente, las organizaciones empresariales privadas y las estatales han acortado distancias entre ellas, en cuanto a su estructura organizacional, objetivos, misión y visión, por lo que esta definición se aplica muy bien a una organización educativa, que tiene al Estado y un Comité de Padres de Familia, que se equipara a una Junta de Accionistas de una empresa privada, tienen al Director que maneja las líneas matrices del colegio y que se equipara con un Gerente de una empresa privada; los docentes, que se equiparan con el directorio de una empresa privada y que son los que ejecutan el estatuto para alcanzar los objetivos estratégicos, tácticos y operacionales a corto, mediano y largo plazo de sus estudiantes; y los alumnos que son el motivo de la educación y que son el producto que el docente tiene que pulir y formar para que sea útil a la sociedad del presente y del futuro.

1.2.1.2 Clima organizacional, según:

La definición de clima organizacional según Litwin y Stinger (1978) aborda varios aspectos clave:

Conjunto relativamente duradero de características internas: Esto sugiere que el clima organizacional no es algo estático, sino que es un conjunto de elementos que persisten a lo largo del tiempo. Estos elementos pueden incluir la cultura organizacional, las normas, los valores, las políticas y procedimientos, entre otros.

Que distingue a una organización de otras: Indica que el clima organizacional es único para cada organización y puede diferenciarla de otras en términos de cultura, ambiente de trabajo y valores compartidos.

Calidad o propiedad interna del ambiente: Se refiere a que el clima organizacional es algo que existe dentro de la organización y no es necesariamente visible desde el exterior. Esta "calidad" o "propiedad" del ambiente está relacionada con la percepción de los empleados sobre su entorno laboral.

Percibida por los miembros de la organización: Destaca que el clima organizacional es subjetivo y se basa en la percepción de los empleados. Es decir, no se trata únicamente de las políticas o prácticas establecidas por la organización, sino de cómo estas son interpretadas y experimentadas por los individuos que trabajan en ella.

Influye en su comportamiento: Esta parte de la definición resalta la importancia del clima organizacional en el comportamiento de los empleados. Un clima positivo puede motivar a los empleados, fomentar la colaboración y aumentar la satisfacción laboral, mientras que un clima negativo puede generar desmotivación, conflicto y disminuir el rendimiento.

Según los intelectuales Litwin y Stinger se identificaron nueve factores que influyen en la creación del clima organizacional, los cuales son:

Estructura. Señala la forma de agrupación y coordinación de las actividades organizacionales en función de la relación entre los diferentes niveles, independientemente de su nivel profesional.

Su base está directamente relacionada con la estructura orgánica reflejada en el organigrama.

Teniendo en cuenta la estructura organizacional que la empresa ha adoptado para poder operar, es necesario crear reglas, normativas, políticas, procedimientos que promuevan o dificulten el normal desarrollo de los negocios de la empresa y que los empleados deben seguir. Los resultados, ya sean positivos o negativos, se presentarán en el contexto de la organización visualizando y controlando el impacto del clima laboral.

En conclusión, tener la estructura organizativa adecuada en una organización, ya sea de titularidad pública o privada, facilita o imposibilita el flujo de comunicación, como lo es para cualquier sociedad que intenta convivir de la mejor manera posible tipo Aspecto trascendente.

b. Responsabilidad. Esto es muy importante y se refiere a la autonomía para realizar las actividades asignadas, que a su vez está estrechamente relacionada con el tipo de supervisión de las tareas asignadas a los empleados.

Por lo tanto, la supervisión dicta que cada uno de nosotros, aisladamente del puesto que ocupemos o del trabajo que realicemos, debemos considerar que estamos haciendo las cosas que nos gusta hacer y que nuestras acciones siempre serán importantes para mantener nuestro aporte en este campo.

organización La idea de inversión, que medimos en consecuencia directa del grado de autonomía que tiene una persona a cargo, está orientada a resolver los desafíos de su trabajo y compromiso, esto lo hacemos para lograr resultados óptimos.

C. remuneración. Para caracterizar este factor cabe preguntarse: ¿Qué se consigue con trabajo y dedicación, especialmente buenos resultados en el desempeño del trabajo?

En una relación laboral se debe tener en cuenta como primer requisito que el trabajador reciba un salario justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada. Otro requisito importante es que los resultados del trabajo consigan el equilibrio esperado en la relación

laboral, porque es un principio laboral que, ante el desarrollo eficiente y eficaz de una actividad desarrollada, los trabajadores “reclamen” reconocimiento adicional.

d. Desafío. Este factor indica que si se anima a una organización a asumir riesgos calculados para lograr sus objetivos, los retos ayudarán a conservar una atmósfera competitiva saludable que cualquier organización necesita.

y. relación. En cualquier organización, la relación se basará en el respeto mutuo, la buena actitud y la cooperación a todos los niveles, sustentada en la eficiencia, la productividad, la utilidad y el cumplimiento, todo dentro de límites precisos que no lleguen a ser excesivos y no conduzcan a alteraciones psicológicas como el estrés., acoso o intimidación en el trabajo y otros trastornos similares.

F. Cooperación. Este factor está relacionado con el apoyo oportuno, la creación y el mantenimiento del espíritu de equipo en el logro de objetivos comunes y también con los objetivos de la empresa.

G. estándar. Este factor define los parámetros o patrones que indican su alcance y relevancia. Por lo tanto, si los estándares se establecen de manera razonable y, lo más importante, se pueden lograr sin exagerar el esfuerzo requerido para lograr las metas, entonces los miembros del grupo ven estos estándares con un sentido de equidad o justicia.

H. conflicto. Este factor siempre surge de desacuerdos entre los miembros del grupo. Es probable que este sentimiento surja por varias razones: ya sea relacionado con problemas laborales o sociales, también puede surgir entre empleados del mismo nivel o en relación con superiores o superiores.

i. Identidad. En la actualidad a la Identidad se conoce como un campo de Pertenencia, esto quiere decir, sentirse como un propietario de la empresa, porque al sentirse propietario va a producir un buen clima organizacional y trabajará con eficiencia y eficacia, hechos que serán positivos para lograr los objetivos de la empresa.

1.2.2 Clima organizacional según la teoría de Chiavenato (2001)

“El clima organizacional, es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organizacional en su comportamiento”. se basa fundamentalmente en la percepción de las personas que forman parte de una organización. Es decir, cómo se sienten los empleados respecto al ambiente laboral, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional y otros aspectos relevantes. Esto implica que el clima organizacional no se limita únicamente a aspectos tangibles o medibles, sino que también incluye las opiniones, actitudes y emociones de los empleados de una institución (Chiavenato; 2001: 119-120; citado por Mtro. Sotelo Asef, Jesús G.; Dr. Figueroa González, Ernesto G.; Mtra. Arrieta Díaz, Delia; Mtro. Solís Ríos, Rubén; Clima Organizacional en Universidades Públicas; Universidad Juárez del Estado de Durango, México)

Para tener una idea más cabal de clima organizacional, tenemos que recurrir a lo que significa Comportamiento Organizacional, que según el mismo autor describe el campo de estudio del comportamiento organizacional. En esencia, el comportamiento organizacional se centra en comprender cómo funcionan las organizaciones en su totalidad. Se reconoce que las organizaciones son sistemas complejos que operan en un entorno dinámico y en constante cambio de sus partes involucradas. (Chiavenato, Idalberto; Comportamiento organizacional; Editorial McGraw Hill; tercera edición 2017; p. 4).

Según Maldonado Pérez y Bustamante Uzategui, Estas tres razones justifican la aplicación del estudio del Clima Organizacional de la siguiente manera:

1. El Clima Organizacional influye directamente en el día a día de la organización. Puede crear obstáculos que dificulten el logro de los objetivos y metas de la organización, o facilitar su consecución si se desarrolla un clima laboral positivo y colaborativo.
2. El Clima Organizacional es un indicador importante para evaluar el estado general de una organización. Permite considerar la realidad de la organización de manera integral y holística, entendiendo las interacciones entre diferentes partes y aspectos tanto internos como externos. Esto ayuda a comprender la complejidad de la organización y a abordar los problemas de manera más efectiva.

3. El estudio del Clima Organizacional brinda la oportunidad de reflexionar sobre la percepción compartida de los trabajadores en relación con su entorno laboral. Al conocer y entender las opiniones y percepciones de los empleados, se pueden diseñar soluciones compartidas y constructivas para mejorar el clima laboral y, por ende, aumentar la eficiencia y eficacia dentro de la organización. Esto fomenta el trabajo en equipo y promueve un ambiente laboral más positivo y productivo.

Estas tres razones arriba expuestas, se manifiestan porque en la actualidad todas las organizaciones han entrado en una etapa de competencias, motivo por el cual tienen que estar en óptimas condiciones en su nivel interno para realizar un buen servicio: por lo tanto, los conceptos de clima organizacional y calidad en el servicio son fundamentales, con el fin de fortalecer su razón de ser y en conclusión poder tomar decisiones, que les faciliten tomar buenas decisiones y las empujen a desarrollarse dentro del contexto de la competitividad y sus directores coadyuven a la excelencia de sus instituciones.

1.2.3. Las 3 dimensiones del Clima organizacional Según Chiavenato

Las tres dimensiones principales del clima organizacional según Chiavenato son:

1. **Relaciones Interpersonales:** Esta dimensión se refiere a la calidad de las relaciones entre los miembros de la organización. Incluye el grado de cooperación, apoyo, respeto y confianza entre colegas y superiores jerárquicos.
2. **Estructura Organizacional:** Esta dimensión abarca la forma en que está diseñada la organización, incluyendo la distribución de autoridad, responsabilidad y comunicación dentro de la estructura jerárquica. Una estructura organizacional clara y eficiente puede contribuir a un clima organizacional positivo.
3. **Sistema de Recompensas:** Esta dimensión se refiere a los incentivos y recompensas que se ofrecen a los empleados por su desempeño y contribución a la organización. Incluye aspectos como salarios, bonificaciones, ascensos, reconocimientos y otros beneficios tangibles e intangibles. Un sistema de recompensas equitativo y transparente puede influir en la motivación y satisfacción de los empleados, así como en el clima organizacional en general.

1.2.4 Clima Organizacional según otros autores.

Uribe, Patlán y García (2015), mencionan a Forehand y Gilmer (1964), La estabilidad del clima organizacional se considera relativa en el tiempo, lo que significa que puede cambiar y evolucionar con el tiempo debido a diversos factores internos y externos. Este clima tiene una influencia significativa en el comportamiento y actitudes de las personas dentro de la organización.

Esta concepción me permite establecer, que el clima institucional, de un centro educativo constituyen propiedades académicas en sus trabajadores que distingue a su institución educativa.

Bernal, Pedraza y Sánchez (2015), informan que la investigación realizada por Elton Mayo por los años 1927 y 1939, en una de las fábricas de la General Electric, se le considera en la historia del Clima Organizacional se centró en reconocer la importancia de las relaciones humanas y la percepción de los empleados sobre sus condiciones de trabajo. También resalta la relevancia de los sentimientos de los empleados, su sentido de pertenencia a la organización y los intereses colectivos como elementos clave que influyen en la productividad y la satisfacción laboral.

Es decir, que el clima organizacional en el centro educativo es el que se cristalizan en las relaciones humanas en el centro de trabajo, aplicado en la relación laboral entre directivos y trabajadores del centro educativo, los padres de familia y la comunidad.

abordan la importancia de comprender y evaluar el clima organizacional en instituciones educativas y otras organizaciones. Aquí hay algunos puntos clave:

Validación de exámenes teórico-prácticos: Ucros (2011) resalta la necesidad de discutir y comparar diferentes estudios sobre el clima organizacional para establecer la validez de los métodos de evaluación. Esto implica considerar las dimensiones psicológicas, grupales y organizacionales del clima.

Percepciones del contexto organizacional: Se menciona que el clima organizacional refleja las percepciones que tienen las personas del entorno laboral y de sus interacciones con otros miembros de la organización. Esto sugiere que el clima organizacional está estrechamente relacionado con la experiencia subjetiva de los empleados en su lugar de trabajo.

Evolución de las definiciones: Esparragoza, Sánchez y Martínez (2014) señalan que a lo largo del tiempo ha habido diversas definiciones de clima organizacional, pero hay una orientación hacia conceptos más ricos que incluyen variadas interacciones y relaciones espaciales. Sin embargo, una característica común en las definiciones es que el clima organizacional se define como las percepciones de los trabajadores sobre la organización en la que trabajan.

Para evitar estos impases, es necesario que la institución educativa donde se realiza esta investigación se realice con la mayor transparencia profesional, de tal forma que los requisitos se cumplan con transparencia y que conozca cómo aplicar un acertado clima organizacional.

Escobar y Mosquera (2013) destaca la importancia de mejorar continuamente la calidad de las organizaciones con el objetivo de alcanzar niveles de excelencia. Esto implica lograr resultados sostenibles y en constante crecimiento. Se menciona que para lograr esta mejora continua, han surgido modelos de calidad que buscan orientar los servicios hacia la mejora de la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

Además, se hace referencia a la necesidad de relacionar otros conceptos para comprender completamente el alcance del concepto de calidad. Esto sugiere que la calidad no se limita únicamente a la satisfacción del cliente o la eficiencia de los procesos, sino que también se relaciona con otros aspectos como la innovación, la responsabilidad social empresarial, la gestión del talento humano, entre otros.

Para el modelo de clima organizacional de la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland, del centro poblado Fernández, distrito de Canoas de Punta Sal, región Tumbes, es necesario mantener la sostenibilidad del centro educativo motivo de esta investigación, que sirva para desarrollar al Centro Educativo en beneficio de la comunidad.

1.2.4.1 Percepción del clima organizacional.

Percepción según la Real Academia Española: Se define como percepción interno que se origina de un estímulo material recibida a través de los sentidos. Se enfatiza que esta sensación es diferente en cada individuo, lo que implica que cada persona percibe y experimenta el entorno de manera única.

Generación del Clima Organizacional: Se menciona que el clima organizacional se forma a partir de todos los elementos que lo integran, incluyendo la cultura, las políticas, los procesos y las interacciones en la empresa. Estos elementos pueden influir en las actitudes de los trabajadores, generando una amplia gama de actitudes positivas o negativas, dependiendo de cómo sean evaluadas por los empleados.

Participación entre los rasgos individuales y organizacionales: Se señala que la percepción del clima organizacional basado mayormente de las dinámicas, interacciones y experiencias individuales dentro de la empresa. Esto puede conducir al desarrollo de ideologías, costumbres, actitudes y valores que contribuyen a la cultura organizacional.

La importancia del liderazgo en la creación y conservación de un clima organizacional positivo en una empresa, así como las consecuencias negativas de un clima organizacional deficiente.

Relación entre liderazgo y clima organizacional: Se establece que el liderazgo cumple un rol esencial en la construcción de un clima organizacional positivo. Los líderes cercanos, motivadores y capaces de formar equipos interdisciplinarios son clave para fomentar relaciones interpersonales saludables y una comunicación efectiva dentro de la organización.

Impacto del clima organizacional negativo: Se señala que un clima organizacional negativo puede tener repercusiones significativas en los objetivos y resultados de la organización. Se mencionan diversas consecuencias, como un ambiente laboral poco saludable, una baja satisfacción de los que trabajan, problemas dentro de la organización, bajada de producción, incremento de plana de trabajadores, aislamiento y ausencia de innovación o ingenio.

Influencia en los resultados económicos: Se destaca que estas consecuencias pueden manifestarse en el tiempo más pequeño, como de un mediano tiempo o largo plazo, impactando en las respuestas económicas de la organización. Un clima organizacional negativo puede generar costos adicionales, pérdida de clientes, deterioro de la reputación de la empresa y, en última instancia, reducción de los ingresos y beneficios.

destaca la importancia del capital intelectual humano en las organizaciones y cómo un excelente clima organizacional puede generar consecuencias favorables para la empresa. Se presenta elementos fundamentales como:

Enfoque en el capital intelectual: Se resalta que el capital intelectual, representado por los trabajadores de la organización, es un activo fundamental que las empresas deben aprovechar y potenciar. Se sugiere que lograr un excelente clima organizacional requiere acciones específicas por parte de los líderes y la implementación de políticas laborales claras y justas.

Importancia de la cultura organizacional: Se menciona que una cultura organizacional interna positiva es esencial para crear un buen clima organizacional. Se enfatiza que en una cultura organizacional sólida y positiva, los conflictos internos son mínimos y los empleados muestran un alto compromiso con la empresa, lo que puede generar una ventaja competitiva frente a otras organizaciones.

Relación entre clima organizacional y cultura organizacional: Se establece que El clima organizacional abarca cómo los empleados perciben y responden al ambiente laboral en términos de factores como el liderazgo, la comunicación, la estructura organizacional, las políticas y prácticas de recursos humanos, entre otros. Estas percepciones y respuestas pueden ser positivas o negativas, y tienen un impacto en la cultura organizacional en general. Por ejemplo, un clima de trabajo positivo y colaborativo puede promover una cultura organizacional orientada al trabajo en equipo y la innovación, mientras que un clima de trabajo negativo y conflictivo puede contribuir a una cultura organizacional caracterizada por la desconfianza y la resistencia al cambio están influenciadas por varios factores, como el liderazgo, las prácticas de dirección, la estructura organizacional y aspectos económicos como salarios e incentivos.

1.2.4.2 Medición del clima laboral

Es requisito importante de que las organizaciones cuenten con mecanismos para medir periódicamente su clima organizacional. Aquí hay algunos puntos clave:

Relación entre clima organizacional, motivación y resultados: Se destaca que el clima organizacional está estrechamente relacionado con la motivación del personal y los resultados esperados por la organización en sus actividades diarias. Un clima organizacional positivo puede aumentar la motivación de los empleados y contribuir a alcanzar los objetivos de la empresa de manera más efectiva.

Necesidad de conocer la calidad del clima organizacional: Se señala que es de suma importancia que las organizaciones conozcan con certeza la calidad de su clima

organizacional. Esto implica utilizar herramientas de medición adecuadas para evaluar el clima organizacional y entender cómo influye en el desempeño y la satisfacción de los empleados.

Evaluación de la percepción de los trabajadores: Se menciona que obtener una calificación para el clima organizacional permite a la empresa determinar si las prácticas y la cultura organizacional son percibidas de manera positiva o negativa por los trabajadores. Además, ayuda a identificar si los empleados se consideran como simples espectadores pasivos de los procesos organizacionales o si se sienten parte activa y comprometida con la empresa

la importancia del clima organizacional en el rendimiento y el éxito de una organización, así como la relevancia de medir y comprender este clima para implementar acciones correctivas efectivas. Aquí hay algunos puntos clave:

Impacto del clima organizacional: Se indica que el clima organizacional puede marcar la diferencia entre una institución con un buen desempeño y otra con un bajo desempeño. Esto sugiere que el ambiente laboral y las percepciones de los empleados pueden influir en los resultados y la eficacia de la organización en su conjunto.

Medición del clima organizacional: Se menciona que la medición del clima organizacional se suele realizar mediante encuestas directas aplicadas a los trabajadores de la organización. Estas encuestas suelen centrarse en aspectos relacionados con los trabajadores como individuos y en los resultados económicos esperados por la empresa, ya que estos están vinculados con el desempeño de los empleados.

Importancia de la calidad y aplicación de las encuestas: Se destaca que la calidad de las encuestas, la forma en que se apliquen y la oportunidad para lograr los mejores resultados en su aplicación son aspectos muy importantes a considerar. Esto implica que las encuestas deben ser diseñadas cuidadosamente y administradas de manera adecuada para obtener información precisa y relevante sobre el clima organizacional.

Acciones basadas en los resultados: Finalmente, se señala que los resultados obtenidos en la medición del clima organizacional deben analizarse y ponderarse adecuadamente para identificar problemas o situaciones que puedan causar malestar emocional o comportamental en los colaboradores de la organización. Estos resultados deben servir

como base para desarrollar un plan de acción que busque corregir estas situaciones y mejorar el clima organizacional en general.

1.2.5 Desempeño docente

El desempeño docente, de forma general, se refiere al rendimiento y las acciones de un profesor en su rol como educador. Implica todas las actividades y comportamientos que realiza un docente en el contexto educativo, con el objetivo de facilitar el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. El desempeño docente no se limita únicamente a la transmisión de conocimientos, sino que abarca una amplia gama de responsabilidades y habilidades, que incluyen:

- a. Planificación de lecciones: El diseño de actividades y materiales educativos adaptados al nivel y las necesidades de los estudiantes.
- b. Impartición de clases: La presentación efectiva de los contenidos, el fomento del debate y la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- c. Gestión del aula: El mantenimiento de un ambiente de aprendizaje seguro, inclusivo y respetuoso, así como la aplicación de estrategias para el manejo de comportamientos disruptivos.
- d. Evaluación del aprendizaje: La aplicación de métodos y técnicas de evaluación para medir el progreso y el logro de los estudiantes, así como proporcionar retroalimentación constructiva.
- e. Desarrollo profesional: La participación en actividades de formación continua, la concientización del quehacer profesional del maestro y la búsqueda de oportunidades para mejorar sus habilidades y conocimientos.

1.2.6 Enfoque del desempeño docente según Sass y Burton (2015)

El enfoque del desempeño docente según Sass y Burton (2015) se centra en una perspectiva holística que considera diversas dimensiones del trabajo docente. Este enfoque reconoce que el desempeño docente va más allá de la mera transmisión de

conocimientos en el salón de clases y abarca una extensa responsabilidad y habilidades. Algunas características clave de este enfoque incluyen:

a. Integralidad: Este enfoque reconoce la interconexión entre las diferentes dimensiones del desempeño docente. Entiende que el liderazgo en la instrucción, la colaboración con colegas y padres, el manejo del aula y la disciplina, el profesionalismo y la responsabilidad, así como las habilidades de enseñanza, son componentes interdependientes que contribuyen al éxito general del docente.

b. Contextualización: Reconoce que el desempeño docente puede variar según el contexto específico en el que trabaja el docente, incluyendo la comunidad, la cultura escolar, el nivel educativo y las necesidades de los estudiantes. Por lo tanto, este enfoque considera el valor de acoplar los quehaceres y estrategias pedagógicas a las características y contextos específicos de cada situación educativa.

c. Colaboración y apoyo: Destaca la importancia de la colaboración entre docentes, así como con otros miembros del personal escolar y los padres de familia. Reconoce que el trabajo docente es un esfuerzo cooperación necesita de la integración dinámica de diversos actores para promover el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes.

d. Desarrollo profesional continuo: Este enfoque enfatiza la importancia del desarrollo profesional continuo para mejorar el desempeño docente. Reconoce que los docentes deben comprometerse con el aprendizaje permanente, la reflexión sobre su práctica y la búsqueda de oportunidades para mejorar sus habilidades y conocimientos.

El enfoque del desempeño docente según Sass y Burton (2015) se caracteriza por su integralidad, contextualización, énfasis en la colaboración y apoyo, así como el compromiso con el desarrollo profesional continuo. Reconoce la complejidad del quehacer laboral del maestro y el valor de considerar múltiples dimensiones para evaluar y promover el éxito de los docentes en su labor educativa.

1.2.6.1 Dimensiones del desempeño docente según Sass y Burton (2015)

Las dimensiones propuestas por Sass y Burton (2015) son las siguientes, ampliadas:

1. **Liderazgo y manejo de la instrucción:** Esta dimensión abarca la capacidad del docente para liderar eficazmente el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula. Esto incluye la capacidad de establecer metas claras de aprendizaje, diseñar y organizar actividades de instrucción efectivas, y motivar y guiar a los estudiantes hacia el logro de dichas metas.
2. **Colaboración con colegas y padres:** Implica la habilidad del docente para trabajar de manera colaborativa con otros miembros del personal educativo, así como con los padres y/o tutores de los estudiantes. Esto puede incluir la participación en reuniones de equipo, la colaboración en la planificación curricular, el intercambio de buenas prácticas, y la comunicación regular y efectiva con los padres para mejorar los aprendizajes de los educandos.
3. **Manejo del aula y disciplina:** Esta dimensión se refiere a la capacidad del maestro para la construcción y conservación de un espacio de estudios confiables, ordenado y respetuoso en el aula. Incluye el empleo de estrategias efectivas para gestionar el comportamiento de los educandos, establecer normas y expectativas claras, y resolver conflictos de manera constructiva.
4. **Profesionalismo y responsabilidad:** Implica el compromiso del docente con altos estándares éticos y profesionales, así como con su responsabilidad de brindar una educación de calidad a todos los estudiantes. Esto incluye el cumplimiento de las políticas y procedimientos escolares, el respeto por la diversidad cultural y las necesidades individuales de los estudiantes, y la participación en actividades de desarrollo profesional para mejorar continuamente su práctica docente.
5. **Habilidades de enseñanza:** Esta dimensión abarca las habilidades específicas necesarias para impartir eficazmente la instrucción en el aula. Esto puede incluir la capacidad de comunicar claramente los conceptos, adaptar la enseñanza a diferentes estilos de aprendizaje, utilizar diversas estrategias de enseñanza y evaluación, y proporcionar retroalimentación constructiva a los estudiantes para promover su aprendizaje y desarrollo.

1.2.6.2 Características comunes del desempeño docente que suelen ser reconocidas en la literatura educativa:

- Dominio del contenido: Los docentes deben tener un conocimiento sólido y actualizado en el área o materia que enseñan.
- Habilidades de comunicación: Capacidad para comunicar de manera clara y efectiva los conceptos y lecciones a los estudiantes.
- Planificación y organización: Habilidad para diseñar planes de clase efectivos y estructurados que se ajusten a los objetivos de aprendizaje y a las necesidades de los estudiantes.
- Flexibilidad y adaptabilidad: Capacidad para ajustar las estrategias de enseñanza y las actividades de acuerdo con las necesidades individuales de los estudiantes y los cambios en el entorno educativo.
- Gestión del aula: Habilidad para mantener un ambiente de aprendizaje positivo, ordenado y seguro, así como para manejar eficazmente el comportamiento de los estudiantes.
- Evaluación y retroalimentación: Capacidad para evaluar el progreso del aprendizaje de los estudiantes de manera formativa y sumativa, y proporcionar retroalimentación constructiva para apoyar su desarrollo.
- Colaboración y trabajo en equipo: Habilidad para colaborar con colegas, padres y otros profesionales de la educación para apoyar el éxito de los estudiantes.
- Compromiso con el aprendizaje continuo: Actitud de compromiso con el desarrollo profesional continuo, incluida la participación en oportunidades de aprendizaje y la reflexión sobre la práctica docente.

Estas son algunas de las características comunes del desempeño docente que se suelen destacar en la literatura educativa. Es importante tener en cuenta que estas características pueden variar dependiendo del contexto educativo y las expectativas específicas de la institución o el programa

1.2.6.3 El Profesorado, carrera pública. Derecho del Educando. Artículo 15° Constitución Política del Perú de 1993. (Raúl Chanamé Orbe; La Constitución Comentada, Novena Edición 2015, Ediciones Legales E.I.R.L.; p. 379-380)

La importancia y el rol fundamental del profesorado en el sistema educativo, así como a las normativas que regulan su profesión y sus responsabilidades. Aquí se presentan algunos puntos clave:

Carrera pública y regulación legal: Se menciona que el profesorado es una carrera pública, lo que significa que el Estado establece los requisitos para ocupar cargos de director o docente en organizaciones educativas, así como sus derechos y obligaciones. Esta regulación busca garantizar la calidad y la profesionalización del profesorado, así como su evaluación constante.

Objetivos de la formación del profesor: Se enumeran los objetivos de la formación del profesorado, que incluyen el desarrollo integral de su personalidad, la preparación académica y pedagógica para cumplir con sus responsabilidades docentes, el perfeccionamiento ético, profesional y cívico, y la comprensión de la realidad nacional y la problemática educativa. Estos objetivos resaltan la importancia de una formación integral y continua para los docentes, así como su compromiso con la comunidad y la sociedad en general.

Se puede concluir entonces, que la carrera pública del profesorado en Perú tiene base jurídica Constitucional, por lo tanto, esta noble labor está protegida, porque los profesores son agentes fundamentales de la Educación, conjuntamente con los padres de familia, la comunidad que se encargan de la formación integral de los educandos, para que posteriormente sean ciudadanos útiles y puedan afrontar los retos que nos está imponiendo la llamada globalización y todos los cambios drásticos por el avance de la ciencia y tecnología.

Según la Ley General de Educación número 28044. Aquí se presentan algunos puntos clave:

Procedimiento de aprendizaje y enseñanza: La educación se define como un proceso continuo de aprendizaje y enseñanza que se lleva a cabo a lo largo de toda la vida. Este proceso contribuye a la formación integral de las personas, permitiendo el pleno desarrollo de sus potencialidades.

Contribución a la formación integral: La educación tiene como objetivo principal contribuir a la formación integral de las personas, lo que implica el desarrollo de habilidades, conocimientos, valores y actitudes que les permitan participar de manera activa y productiva en la sociedad.

Creación de cultura y desarrollo comunitario: La educación también juega un papel fundamental en la creación de cultura y en el desarrollo de la familia y la comunidad en diferentes niveles, desde lo local hasta lo mundial. Contribuye al desarrollo social, económico y cultural de las comunidades y sociedades.

Derecho fundamental y servicio público: En el contexto nacional, la educación se reconoce como un derecho fundamental de la persona y de la sociedad. Además, se establece que cuando la educación es provista por el Estado, debe ser gratuita en todos sus niveles y modalidades, lo que garantiza el acceso equitativo a la educación para todos los ciudadanos.

En el artículo 56° de la Ley General de Educación número 28044, se refiere al Profesor y lo describe como, requisitos de idoneidad profesional: Se enfatiza que un profesor debe demostrar idoneidad profesional, lo que implica tener las competencias necesarias para ejercer su labor docente de manera efectiva. Además, se menciona que su moral, salud física y mental deben ser probadas para garantizar que no pongan en riesgo la integridad de los estudiantes. Responsabilidades del profesor: Se mencionan algunas responsabilidades específicas del profesor, como planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el aprendizaje de los estudiantes. Además, se destaca la importancia de crear un clima organizacional excelente, lo que implica fomentar un ambiente de respeto y colaboración dentro de la comunidad educativa, en línea con las normas institucionales de convivencia, de la cual son integrantes.

Toda esta base jurídica, anteriormente expuesta le otorga al profesorado la garantía, para que en las organizaciones educativas conjuntamente con los demás elementos que la conforman, trabajen armoniosamente y puedan crear un modelo de clima organizacional y lograr un desarrollo sostenible de la educación en dichas instituciones educativas. Sin embargo, tengo que informar que lo único que falta para el profesorado, en nuestro país, es que se les reconozca una remuneración más justa que vaya en relación con la sagrada misión que tiene a cargo, la formación y capacitación de los estudiantes, para que sepan

afrontar y resolver los problemas que la globalización nos presenta en esta tercera década del siglo XXI y las que se presenten en el futuro.

1.2.6.4 El Profesor como miembro de una organización. (Torrego Seijó, Juan Carlos; El Profesor como gestor del Aula; Universidad de Alcalá-España).

Como una introducción, al desempeño del Docente, como Miembro de una Organización, he analizado el sentido y función del papel del docente que propone como objetivo desarrollar una educación de calidad total para los estudiantes. Para este fin informo que una organización educativa, es el espacio de realización donde trabaja el profesorado y es donde construye el sentido de sus prácticas profesionales que tienen relación con los procesos de innovación, así como sus propuestas de cambio, con el fin de alcanzar la meta de la mejora en educación, con unos profesores que mantienen y trabajan por valores como la equidad y el éxito para todos, al amparo de un proyecto cultural y social, donde participen todos los actores de la organización educativa, en este caso, los directivos, los profesores, los padres de familia, los alumnos, los exalumnos, los trabajadores administrativos, los integrantes de la comunidad con sus respectivas autoridades políticas y sociales. que tienen que ver con la formación de ciudadanos críticos y transformadores.

Perrenoud (2004), nos informa que, la actividad del profesor tiene relación con valores y formas de actuar, supuestos que están ocultos de La educación se lleva a cabo en una variedad de contextos, que pueden incluir el aula, la comunidad, la familia y la sociedad en general. Cada contexto tiene sus propias características y desafíos únicos que influyen en la práctica educativa. Sujetos involucrados: Los sujetos de la práctica educativa incluyen no solo a los estudiantes, sino también a los docentes, padres, administradores y otros miembros de la comunidad educativa. Cada uno de estos actores tiene un papel importante en el proceso educativo y puede influir en su desarrollo y resultado; porque de esta manera estamos reconociendo el valor de los llamados planteamientos deliberativos, críticos y reflexivos.

Fernández Enguita, Mariano (2000; 85) informa que la importancia de la actitud democrática y colaborativa en el ejercicio profesional de los educadores. Se contrapone a las actitudes liberales y burocráticas, enfatizando en el compromiso con los fines de la educación como un servicio público igualitario y participativo. En resumen, significa que

un profesional democrático en el ámbito educativo se compromete con la idea de que la educación debe ser un servicio público accesible para todos, sin discriminación, y que la participación activa y voluntaria del público en el proceso educativo es esencial. Esta visión está alineada con la iniciativa de la UNESCO de promover la "Educación de Calidad Para Todos. Es misión de los directivos, personal docente y de servicio, aplicar este conocimiento teórico, para mejorar la educación de este centro educativo,

1.2.6.5 Nuevos retos de la función docente.

La globalización, viene a ser que la globalización demanda una revisión y actualización de la escuela y del rol del docente. Esto implica no solo ajustar los métodos educativos a las realidades cambiantes, sino también reconsiderar las funciones y relaciones dentro de las instituciones educativas. Se destaca la importancia de que los docentes adquieran habilidades para trabajar en equipo, coordinar esfuerzos y contribuir al desarrollo de comunidades de aprendizaje, en lugar de trabajar de manera aislada y sin conexión con sus colegas. En resumen, se enfatiza la necesidad de adaptación y colaboración en el contexto de la globalización y la transformación de la educación.

Maneja la información y en las interacciones entre las personas, tanto dentro como fuera de las organizaciones. La sociedad del conocimiento se refiere a un entorno en el que el conocimiento es un recurso fundamental y donde su adquisición, procesamiento y difusión son aspectos clave. En este contexto, se resalta la rapidez con la que se puede procesar la información, así como el acceso casi instantáneo que las nuevas tecnologías proporcionan a una población conectada a diversas redes de comunicación. Esto implica que las personas están más interconectadas que nunca y que tienen acceso a una cantidad inmensa de información de manera rápida y eficiente.

Ante estos nuevos retos el docente tiene que estar constantemente capacitándose para poder transformar a los estudiantes y prepararlos para que con éxito afronten los nuevos avances que se vienen sucediendo en esta época.

Estos retos de la función docente, deberán aplicarse en el centro educativo de primaria N° 085 Norman Simmons de Boyland.

1.2.6.6 El Profesor como facilitador del aprendizaje.

En este campo el papel del profesor en el proceso educativo, alejándose del modelo tradicional de transmisor de conocimientos hacia un enfoque más centrado en el aprendizaje del estudiante. Se enfatiza que el profesor actúa como mediador y facilitador del aprendizaje, en lugar de ser el único proveedor de información.

El concepto de autonomía en el aprendizaje del alumnado implica que los estudiantes sean capaces de asumir un papel activo en su proceso de aprendizaje, tomando decisiones, planteando preguntas, buscando soluciones y construyendo su propio conocimiento. En este sentido, el profesor no solo enseña, sino que también guía, motiva y evalúa el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Se hace referencia a los principios constructivistas del aprendizaje, que destacan la importancia de que los estudiantes participen activamente en la construcción de su propio conocimiento a través de la interacción con el entorno y con otros. El profesor, por lo tanto, debe crear un ambiente de aprendizaje que fomente esta participación activa y la construcción de significados por parte de los estudiantes.

1.2.6.7 El Profesor como orientador y gestor de la convivencia de un grupo

Al estudiar al profesor, según Escudero (2006) el profesor no solo debe ser visto como alguien que transmite conocimientos, sino también como una persona que se preocupa por el bienestar y el desarrollo integral de sus estudiantes. Esta relación ética se fundamenta en el reconocimiento mutuo y la aceptación, donde tanto el profesor como los alumnos se valoran y respetan como individuos.

a) El profesor como gestor de la convivencia

El profesor con estos atributos de su ética asume Rol de liderazgo en la estructura formal del grupo, promoviendo un ambiente de respeto y confianza en el aula. El liderazgo descrito anteriormente es esencial para el desarrollo del equipo y el logro de las metas de aprendizaje. No obstante, cabe señalar que existe una diferencia en la interacción entre un docente y un alumno, debido a que el docente posee poder por ser adulto y especialista en el conocimiento de una materia. La idea de que los profesores representan una autoridad incuestionable ya no es una realidad.

Todo esto tiene lugar en el contexto de un creciente multiculturalismo y diversidad, ya que los docentes adquieren que utilizar constantemente métodos y mecanismos de comunicación para mejorar la comunicación y el fin de cambiar positivamente los problemas que surjan.

Escudero (2006) afirma: “Por tanto, es aconsejable mantener la autoridad que se puede ganar a través del prestigio adoptando una actitud ética hacia la profesión”. Por lo tanto, los docentes que actúan como líderes de convivencia deben tener habilidades para gestionar la dinámica interna de los educandos en sus aulas. Esto significa que el profesor debe centrarse en las tareas y la vida emocional de los miembros del grupo de forma equilibrada. Por lo tanto, significa la forma en que se implementa el liderazgo educativo es un factor crucial para explicar la capacidad de un docente para mantener la disciplina en el salón de clases.

Para analizar la forma en que los profesores interactúan con los estudiantes, se puede estudiar el comportamiento docente a partir de dos parámetros: a) el grado de cercanía entre profesores y estudiantes, que se refiere al grado de cooperación y relaciones interpersonales entre maestros y estudiantes.

b. El profesor como potenciador del funcionamiento de los grupos

Johnson y Johnson (1999); Slavin (1995), informan que el requerimiento de crear grupos en las organizaciones educativas es procedente, según Jares (2001), al utilizar dinámicas relacionales, el profesor puede contribuir a transformar un simple agrupamiento de estudiantes en un grupo consciente. Esto implica que los estudiantes no solo estén juntos en el aula, sino que desarrollen una conciencia colectiva y un sentido de pertenencia al grupo. Esto se logra mediante la implementación de estrategias que fomenten la colaboración, el trabajo en equipo y el compromiso con la tarea académica. Por lo tanto, se sugiere que el profesor tenga en cuenta ciertos principios de procedimiento al utilizar estas dinámicas relacionales, lo que incluye la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje cooperativo, el establecimiento de normas claras de convivencia y participación, y la promoción de la comunicación efectiva y el respeto mutuo dentro del

grupo. Estas prácticas contribuyen no solo al éxito académico de los estudiantes, sino también a su desarrollo personal y social.

- Potenciar unas relaciones de afecto, estima y seguridad en el seno del grupo.

El grupo se forma y se sostiene en cuanto resulta gratificante para sus integrantes o por los resultados positivos de la interacción. El grupo, debe proporcionar a cada integrante sentimientos de seguridad, apoyo, reconocimiento de su valía y sentimiento de ser apoyado en un clima de solidaridad.

a. Contribuir a establecer metas grupales conocidas y compartidas.

Paloma Fernández (1991: 74) señala que “un grupo con éxito tiene objetivos claros, específicos, verificables y breves, y sus integrantes tienen objetivos personales similares o semejantes con los del grupo”. Entonces, el trabajo del profesor consiste en crear y sostener un grupo centrado en el aprendizaje, lo que implica admitir un conjunto de iniciativas.

b. Ayudar a la estructuración de roles.

Paloma Fernández (1991: 75), informa que esto consiste en que a cada integrante del grupo se le otorga un papel, una conducta que es deseada, determinada, aceptada o tolerada por el grupo teniendo en cuenta la posición que ocupa; por eso hay que tener en cuenta que casi todos los conflictos personales que aparecen en los grupos tienen su origen en que los integrantes se ven “obligados” a desarrollar un papel con el que no comulgan”.

c. Fomentar la creación de normas propias dentro del grupo.

Las normas son los rasgos de identidad, son las características del grupo y son útiles para evitar conflictos y favorecer la unión del grupo. Por eso, en la medida que el profesor estipule que las normas sean conocidas, pactadas y aceptadas por el grupo, estará dictando una influencia positiva, promoviendo a aumentar la cohesión, sentido de cooperación y deseo de trabajo conjunto.

d. Potenciar una comunicación de calidad.

Debemos establecer que la comunicación dentro del grupo está considerada como un elemento básico para sentirse integrante de un grupo. Muchas veces, esto no se produce

por falta de un procedimiento de comunicación adecuada en el grupo o porque existen actitudes de poca colaboración de los interlocutores.

e. Promover el sentido de pertenencia.

Los psicólogos sociales lo conocen como identidad grupal. Los integrantes de un grupo al que pertenecen, producen una conciencia colectiva de si mismos como entidad social diferenciada. En este caso, el papel del profesor es fundamental para producir un clima organizacional cohesionado, que posibilite este sentido de pertenencia.

f. Cuidar los procesos de vida de los grupos.

Es esencial que un profesor, sepa que los grupos evolucionan en etapas distintas y en cada una de estas, se realizan unas actuaciones y prohibir otras. Ejemplo, cuando un grupo se inicia, el profesor tendrá que potenciar hechos que apoyen la acogida, o cuando un grupo pasa por fases de conflicto, el profesor tendrá que aplicar conocimientos sobre cómo resolverlos de una manera pacífica y mediante el dialogo y explorando las buenas costumbres de la sociedad.

1.2.7 El Profesor y las estrategias de resolución pacífica de conflictos.

Tenemos claro que la Educación se desarrolla en un contexto social, en el que a menudo se producen conflictos entre distintos integrantes de la comunidad educativa, y por tanto, es de suma importancia que el profesorado tenga las habilidades necesarias para abordarlos en forma positiva. Se conoce que en el ambiente escolar surgen a diario conflictos, rumores, mal entendidos, desprecios, incomprensiones, insultos, quejas, disputas, peleas, amenazas, situaciones desagradables o injustas. La falta de atención a estos conflictos genera un deterioro primero en el clima del aula y colateralmente en el clima organizacional del centro educativo, con las respectivas consecuencias relacionadas al rendimiento académico. Pero se tiene que saber que los conflictos, no tienen que afrontarse de modo violento, sino que se deben abordar de un modo más cooperativo y empático, ya que el profesorado debe aplicar sus habilidades y conocimientos positivos.

Torrego y Moreno (2003); Torrego (2003-2006), informan que la manera de resolver los conflictos educativos, es una tarea que consiste en potenciar un aprendizaje a cargo de todos los integrantes de la comunidad educativa, de plantear procedimientos adecuados para que los conflictos, que se conviertan en oportunidades de desarrollo personal y en

especial de mejora de las relaciones humanas. Actualmente, es esencial que el profesorado conozca estrategias y programas de mediación escolar, el sistema de alumnos ayudantes, que sean capaz de potenciar el aprendizaje de programas de negociación entre estudiantes y de generar la asamblea de estudiantes para la resolución de conflictos de clase y en general de la organización educativa, con el objetivo de desarrollar un excelente clima organizacional, que es de mucha relevancia para sustentar el buen prestigio del centro educativo.

1.2.7.1 El Profesor como Miembro de una Organización.

Profesor como miembro de una comunidad educativa: Se destaca que el profesor no trabaja de manera aislada, sino que forma parte de una comunidad educativa más amplia que incluye a otros docentes, directivos, padres de familia y otros actores sociales. Esta comunidad educativa comparte la responsabilidad de proporcionar una educación de calidad a los estudiantes.

Trabajo en equipo y coordinación: Se reconoce que el trabajo del profesor se lleva a cabo dentro de una organización educativa, donde el trabajo en equipo y la coordinación son procesos esenciales. Es fundamental que el trabajo en equipo se realice de manera coordinada y coherente, especialmente en lo que respecta al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Coronel, José Manuel (2004; p. 246), respecto de las organizaciones educativas. Al afirmar que "cada situación didáctica se desenvuelve en un determinado contexto", se reconoce que el entorno organizativo de la escuela influye en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Por lo tanto, es fundamental tener en cuenta la estructura, los procedimientos y las dinámicas organizativas para diseñar estrategias pedagógicas efectivas. La referencia a la necesidad de "negociar la organización" implica que los educadores deben estar dispuestos a trabajar dentro del marco organizativo existente, al tiempo que abogan por cambios que favorezcan la innovación y la mejora educativa. En este sentido, se promueve una visión dinámica de la organización escolar, donde se reconoce la necesidad de adaptarse y transformarla para satisfacer las necesidades de los estudiantes y los objetivos educativos.

Lo antes descrito, hace mucho tiempo se ha aplicado en las organizaciones empresariales privadas, precisamente por este motivo muchas organizaciones educativas privadas, en las últimas décadas del siglo XX comenzaron a utilizarlas con resultados económicos y académicos muy positivos y que han hecho la diferencia con las organizaciones educativas estatales, pero de lo que aprovecharon para imponer pensiones mensuales muy altas, que perjudican a los estudiantes porque no existe una competencia igualitaria.

Coronel, José Manuel (2004; p. 247), informa qué significa organización educativa: la necesidad de que los profesores y otros miembros de la comunidad educativa trabajen de manera colaborativa y coordinada para lograr objetivos que serían difíciles de alcanzar de forma individual. Se reconoce que la acción colectiva facilita la consecución de metas que requerirían un esfuerzo considerable o serían prácticamente imposibles de alcanzar si se realizaran de forma aislada. En resumen, enfatiza la importancia del trabajo en equipo y la coordinación en el contexto de la organización educativa.

Esta definición de organización educativa, permite que todos los elementos que conforman la organización educativa, sea de carácter pública o privada, logren una excelencia en la práctica académica, pedagógica y social, que contribuye a conseguir el desarrollo de un buen clima organizacional y alcanzar el buen prestigio de la organización educativa. Se debe tener en cuenta que el profesorado está conformado por varias estructuras y esto se considera que hace más difícil su tarea; además, cada organización educativa tiene la potestad de hacer uso de su autonomía organizativa y dictaminar la composición y desarrollo de las estructuras que mejor convenga, para dar respuesta a sus requerimientos educativos y de conducta social de sus elementos que la integran.

Sin embargo, en referencia a los niveles sobre la responsabilidad del profesor en el interior de una institución educativa, la podemos situar en las siguientes:

Órganos de iniciación del maestro y facilitador del educando: Estos órganos relacionados al aprendizaje como del estudio y la guía de enseñanza del educando. Incluyen equipos docentes, profesores de áreas curriculares, profesores especializados y profesores de ciclo. Su función principal es impartir clases, guiar el aprendizaje de los estudiantes y proporcionar orientación académica y personal.

Órganos de gestión y gobierno de la institución: Estos órganos se encargan de la gestión y el gobierno de la institución educativa en su conjunto. Esto puede incluir la dirección escolar, el consejo escolar, el equipo directivo y otros comités o grupos encargados de

tomar decisiones administrativas y de gestión. Su función es establecer políticas, administrar recursos, supervisar el cumplimiento de normativas y garantizar el funcionamiento eficiente de la institución.

En este campo, tenemos: Equipo directivo, Consejo escolar, Claustro de profesores.

- Órganos de coordinación.

En este rubro, podemos designar los siguientes: Los departamentos, Menciones, ciclos, seminarios. En cuanto a las tareas de coordinación se considera la acción tutorial que desempeñan los profesores dentro de la organización educativa. Se la considera como una función de coordinación de calidad, que se le atribuye a un equipo educativo y no debe ser atribuida burocráticamente a un solo profesor, con el fin de que esta tutoría, sea compartida entre todos los miembros del equipo educativo y en clara conexión con las familias y la colectividad, incluyendo sus autoridades.

- Órganos de estudio y asesoramiento.

Son estructuras orientadas principalmente a prestar ayuda y apoyo interno o externo a los centros de formación del profesorado, para capacitarlos como asesores de los alumnos y de los administrativos y egresados de universidades a través de consultorios.

Martin (2002). Aquí hay algunas interpretaciones clave. La planificación como herramienta de consenso: La planificación puede ser utilizada como una herramienta para lograr consenso dentro de la organización educativa. Esto significa que puede ayudar a alinear las metas y objetivos de todos los miembros del equipo, promoviendo la colaboración y la cohesión en la búsqueda de objetivos comunes.

Para Gather Thurler (2004; p. 114) Énfasis en la visión y el propósito: Se sugiere que los proyectos educativos deben ser concebidos como expresiones de una visión más amplia y un propósito significativo. Esto implica que la implementación de un proyecto educativo debería estar motivada por la búsqueda de un impacto positivo en la comunidad educativa y en la sociedad en general, más allá de simplemente cumplir con una serie de tareas operativas.

Lo anterior se concibe, que un profesor actualmente debe tomar responsabilidad en los procesos de elaboración del proyecto de una organización educativa, aceptando una

posición constructiva, transparente y con la predisposición de enfrentar las contradicciones que puedan presentarse. Es decir, exigir un alto grado de lealtad al proyecto de la organización, considerando un sentido crítico y participativo.

Entre los ámbitos de autonomía dentro de la planificación de una organización educativa, tenemos:

- a) **Ámbito de definición de la organización educativa.** Al proyecto educativo se le considera, el instrumento clave de la organización educativa, porque también mantiene una relación jerárquica con los demás estamentos.
- b) **Ámbito pedagógico y didáctico.** Se da con las programaciones didácticas que son instrumentos principales, al igual que el plan de atención a la diversidad, plan de acción tutorial y plan de convivencia.
- c) **Ámbito de organización y actividades.** El Reglamento del régimen interno se le considera el documento más destacado de la organización educativa, dependiendo de las áreas en donde encajan los planes a corto plazo, como es el Plan Anual de la organización o programación general anual.
- d) **Ámbito de evaluación y propuestas.** En esta área, los documentos principales, son los recogidos en la Memoria Anual de la organización educativa y se dan a conocer para decidir hacer lo que resulte favorable a su desarrollo personal y social.

Se recomienda, entonces, las relaciones de la organización educativa con las familias de cada uno de los estudiantes, porque esta relación será uno de los pilares esenciales del trabajo diario, con el fin de alcanzar una concepción democrática de la educación. Este hecho debe perseguirse con mucho cuidado con el fin de no desarrollar situaciones de conflicto, sino de sana ayuda tanto a través de las estructuras formales, como con los estudiantes, los trabajadores administrativos y de servicio, con la comunidad y sus autoridades, como el consejo escolar, exalumnos, etc., así como también desarrollando distintos niveles de participación en el funcionamiento cotidiano y general de la organización educativa.

1.3 Marco Conceptual

1.3.1. Definiciones conceptuales de Clima Organizacional

Definiciones de clima organizacional según varios autores junto con sus respectivos años:

- **Kurt Lewin (1951):** "El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico interno y externo creado por la organización que influye en el comportamiento de sus miembros".
- **Likert (1967):** "El clima organizacional es la medida en que los empleados de una organización están motivados para trabajar para el beneficio de la organización, y hasta qué punto se sienten cómodos trabajando en ella".
- **Halpin y Croft (1963):** "El clima organizacional es una propiedad de los ambientes sociales dentro de una organización que se percibe directa o indirectamente y que influye en la conducta de las personas".
- **Litwin y Stinger (1978):** "El clima organizacional es un conjunto relativamente duradero de características internas de una organización que distingue a una organización de otras. Es la calidad o propiedad interna del ambiente que es percibida por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento".
- **Denison (1990):** "El clima organizacional es la manifestación de la cultura organizacional que los empleados perciben a través de sus experiencias en la organización".
- **Schein (1985):** "El clima organizacional es el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a su entorno interno y externo".
- **Robbins y Judge (2017):** "El clima organizacional es el ambiente interno de una organización, tal como lo perciben sus empleados".
- **Robbins (2005):** "El clima organizacional se refiere a la calidad del ambiente de trabajo. Incluye la apreciación de las condiciones de trabajo tales como el ambiente físico, los horarios de trabajo y las políticas y procedimientos".

Estas definiciones proporcionan una variedad de perspectivas sobre el clima organizacional, destacando su influencia en el comportamiento y la percepción de los empleados dentro de una organización. Es importante tener en cuenta que el concepto de clima organizacional puede variar según el enfoque teórico y el contexto específico de cada organización

1.3.2. Definiciones conceptuales de Desempeño Docente

Definiciones de desempeño docente según varios autores junto con sus respectivos años:

- **Danielson (2007):** "El desempeño docente se refiere a las acciones y comportamientos del docente que influyen en el aprendizaje del estudiante. Incluye la planificación y preparación de lecciones, la creación de un entorno de aprendizaje positivo, la instrucción efectiva, el manejo de la clase y la evaluación del aprendizaje del estudiante".
- **Goe, Bell y Little (2008):** "El desempeño docente se define como las actividades del profesor que están relacionadas directamente con la instrucción y que afectan el aprendizaje del estudiante. Esto incluye la instrucción en el aula, la preparación de lecciones, la evaluación del estudiante y el manejo del aula".
- **Chen (2009):** "El desempeño docente se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y prácticas que los docentes emplean en su trabajo para mejorar el aprendizaje del estudiante. Incluye tanto aspectos pedagógicos como socioemocionales".
- **Stronge (2007):** "El desempeño docente es el grado en que un maestro cumple con las expectativas y estándares profesionales establecidos para la enseñanza efectiva. Se evalúa mediante la observación en el aula, la revisión de la planificación de lecciones, la interacción con los estudiantes y la evaluación del aprendizaje".
- **Marzano (2007):** "El desempeño docente se refiere a la eficacia del maestro en la mejora del rendimiento académico de los estudiantes. Esto implica el dominio del contenido, las estrategias de enseñanza efectivas, la gestión del aula y la retroalimentación formativa".

CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES.

2.1. Tipo y Diseño de investigación

El diseño del estudio enlaza las etapas conceptuales, que incluyen el planteamiento del problema de investigación, el desarrollo de la perspectiva teórica y la formulación de hipótesis. Estas etapas conceptuales son fundamentales para establecer la dirección y el enfoque del estudio. Por otro lado, el fragmento indica que el diseño del estudio también se relaciona con las fases subsecuentes de la investigación, que tienen un carácter más operativo. Esto implica que el diseño del estudio proporciona el marco y la estructura necesarios para llevar a cabo las actividades concretas de recolección, análisis y interpretación de datos.” (Hernández Sampieri, Roberto; Metodología de la investigación; McGraw Hill, sexta edición; 2014; p. 126)

El término diseño, significa el plan o estrategia concebido para conseguir la información que se requiere con el objetivo de responder al planteamiento del problema y a preguntas de la investigación, cumplir objetivos del estudio y someter la hipótesis a prueba.

Según la hipótesis formulada y los objetivos del presente trabajo de investigación, la naturaleza y su delimitación, el tipo de investigación que le corresponde es descriptivo propositivo y se propone diseñar un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland, Canoas de Punta Sal – región Tumbes 2018.

Por el nivel de la investigación, se desarrollará una “investigación descriptiva”, ya que usando métodos técnicas e instrumentos se acopiará datos y hechos para describir el estado del objeto de estudio.

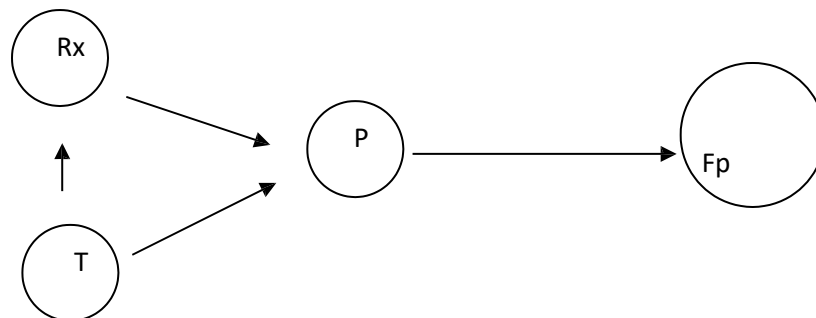
De acuerdo Sánchez y Reyes (2017) se focaliza en la formulación de una propuesta de mejora que esté en sintonía con la evolución de los eventos, abordando la cuestión mediante la identificación de sus particularidades,

tendencias y habilidades asociadas. Este tipo de investigación se caracteriza por ser no experimental, dado que no implica la manipulación de variables, sino que se concentra en la descripción a través de la observación

Según el enfoque, la presente investigación es de tipo “cualitativa”, porque se busca describir e interpretar el modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa, y se interesa en el estudio de los significados e intenciones de las acciones del profesor para crear un modelo de clima organizacional en un centro educativo. La investigación terminará con la propuesta de un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la institución educativa.

Esquema del presente estudio según lo presentado:

Figura 1



Leyenda:

Rx : Nivel del problema

T : Teoría científica.

P : Solución de la propuesta

Fp : A futuro.

2.2. Población y muestra:

Población:

“Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Lepkowsky; 2008b).

La población laboral está constituida por:

01 director, del Centro Educativo,

01 subdirector
10 docentes de aula,
01 personal administrativo,
07 padres de familia directivos,
125 alumnos.

Muestra: Así mismo, en este estudio referente al desempeño docente se tiene 10 profesores del centro educativo N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016

Muestreo No probabilístico: Afirman que esta estrategia consiste en seleccionar muestras basándose en las preferencias del investigador, en oposición al muestreo aleatorio donde la selección de los participantes se realiza de manera completamente aleatoria. Este método se deriva del proceso de muestreo.

Muestreo con intencionalidad: Implica la selección de los docentes y trabajadores como estudiantes exclusivamente según el juicio o criterio del investigador.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En el presente trabajo de investigación se utilizaron como materiales: papel bond A4, plumones, lápices, lapiceros, papelotes, etc., también dispositivos multimedia, así como medios y recursos individuales de la investigadora.

Técnicas:

Las técnicas de investigación, son diversas, así, como sus formas o procedimientos utilizados por la investigadora para obtener los datos solicitados. Integrando una vía de los objetivos específicos establecidos (Arias F.; 2006)

Estas técnicas son la observación, que es la técnica que contiene mayor riqueza para el investigador, pues el contacto directo con el campo de estudio, es la principal fuente de ideas para renovar o iniciar una investigación. Una de las técnicas más útiles para cualquier observador es saber anotar sobre el terreno, todo cuanto tenga interés. Para realizar observación como trabajo de campo, hay que tener en cuenta primero que se ha

de estar completamente familiarizado con los objetivos que persigue, y en segundo lugar las técnicas de observación y de anotación han de ensayarse previamente, repitiéndolas si es preciso hasta que se está seguro de saber utilizarlas y por último se ha de asimilar todos los elementos que se propone observar, de manera que pueda vigilar y controlar su trabajo.

La Encuesta. “Permite obtener información de los sujetos de estudio, sobre opiniones, actitudes o sugerencias” (Brito; 1992).

Encuesta por entrevista se realiza mediante el reparto de un cuestionario cuyos temas son previamente preparados. La población que se tiene en cuenta puede variar según los casos, desde una muestra de ella, a la totalidad de la población.

Encuesta dicotómica

Babbie (2012): Babbie define una encuesta dicotómica como un instrumento de recolección de datos que presenta preguntas con solo dos opciones de respuesta posibles, generalmente en la forma de "sí" o "no", o "verdadero" o "falso".

Cooper y Schindler (2008): Estos autores también se refieren a la encuesta dicotómica como un tipo de cuestionario en el que cada pregunta tiene solo dos alternativas de respuesta, lo que simplifica el proceso de análisis de datos.

2.4. Métodos y procedimientos para la recolección de datos

- Recopilación documental.

Esta técnica ha sido utilizada para buscar bibliografía, mediante el fichaje bibliográfico, textos o de transcripción y de resumen. Existen muchos tipos de documentos, unos se refieren al individuo, otros a colectividades. Cada organización posee una clase particular de documentos. Por ejemplo, una organización educativa, tiene actas de acuerdos, de fundación, de reuniones del director con los docentes, con los trabajadores auxiliares y administrativos, padres de familia, etc.

Los documentos personales se refieren al uso de elementos de la propia autora-investigadora, exclusivamente, como su diario íntimo, correspondencia personal.

Los documentos públicos están dispuestos para mostrarse a todas las personas que lo soliciten, como canciones populares, periódicos, mapas, etc.

Los documentos oficiales, que existen en todas las sociedades alfabetizadas, que garantizan su veracidad, se vela por su conservación, y por lo general son de libre acceso, como los títulos de estudios, los certificados de nacimiento, actas de matrimonio, decretos, testamentos.

Existen documentos escritos, que son los que los signos alfabéticos del lenguaje u otros signos, sobre papel, madera, esculpidos en piedra, grabados en cerámica.

Los documentos gráficos, transmiten información mediante formas iconográficas, como pinturas rupestres, fotografías o películas documentales de investigaciones.

Los documentos orales, han sucedido a la invención del fonógrafo, magnetofón, que permiten la conservación de sonidos, como canciones, conversaciones. (Martí Gay, José; Mustieles, Jorge Luis; Sociología y Antropología; Cultural Ediciones 1981-1982.

2.5. Análisis de los Datos:

Este proceso implica:

- Revisión: Implica leer los documentos de manera cuidadosa y completa para comprender su contenido y contexto. Durante esta fase, el investigador busca familiarizarse con el material y obtener una visión general de lo que se trata.
- Análisis: Consiste en examinar críticamente el contenido de los documentos para identificar elementos significativos, patrones, temas recurrentes o cualquier otra información relevante para la investigación. El análisis puede implicar la identificación de datos cuantitativos y cualitativos, la evaluación de argumentos o la detección de tendencias.
- Algunas técnicas comunes utilizadas en la revisión y análisis de documentos escritos incluyen:
 - Subrayado o resaltado de información relevante.
 - Anotaciones marginales para destacar observaciones o ideas importantes.
 - Organización de la información en tablas, gráficos u otros formatos visuales para facilitar la comprensión y el análisis.

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable independiente: La teoría de la sociología fenomenológica de Schutz – Berger y Luckman como estrategia

Variable dependiente: La convivencia escolar democrática

| VARIABLE | DIMENSION | INDICES | INDICADORES | TECNICAS |
|----------------------|---|------------------------------|---|-----------------------|
| INDEPENDIENTE | 1. Relaciones Interpersonales: | 1. Calidad de las relaciones | - Incluye el grado de cooperación, apoyo, respeto y confianza entre colegas y superiores jerárquicos | Sesión de aprendizaje |
| Clima organizacional | 2. Estructura Organizacional: | 2. Diseño de organizaciones | - Incluye estructura organizacional clara y eficiente puede contribuir a un clima organizacional positivo. | |
| | 3. Sistema de recompensas | 3. Incentivos y recompensas | - Incluye aspectos como salarios, bonificaciones, ascensos, reconocimientos y otros beneficios tangibles e intangibles | |
| DEPENDIENTE | Dimensiones | | | |
| Desempeño docente | 1. Liderazgo y manejo de la instrucción | 1.1 Capacidad del docente | 1. Establece metas claras de aprendizaje, diseñar y organizar actividades de instrucción efectivas, y motivar y guiar a los estudiantes hacia el logro de dichas metas. | |
| | 2. Colaboración con colegas y padres: | 2.1 Habilidad del docente | 2. 1.1 Incluye reuniones de equipo, y la comunicación regular y efectiva con los padres para apoyar el aprendizaje de los estudiantes | |
| | 3. Manejo del aula | 3.1 Ambiente de | | |

| | | | | |
|--|--------------------------------------|-------------------------------|--|---------------------------------|
| | y disciplina | aprendizaje | 3.1.1 Abarca estrategias efectivas para gestionar el comportamiento de los estudiantes, establecer normas y resolver conflictos de manera constructiva. | 1. Observación |
| | 4. Profesionalismo y responsabilidad | 4.1 El compromiso del docente | 4.1.1 Incluye las políticas y procedimientos escolares, el respeto por la diversidad cultural y las necesidades individuales de los estudiantes, y la participación en actividades de desarrollo profesional para mejorar continuamente su práctica docente. | 2. Cuestionario |
| | 5. Habilidades de enseñanza | 5.1 La instrucción en el aula | 5.1.1 Incluye capacidad de comunicar claramente los conceptos, adaptar la enseñanza a diferentes estilos de aprendizaje, utilizar diversas estrategias de enseñanza y evaluación, y proporcionar retroalimentación constructiva a los estudiantes para promover su aprendizaje y desarrollo. | |

CAPITULO III. RESULTADOS

3.1.-RESULTADOS.

3.1.1. Resultados de las dimensiones del Diagnóstico del desempeño docente empleado a los docentes

Tabla 1

Dimensión 1: Liderazgo y manejo de la instrucción

| | Cuestionario | |
|--------------|--------------|-------------|
| | Fr | PV |
| Si | 4 | 40% |
| No | 6 | 60% |
| Total | 10 | 100% |

Nota: spss 25

En la tabla 1 se observa que la dimensión Liderazgo y manejo de la instrucción de la variable dependiente denominada Desempeño docente de los 10 docentes del centro educativo N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016, los 10 directivos del centro educativo N° 085 Norman Simmons directivos manifiestan que los 10 docentes tienen un 40% desarrollan la dimensión Liderazgo y manejo de la instrucción y el 60% de docentes No desarrollan esta dimensión lo que hace inferir que todavía hace falta capacitar y formar en la dimensión

Tabla 2

Dimensión 2: Colaboración con colegas y padres:

| | Cuestionario | |
|--------------|--------------|-------------|
| | Fr | PV |
| Si | 03 | 30% |
| No | 07 | 70% |
| Total | 10 | 100% |

Nota: spss 25

En la tabla 2 se observa que la dimensión Colaboración con colegas y padres de la variable dependiente denominada Desempeño docente de los 10 docentes del centro educativo N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016, los 10 directivos del centro educativo N° 085 Norman Simmons directivos manifiestan que los 10 docentes tienen un 30% desarrollan la dimensión Colaboración con colegas y padres y el 70% No desarrollan la dimensión lo que hace inferir que todavía hace falta capacitar y formar en la dimensión

Tabla 3

Dimensión 3: Manejo del aula y disciplina

| | Cuestionario | |
|--------------|--------------|-------------|
| | Fr | PV |
| Si | 05 | 50% |
| No | 05 | 50% |
| Total | 10 | 100% |

Nota: spss 25

En la tabla 3 se observa que la dimensión Manejo del aula y disciplina de la variable dependiente denominada Desempeño docente de los 10 docentes del centro educativo N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016 tienen un 50% desarrollan la dimensión Manejo del aula y disciplina y los otros 50% No desarrollaron esa dimensión, lo que hace inferir que todavía hace falta capacitar y formar en la dimensión

Tabla 4

Dimensión 4: Profesionalismo y responsabilidad

| | Cuestionario | |
|--------------|--------------|-------------|
| | Fr | PV |
| Si | 04 | 40% |
| No | 06 | 60% |
| Total | 10 | 100% |

Nota: spss 25

En la tabla 4 se observa que la dimensión Profesionalismo y responsabilidad de la variable dependiente denominada Desempeño docente de los 10 docentes del centro educativo N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016, los 10 directivos del centro educativo N° 085 Norman Simmons directivos manifiestan que los 10 docentes tienen un 40% desarrollan la dimensión Profesionalismo y responsabilidad y el 60% No desarrollan la dimensión mencionada lo que hace inferir que todavía hace falta capacitar y formar en la dimensión

Tabla 5

Dimensión 5: Habilidades de enseñanza

| | Cuestionario | |
|--------------|--------------|-------------|
| | Fr | PV |
| Si | 03 | 30% |
| No | 07 | 70% |
| Total | 10 | 100% |

Nota: spss 25

En la tabla 5 se observa que la dimensión Habilidades de enseñanza de la variable dependiente denominada Desempeño docente de los 10 docentes del centro educativo N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016, los 10 directivos del centro educativo N° 085 Norman Simmons directivos manifiestan que los 10 docentes tienen un 30% desarrollan la dimensión Habilidades de enseñanza y el 70% No desarrollan la dimensión mencionada, lo que hace inferir que todavía hace falta capacitar y formar en la dimensión

3.1.2. Resultados generales de las dimensiones del Diagnóstico del desempeño docente utilizado para el personal directivo

Tabla 6

Variable: Desempeño docente

| Cuestionario | | |
|--------------|-----------|-------------|
| | Fr | PV |
| Si | 04 | 38% |
| No | 06 | 62% |
| Total | 10 | 100% |

Nota: spss 25

En la tabla 6 se observa que la variable dependiente denominada Desempeño docente de los 10 docentes del centro educativo N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016 de acuerdo a la información proporcionada por los 10 directivos de la institución, mediante el cuestionario tienen un 38% desarrollan la variable Desempeño docente y el 62% No desarrollan el desempeño docente lo que hace inferir que todavía hace falta capacitaciones y formación sobre el desempeño docente.

3.1.3. Resultados de las dimensiones del Diagnóstico del desempeño docente utilizado para los alumnos

Tabla 7

Dimensión 1: Liderazgo y manejo de la instrucción

| Cuestionario | | |
|--------------|-----------|-------------|
| | Fr | PV |
| Si | 5 | 25% |
| No | 15 | 75% |
| Total | 20 | 100% |

Nota: spss 25

En la tabla 7 se observa que la dimensión Liderazgo y manejo de la instrucción de la variable dependiente denominada Desempeño docente de los 20 alumnos del centro educativo N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016 respondieron que sólo el 25% los docentes desarrollan la dimensión Liderazgo y manejo de la instrucción y el 75% de docentes No desarrollan la dimensión mencionada lo que hace inferir que todavía hace falta capacitar y formar en la dimensión

Tabla 8

Dimensión 7: Colaboración con colegas y padres:

| Cuestionario | | |
|--------------|-----------|-------------|
| | Fr | PV |
| Si | 04 | 20% |
| No | 16 | 80% |
| Total | 20 | 100% |

Nota: spss 25

En la tabla 8 se observa que la dimensión Colaboración con colegas y padres de la variable dependiente denominada Desempeño docente de los 20 alumnos del centro educativo N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016 respondieron que sólo el 20% los docentes desarrollan la dimensión Colaboración con colegas y padres y el 80% de docentes No desarrollan la dimensión, lo que hace inferir que todavía hace falta capacitar y formar en la dimensión

Tabla 9

Dimensión 3: Manejo del aula y disciplina

| Cuestionario | | |
|--------------|-----------|-------------|
| | Fr | PV |
| Si | 06 | 30% |
| No | 14 | 70% |
| Total | 20 | 100% |

Nota: spss 25

En la tabla 9 se observa que la dimensión Manejo del aula y disciplina de la variable dependiente denominada Desempeño docente de los 20 alumnos del centro educativo N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016 respondieron que sólo el 30% los docentes desarrollan la dimensión Manejo del aula y disciplina y el 70% de docentes No desarrollan la dimensión lo que hace inferir que todavía hace falta capacitar y formar en la dimensión

Tabla 10
Dimensión 4: Profesionalismo y responsabilidad

| Cuestionario | | |
|--------------|-----------|-------------|
| | Fr | PV |
| Si | 08 | 40% |
| No | 12 | 60% |
| Total | 20 | 100% |

Nota: spss 25

En la tabla 10 se observa que la dimensión Profesionalismo y responsabilidad de la variable dependiente denominada Desempeño docente de los 20 alumnos del centro educativo N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016 respondieron que sólo el 40% docentes desarrollan la dimensión Profesionalismo y responsabilidad y el 60% de docentes No desarrollan la dimensión lo que hace inferir que todavía hace falta capacitar y formar en la dimensión

Tabla 11
Dimensión 5: Habilidades de enseñanza

| Cuestionario | | |
|--------------|-----------|-------------|
| | Fr | PV |
| Si | 07 | 30% |
| No | 13 | 70% |
| Total | 20 | 100% |

Nota: spss 25

En la tabla 10 se observa que la dimensión Habilidades de enseñanza de la variable dependiente denominada Desempeño docente de los 20 alumnos del centro educativo N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016 respondieron que sólo el 30% docentes desarrollan la

dimensión Habilidades de enseñanza y el 70% de docentes No desarrollan la dimensión, lo que hace inferir que todavía hace falta capacitar y formar en la dimensión

3.1.4. Resultados generales de las dimensiones del Diagnóstico del desempeño docente utilizado para los alumnos

Tabla 12

Variable: Desempeño docente

| | Cuestionario | |
|--------------|--------------|-------------|
| | Fr | PV |
| Si | 06 | 35% |
| No | 14 | 65% |
| Total | 20 | 100% |

Nota: spss 25

En la tabla 12 se observa que la variable dependiente denominada Desempeño docente del centro educativo N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016 de acuerdo a la información proporcionada por los 20 alumnos de la institución, mediante el cuestionario afirmaron que los docentes tienen un 35% desarrollan la variable Desempeño docente y el 65% No desarrollan el desempeño docente lo que hace inferir que todavía hace falta capacitaciones y formación sobre el desempeño docente.

3.2 Discusión

Romero (2022) estudio realizado en México, describen:

En esta investigación se realizó un diagnóstico de clima organizacional del personal docente de dos instituciones de educación media superior ubicadas en Villahermosa, Tabasco. La tesis se abordó a través del método cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal. Se aplicó un instrumento para ambas instituciones conformado por 15 ítems con escala tipo Likert, dividido en 5 dimensiones para facilitar el diagnóstico de clima organizacional, las cuales son:

comunicación, condiciones físicas, liderazgo, satisfacción y trabajo en equipo. Los resultados muestran que, en las dos instituciones el clima organizacional que perciben los profesores es similar, sin embargo, en la institución B se muestra una percepción ligeramente mejor con respecto a la institución

No coinciden con las dimensiones del desempeño docente presentadas por Ecce (2023) se trabajó mediante un cuestionario dicotómico basado en la Dimensiones del desempeño docente según Sass y Burton (2015) que son 5 dimensiones como:

- ✓ dimensión Liderazgo y manejo de la instrucción
- ✓ dimensión Colaboración con colegas y padres
- ✓ dimensión Manejo del aula y disciplina
- ✓ dimensión Profesionalismo y responsabilidad
- ✓ dimensión Habilidades de enseñanza

Brasales (2021). Estudio realizado en Ambato, describe:

El presente estudio tuvo como objetivo diagnosticar los niveles de clima laboral y de desempeño de los docentes de las Unidades Educativas de Milenio pertenecientes a los cantones de Guano y Penipe, provincia de Chimborazo; así como analizar la correlación entre las mencionadas variables, para ello se procedió a la verificación tanto legal como bibliográfica lo que permitió el estudio de cada una de las variables y la selección de los instrumentos adecuados para el fin de la investigación, logren gestionar mejor los procesos internos y tomar decisiones administrativas que fortalezcan el ambiente laboral, de tal forma que los colaboradores contribuyan a mantener y mejorar la calidad del servicio educativo de acuerdo a los estándares de calidad exigidos por el Ministerio de Educación. Un clima favorable conlleva a una buena predisposición en el trabajo, lo cual tendrá un impacto positivo en el aprendizaje, enseñanza de los estudiantes.

No coinciden con el objetivo de diagnóstico del desempeño por Ecce (2023) Identificar el nivel de Liderazgo y manejo de la instrucción como ver el nivel de manejo de aula y disciplina. Además, Profesionalismo y responsabilidad del docente de la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes

Moreno (2020) estudio realizado en Panamá, describe:

formular una propuesta de mejoramiento del clima organizacional como estrategia para fortalecer el desempeño docente de la institución educativa Gustavo Morales Morales. El modelo organizacional por el cual se rige el clima laboral en las instituciones educativas, constituye un aspecto muy importante en el proceso de enseñanza, el cual determina la calidad y el desempeño, tanto del docente como del estudiante en el desarrollo de las actividades académicas, determinando así, la presencia de factores tanto internos como externos que influyen directamente en el ejercicio docente. El principal aporte de este trabajo es la posibilidad de replantear el liderazgo de la alta dirección a través de actividades que conlleven al mejoramiento del clima organizacional, con el fin de cumplir unos objetivos tanto académicos, como lo son institucionales los cuales permitirán a la institución a ser más reconocida por los entes gubernamentales encargados de su evaluación y análisis de rendimiento como ente público.

No coinciden con el objetivo de diagnóstico del desempeño por Ecce (2023) La realización de sesiones de aprendizaje, utilizando de manera eficiente el tiempo y los minutos disponibles, se justifica como un enfoque fundamental para el desarrollo profesional continuo de los docentes. Las investigaciones en el campo de la educación muestran que el aprendizaje permanente y la actualización de conocimientos son esenciales para mantener la calidad y relevancia de la enseñanza. Además, proporcionar espacios dedicados al aprendizaje y la capacitación contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de los docentes con la institución. Basándonos en las teorías de Chiavenato sobre la gestión del tiempo y la eficacia en el trabajo, podemos establecer que una distribución adecuada del tiempo, tanto en términos de sesiones de aprendizaje como en otras actividades laborales, es esencial para maximizar la productividad y el rendimiento de los docentes. Esto implica no solo la planificación eficiente de las actividades, sino también la optimización de los recursos disponibles, incluido el tiempo dedicado a la formación y el desarrollo profesional.

Ortega (2022) estudio realizado en Lima, describen:

Se logró diagnosticar las categorías emergentes y los puntos más drásticos del problema. Los cuatro puntos priorizados fueron: los pensamientos distorsionados de la realidad, carga laboral, el acompañamiento y la relación entre docentes y padres de familia. Para disminuir estos problemas se elaboró un plan de acción fundamentado en teorías psicológicas, educativas y administrativas. Este plan cuenta con tres fases: sensibilización, ejecución y evaluación. Dentro de la segunda fase se encuentran las estrategias planteadas: talleres vivenciales, reestructuración de la carga horaria y protocolos para la comunicación. Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones de esta investigación

No coinciden con los resultados en el diagnóstico del desempeño docente por Ecce (2023) de los 20 alumnos de la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016 respondieron que sólo el: el 25% los docentes desarrollan la dimensión Liderazgo y manejo de la instrucción

el 25% los docentes desarrollan la dimensión Colaboración con colegas y padres

el 25% los docentes desarrollan la dimensión Manejo del aula y disciplina

el 40% docentes desarrollan la dimensión Profesionalismo y responsabilidad

30% docentes desarrollan la dimensión Habilidades de enseñanza

Mayayay y Rodriguez (2019) estudio realizado en Ferreñafe, señalan:

El objetivo del presente informe de tesis es proponer estrategias de trabajo en equipo para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa No 10094. Rosa Muro Guevara de Barragán del distrito de Manuel Mesones Muro, de la provincia de Ferreñafe en la región Lambayeque. El clima laboral la cultura organizacional y el trabajo en equipo no son los más apropiados para un eficiente la gestión institucional en favor de los estudiantes; es por eso nos plantea la siguiente hipótesis de trabajo: Si se propone estrategias de trabajo en equipo entonces, mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa No 10094 Rosa Muro Guevara de Barragán del distrito de Manuel Mesones Muro, de la provincia

de Ferreñafe en la región Lambayeque. Nuestra propuesta se ha referido a las estrategias de trabajo en equipo, posiblemente el clima organizador del centro educativo.

No coinciden el estudio de Eccia (2023) La implementación de un Modelo de Clima Organizacional en la Institución Educativa tiene como objetivo principal abordar estas problemáticas, proporcionando un marco estructurado para identificar, comprender y mejorar los factores que influyen en el ambiente laboral de los docentes. Al adoptar una perspectiva basada en la teoría de gestión de recursos humanos propuesta por Chiavenato, se busca aplicar estrategias efectivas para gestionar el capital humano de la institución, en este caso, el cuerpo docente. La realización de sesiones de aprendizaje, utilizando de manera eficiente el tiempo y los minutos disponibles, se justifica como un enfoque fundamental para el desarrollo profesional continuo de los docentes. Las investigaciones en el campo de la educación muestran que el aprendizaje permanente y la actualización de conocimientos son esenciales para mantener la calidad y relevancia de la enseñanza. Además, proporcionar espacios dedicados al aprendizaje y la capacitación contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de los docentes con la institución. Basándonos en las teorías de Chiavenato sobre la gestión del tiempo y la eficacia en el trabajo, podemos establecer que una distribución adecuada del tiempo, tanto en términos de sesiones de aprendizaje como en otras actividades laborales, es esencial para maximizar la productividad y el rendimiento de los docentes. Esto implica no solo la planificación eficiente de las actividades, sino también la optimización de los recursos disponibles, incluido el tiempo dedicado a la formación y el desarrollo profesional.

3.3 Propuesta:

Modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016

3.3.1 Datos generales

Institución : Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland

Lugar : Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal,
Región Tumbes 2016
Nivel : General
Año : 2016
Investigador : Ecce Pinday, Miriam Mercedes

Objetivos

General

- Proponer un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016

Específicos

- Describir un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016
- Fundamentar un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016
- Plantear un modelo de clima organizacional mediante sesiones de aprendizaje para fortalecer el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016

Introducción

En el entorno educativo, el clima organizacional juega un papel fundamental en el desempeño docente y, por ende, en la calidad del proceso educativo en su totalidad. La Institución Educativa constituye un espacio donde convergen múltiples variables que

influyen en la experiencia laboral de los docentes y, en consecuencia, en su capacidad para enseñar y generar un impacto positivo en los estudiantes.

La presente propuesta tiene como objetivo principal la implementación de un Modelo de Clima Organizacional destinado a mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa, a través de sesiones de aprendizaje estructuradas, gestionadas de manera eficiente en términos de tiempo y recursos, basadas en los principios de gestión de recursos humanos adaptado por algunos autores como Chiavenato.

El enfoque de este modelo se centra en identificar y abordar las principales áreas de oportunidad dentro del clima organizacional, con especial atención en aquellos aspectos que impactan directamente en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los docentes. Además, se propone la integración de estrategias de aprendizaje continuo, diseñadas para potenciar las habilidades y competencias pedagógicas del personal docente, en consonancia con las necesidades y demandas del contexto educativo actual.

A través de un análisis detallado del clima organizacional, se pretende identificar los factores que inciden en el desempeño docente, así como las posibles áreas de mejora que puedan ser abordadas mediante intervenciones específicas. La implementación de sesiones de aprendizaje, cuidadosamente diseñadas y administradas, permitirá optimizar el tiempo dedicado a la formación y desarrollo profesional, maximizando el impacto de las acciones emprendidas en beneficio del cuerpo docente y, en última instancia, de la calidad educativa ofrecida por la Institución Educativa.

En este sentido, el presente modelo se presenta como una herramienta integral para la gestión del talento humano en el ámbito educativo, con el propósito de promover un clima laboral favorable, que propicie el crecimiento personal y profesional de los docentes, y contribuya al logro de los objetivos institucionales en materia de enseñanza y aprendizaje.

3.4 Justificación

La propuesta se justifica con las siguientes preguntas: *El ¿por qué y para qué?*

La implementación de un Modelo de Clima Organizacional en la Institución Educativa tiene como objetivo principal abordar estas problemáticas, proporcionando un marco estructurado para identificar, comprender y mejorar los factores que influyen en el ambiente laboral de los docentes. Al adoptar una perspectiva basada en la teoría de gestión de recursos humanos propuesta y adaptado por algunos autores como Chiavenato, se busca proponer estrategias efectivas para gestionar el capital humano de la institución, en este caso, el cuerpo docente.

La realización de sesiones de aprendizaje, utilizando de manera eficiente el tiempo y los minutos disponibles, se justifica como un enfoque fundamental para el desarrollo profesional continuo de los docentes. Las investigaciones en el campo de la educación muestran que el aprendizaje permanente y la actualización de conocimientos son esenciales para mantener la calidad y relevancia de la enseñanza. Además, proporcionar espacios dedicados al aprendizaje y la capacitación contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de los docentes con la institución.

Basándonos en algunas adaptaciones como en la teoría de Chiavenato sobre la gestión del tiempo y la eficacia en el trabajo, podemos establecer que una distribución adecuada del tiempo, tanto en términos de sesiones de aprendizaje como en otras actividades laborales, es esencial para maximizar la productividad y el rendimiento de los docentes. Esto implica no solo la planificación eficiente de las actividades, sino también la optimización de los recursos disponibles, incluido el tiempo dedicado a la formación y el desarrollo profesional.

3.5 Fundamentación Pedagógica

La fundamentación pedagógica de la propuesta de Modelo de Clima Organizacional basado en la obra "La dinámica del éxito en las organizaciones" de Idalberto Chiavenato, para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa mediante sesiones de aprendizaje, tiempo y minutos, radica en la aplicación de principios pedagógicos sólidos para potenciar el desarrollo profesional de los docentes y, en consecuencia, mejorar la calidad educativa ofrecida por la institución.

Por ejemplo el autor de Chiavenato destaca la importancia de crear un ambiente organizacional favorable para impulsar el éxito en las organizaciones. En el contexto educativo, esto se traduce en la necesidad de establecer un clima laboral propicio que promueva la motivación, el compromiso y el crecimiento profesional de los docentes. La implementación de sesiones de aprendizaje estructuradas, basadas en una gestión eficiente del tiempo y los minutos disponibles, se alinea con esta perspectiva, ya que proporciona un espacio dedicado al desarrollo de habilidades pedagógicas y al intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre los docentes.

Desde una perspectiva pedagógica, las sesiones de aprendizaje se conciben como oportunidades para el aprendizaje continuo y la reflexión sobre la práctica docente. Al integrar los principios de Chiavenato sobre la importancia de la capacitación y el desarrollo del talento humano, se busca fortalecer las competencias profesionales de los docentes, permitiéndoles adaptarse a los cambios en el entorno educativo y mejorar su desempeño en el aula.

Además, la gestión eficiente del tiempo y los minutos durante las sesiones de aprendizaje se basa en la idea de optimizar los recursos disponibles para maximizar el impacto en el desarrollo profesional de los docentes. Esto implica una planificación cuidadosa de las actividades de formación, asegurando que se aborden los temas relevantes de manera efectiva y se fomente la participación activa de los docentes.

3.6 Fundamentación sociológica

La fundamentación sociológica de la propuesta de Modelo de Clima Organizacional basada en "La dinámica del éxito en las organizaciones" de Idalberto Chiavenato, para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa mediante sesiones de aprendizaje, tiempo y minutos, se enmarca en la comprensión de las relaciones sociales y la interacción entre los individuos dentro del contexto organizacional.

Desde una perspectiva sociológica, las instituciones educativas no son simplemente lugares donde se transmiten conocimientos, sino que también son espacios sociales donde se establecen dinámicas de poder, roles y relaciones entre los diferentes actores, incluidos

los docentes. En este sentido, el clima organizacional juega un papel crucial en la configuración de estas interacciones sociales y en la construcción del sentido de pertenencia y compromiso de los docentes con la institución.

Por ejemplo se tiene a Chiavenato que sostiene que el éxito en las organizaciones está estrechamente relacionado con la calidad de las relaciones interpersonales y la cohesión grupal. En el ámbito educativo, esto se traduce en la importancia de crear un clima laboral favorable que promueva la colaboración, el respeto mutuo y el trabajo en equipo entre los docentes. Las sesiones de aprendizaje propuestas en el modelo no solo se enfocan en el desarrollo individual de habilidades pedagógicas, sino también en la construcción de redes de apoyo y comunidades de práctica entre los profesionales de la educación.

Además, desde una perspectiva sociológica, el tiempo y los minutos son recursos simbólicos que reflejan las estructuras de poder y las normas sociales dentro de una organización. La gestión eficiente del tiempo durante las sesiones de aprendizaje implica no solo maximizar la productividad y el uso efectivo de los recursos, sino también garantizar la equidad y la justicia en la distribución de oportunidades de desarrollo profesional para todos los docentes, independientemente de su posición o antigüedad.

3.7 Metodología de la propuesta

Metodología del Modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa, Región Tumbes basado en "La dinámica del éxito en las organizaciones":

Metodología:

I. Diagnóstico Inicial (60 minutos):

- Realizar encuestas y entrevistas para evaluar el clima organizacional y identificar áreas de mejora.
- Analizar los resultados para identificar las principales preocupaciones y desafíos del personal docente.

II. Diseño de Intervenciones (90 minutos):

- En base al diagnóstico, identificar las acciones específicas que se pueden implementar para mejorar el clima organizacional y el desempeño docente.
- Establecer un plan de acción detallado con objetivos claros, responsables y plazos definidos.

III. Sesiones de Capacitación (120 minutos cada sesión):

- Impartir sesiones de formación sobre temas relevantes para el desempeño docente, como estrategias de enseñanza-aprendizaje, gestión del aula, evaluación formativa, entre otros.
- Fomentar la participación activa de los docentes a través de dinámicas, ejercicios prácticos y discusiones grupales.

IV. Seguimiento y Evaluación (60 minutos cada sesión):

- Realizar reuniones periódicas para monitorear el progreso de las intervenciones y ajustar el plan de acción según sea necesario.
- Evaluar el impacto de las acciones implementadas en el clima organizacional y el desempeño docente mediante indicadores cuantitativos y cualitativos.

V. Retroalimentación y Mejora Continua (30 minutos):

- Recopilar retroalimentación de los docentes sobre las intervenciones realizadas y utilizar esta información para realizar ajustes y mejoras en el proceso.
- Celebrar los logros alcanzados y reconocer el esfuerzo y la dedicación del personal docente.

VI. Cierre y Consolidación (60 minutos):

- Realizar una sesión de cierre para reflexionar sobre el proceso de mejora y consolidar los aprendizajes obtenidos.

- Establecer un plan de acción para mantener y fortalecer el clima organizacional positivo en el futuro.

Esta metodología se basa en la idea de promover un ambiente de trabajo favorable que favorezca el desarrollo profesional y personal de los docentes, lo que a su vez contribuirá a mejorar la calidad educativa en la institución.

Desarrollo de la Metodología

I. Diagnóstico Inicial (60 minutos):

El proceso de diagnóstico inicial de 60 minutos para evaluar el clima organizacional y identificar áreas de mejora:

a. Preparación (10 minutos):

- Reúne al equipo responsable del diagnóstico.
- Asegúrate de tener acceso a las encuestas y entrevistas diseñadas previamente.
- Prepara el material necesario, como hojas de evaluación, grabadoras para las entrevistas, etc.

b. Presentación del Propósito (5 minutos):

- Explica a los docentes el propósito del diagnóstico: comprender el clima organizacional actual y identificar áreas que necesiten mejoras para mejorar el desempeño docente.
- Asegúrate de que comprendan la importancia de su participación honesta y abierta en este proceso.

c. Encuestas (20 minutos):

- Distribuye las encuestas previamente diseñadas entre los docentes.
- Las encuestas deben abordar aspectos como el ambiente laboral, la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, la satisfacción laboral, entre otros.

- Da instrucciones claras sobre cómo completar las encuestas y establece un tiempo límite para su finalización.

d. Entrevistas Grupales (20 minutos):

- Divide a los docentes en grupos pequeños.
- Designa a un moderador para cada grupo y a un registrador que tome notas durante la discusión.
- Facilita una discusión abierta sobre los temas relacionados con el clima organizacional, como los puntos fuertes y las áreas de mejora percibidas.
- Anima a los participantes a compartir sus opiniones y experiencias de manera honesta y constructiva.

e. Retroalimentación y Conclusiones (5 minutos):

- Recopila las encuestas completadas y las notas de las entrevistas.
- Toma nota de los principales hallazgos y conclusiones surgidos durante el proceso.
- Agradece a los docentes por su participación y compromiso con el diagnóstico.

f. Planificación de Próximos Pasos (5 minutos):

- Comunica a los docentes los próximos pasos del proceso, incluyendo la fase de análisis de datos y la implementación de acciones de mejora.
- Establece expectativas claras sobre cómo se utilizarán los resultados del diagnóstico para impulsar cambios positivos en la institución educativa.

Este proceso de diagnóstico inicial se centra en recopilar información relevante y significativa sobre el clima organizacional, permitiendo una comprensión más profunda de las dinámicas internas de la institución y facilitando la identificación de áreas específicas que requieran atención y mejoras.

I.1. el proceso de análisis de resultados del diagnóstico inicial de 60 minutos para identificar las principales preocupaciones y desafíos del personal docente:

a. Preparación (5 minutos):

- Reúne al equipo responsable del análisis de resultados.
- Asegúrate de tener acceso a las encuestas completadas y las notas de las entrevistas realizadas durante el diagnóstico inicial.

b. Organización de Datos (10 minutos):

- Organiza los datos recopilados de las encuestas y entrevistas en un formato fácilmente manejable.
- Puedes utilizar tablas, gráficos u otros métodos visuales para ayudar a visualizar la información.

c. Identificación de Temas Relevantes (15 minutos):

- Revisa detalladamente las respuestas de las encuestas y las notas de las entrevistas.
- Identifica patrones, tendencias y temas recurrentes en las respuestas de los docentes.
- Presta atención a las áreas donde haya consenso o discrepancia entre las opiniones de los docentes.

d. Priorización de Preocupaciones y Desafíos (15 minutos):

- Prioriza las preocupaciones y desafíos identificados en función de su impacto en el clima organizacional y el desempeño docente.
- Considera la gravedad de los problemas, la viabilidad de abordarlos y la urgencia de tomar medidas.

e. Análisis Cualitativo y Cuantitativo (10 minutos):

- Realiza un análisis tanto cualitativo como cuantitativo de los datos recopilados.

- Examina tanto las opiniones subjetivas expresadas en las entrevistas como los datos numéricos de las encuestas.

f. Conclusiones y Recomendaciones (10 minutos):

- Resume las principales preocupaciones y desafíos identificados durante el análisis.
- Proporciona recomendaciones específicas sobre las acciones a tomar para abordar cada uno de los temas identificados.
- Establece objetivos claros y medibles para la mejora del clima organizacional y el desempeño docente.

g. Comunicación de Resultados (5 minutos):

- Comunica los resultados del análisis al equipo directivo y al personal docente.
- Destaca las áreas prioritarias de mejora y explique el proceso que se seguirá para abordarlas.

Este proceso de análisis de resultados es crucial para comprender a fondo las preocupaciones y desafíos del personal docente, lo que permitirá diseñar intervenciones efectivas y centradas en las necesidades específicas de la institución educativa

II. Diseño de Intervenciones (90 minutos):

Proceso de diseño de intervenciones durante 90 minutos para mejorar el clima organizacional y el desempeño docente, basado en el diagnóstico inicial:

1. Revisión de Resultados del Diagnóstico (20 minutos):

- Reúne al equipo responsable del diseño de intervenciones.
- Repasa los resultados del diagnóstico inicial, incluidas las principales preocupaciones y desafíos identificados durante el análisis.

2. Brainstorming y Generación de Ideas (30 minutos):

- Facilita una sesión de brainstorming para generar ideas sobre posibles intervenciones para abordar las preocupaciones identificadas.
- Anima a los participantes a pensar creativamente y a proponer soluciones innovadoras.
- Registra todas las ideas en un documento o pizarra.

3. Evaluación y Selección de Intervenciones (20 minutos):

- Evalúa cada idea en términos de su viabilidad, impacto potencial y alineación con los objetivos de mejora del clima organizacional y el desempeño docente.
- Prioriza las intervenciones más prometedoras y relevantes para abordar las principales preocupaciones identificadas.

4. Establecimiento de Objetivos y Responsables (10 minutos):

- Define objetivos claros y específicos para cada intervención seleccionada.
- Asigna responsables a cada objetivo, especificando quién será responsable de llevar a cabo cada tarea.

5. Desarrollo de Plan de Acción (20 minutos):

- Elabora un plan de acción detallado que incluya las intervenciones seleccionadas, los objetivos asociados, los responsables y los plazos para su implementación.
- Divide el plan de acción en pasos concretos y asigna fechas límite para cada uno.

6. Revisión y Ajuste (10 minutos):

- Revisa el plan de acción con el equipo para asegurarte de que sea completo y viable.
- Realiza ajustes según sea necesario para garantizar que todos los aspectos importantes estén cubiertos y que el plan sea realista y alcanzable.

7. Comunicación del Plan (10 minutos):

- Comunica el plan de acción a todo el equipo docente y al personal directivo.
- Explica los objetivos, las intervenciones planificadas y el rol de cada individuo en la implementación del plan.

Al finalizar este proceso de diseño de intervenciones, contarás con un plan de acción detallado y bien estructurado que aborda específicamente las áreas de mejora identificadas durante el diagnóstico inicial. Este plan proporcionará una guía clara para mejorar el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa.

III. Sesiones de Capacitación (120 minutos cada sesión):

Sesiones de capacitación, cada una con una duración de 120 minutos, enfocada en temas relevantes para el desempeño docente:

1. Sesión de Capacitación sobre Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje:

Duración: 120 minutos

Objetivos:

- Familiarizar a los docentes con diversas estrategias de enseñanza efectivas.
- Explorar cómo estas estrategias pueden adaptarse a diferentes contextos educativos.
- Promover la reflexión sobre la importancia de la enseñanza activa y participativa.

Estructura:

- Introducción (10 minutos): Presentación del objetivo y la agenda de la sesión.
- Teoría y Conceptos (30 minutos): Explicación de diversas estrategias de enseñanza-aprendizaje, como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje cooperativo, la enseñanza invertida, entre otros.
- Ejemplos Prácticos (40 minutos): Discusión de casos de estudio o ejemplos de aplicación de estas estrategias en el aula.
- Actividad Práctica (30 minutos): Participación en una actividad práctica donde los docentes pueden experimentar y practicar algunas de las estrategias aprendidas.
- Reflexión y Cierre (10 minutos): Compartir reflexiones finales y conclusiones de la sesión.

2. Sesión de Capacitación sobre Gestión del Aula:

Duración: 120 minutos

Objetivos:

- Dotar a los docentes de habilidades para gestionar eficazmente el comportamiento y la dinámica del aula.
- Explorar estrategias para fomentar un ambiente de aprendizaje positivo y seguro.
- Proporcionar herramientas para manejar situaciones difíciles en el aula de manera constructiva.

Estructura:

- Introducción (10 minutos): Presentación del objetivo y la agenda de la sesión.
- Teoría y Conceptos (30 minutos): Exploración de principios clave de gestión del aula, como establecimiento de normas, manejo de conflictos, motivación de los estudiantes, etc.
- Estrategias Prácticas (40 minutos): Discusión de estrategias prácticas y técnicas para aplicar en el aula, como el refuerzo positivo, la gestión del tiempo, la diferenciación instruccional, entre otros.
- Simulación de Casos (30 minutos): Realización de simulaciones de situaciones reales de aula para practicar las habilidades de gestión aprendidas.
- Reflexión y Cierre (10 minutos): Compartir reflexiones finales y conclusiones de la sesión.

3. Sesión de Capacitación sobre Evaluación Formativa:

Duración: 120 minutos

Objetivos:

- Explorar el concepto de evaluación formativa y su importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Proporcionar estrategias para realizar una evaluación continua y significativa en el aula.
- Promover la reflexión sobre el uso de la retroalimentación para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Estructura:

- Introducción (10 minutos): Presentación del objetivo y la agenda de la sesión.
- Teoría y Conceptos (30 minutos): Explicación de los principios de la evaluación formativa y su relación con el aprendizaje del estudiante.
- Estrategias Prácticas (40 minutos): Discusión de diversas técnicas de evaluación formativa, como la autoevaluación, la coevaluación, las rúbricas, los portafolios, etc.
- Ejemplos y Casos (30 minutos): Análisis de ejemplos de evaluación formativa y su aplicación en diferentes contextos educativos.
- Práctica Guiada (10 minutos): Realización de una actividad práctica donde los docentes puedan diseñar una evaluación formativa para su clase.
- Reflexión y Cierre (10 minutos): Compartir reflexiones finales y conclusiones de la sesión.

Estas sesiones de capacitación están diseñadas para ser interactivas, prácticas y centradas en las necesidades y desafíos específicos de los docentes, brindándoles herramientas y recursos prácticos que puedan aplicar directamente en su práctica pedagógica

IV. Seguimiento y Evaluación (60 minutos cada sesión):

Sesiones de capacitación de 120 minutos cada una, centrándose en fomentar la participación activa de los docentes a través de dinámicas, ejercicios prácticos y discusiones grupales:

IV.1 Sesión de Capacitación: Fomento de la Participación Activa de los Docentes

Duración: 120 minutos

Objetivos:

- Promover la participación activa y el compromiso de los docentes en el proceso de capacitación.
- Facilitar el intercambio de experiencias y conocimientos entre los docentes.
- Reforzar la comprensión y aplicación de los conceptos y habilidades enseñados a través de actividades prácticas.

Estructura:

1. Bienvenida e Introducción (10 minutos):

- Saludo inicial y presentación del objetivo de la sesión.
- Explicación de la importancia de la participación activa en el proceso de capacitación.

2. Dinámica de Rompehielos (15 minutos):

- Realizar una actividad lúdica o dinámica de grupo para romper el hielo y generar un ambiente de confianza y colaboración.

3. Presentación Teórica (30 minutos):

- Impartir una breve presentación teórica sobre el tema de la sesión, utilizando recursos visuales y ejemplos prácticos para ilustrar los conceptos clave.

4. Discusión Grupal (30 minutos):

- Dividir a los docentes en grupos pequeños para discutir y reflexionar sobre el contenido presentado.
- Asignar roles dentro de cada grupo para fomentar la participación equitativa y la colaboración.

5. Ejercicio Práctico (30 minutos):

- Proporcionar a los docentes un ejercicio práctico relacionado con el tema de la sesión.
- Permitir tiempo suficiente para que los docentes trabajen en el ejercicio en grupos o de manera individual, aplicando los conceptos aprendidos.

6. Puesta en Común y Retroalimentación (20 minutos):

- Invitar a los grupos a compartir sus ideas, conclusiones y experiencias del ejercicio práctico.
- Facilitar una discusión abierta y constructiva, proporcionando retroalimentación positiva y sugerencias de mejora.

7. Reflexión Final y Cierre (15 minutos):

- Concluir la sesión con una reflexión final sobre los aprendizajes obtenidos y los próximos pasos a seguir.
- Agradecer a los docentes por su participación activa y compromiso durante la sesión.

8. Tarea para Casa (5 minutos):

- Asignar una tarea o actividad para completar antes de la próxima sesión, relacionada con el tema tratado para fomentar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

Esta estructura de sesión de capacitación está diseñada para maximizar la participación activa de los docentes, ofreciendo una combinación equilibrada de presentación teórica, actividades prácticas y discusiones grupales que promueven el aprendizaje colaborativo y significativo.

V. Retroalimentación y Mejora Continua (30 minutos):

V. 1. Reuniones de Seguimiento y Evaluación para Monitorear el Progreso de las Intervenciones:

Duración: 60 minutos

Objetivos:

- Revisar el progreso de las intervenciones implementadas desde la última reunión.
- Identificar los logros alcanzados y los desafíos encontrados durante la implementación.
- Ajustar el plan de acción según sea necesario para asegurar que se cumplan los objetivos establecidos.

Estructura:

a. Actualización del Progreso (20 minutos):

- Revisar las acciones realizadas desde la última reunión de seguimiento.
- Evaluar el progreso alcanzado en cada intervención y determinar si se están cumpliendo los hitos y objetivos establecidos.

b. Identificación de Desafíos y Obstáculos (15 minutos):

- Discutir los desafíos y obstáculos encontrados durante la implementación de las intervenciones.
- Identificar las posibles causas de los problemas y determinar las acciones correctivas necesarias.

c. Planificación de Acciones Correctivas (15 minutos):

- Proporcionar recomendaciones específicas para abordar los desafíos identificados y superar los obstáculos.
- Establecer acciones correctivas claras y asignar responsables para su implementación.

d. Confirmación de Compromisos (10 minutos):

- Confirmar los compromisos y responsabilidades de cada miembro del equipo para la siguiente etapa de implementación.
- Asegurarse de que todos estén al tanto de sus roles y responsabilidades.

V.2. Reuniones de Seguimiento y Evaluación para Evaluar el Impacto de las Acciones Implementadas:

Duración: 60 minutos

Objetivos:

- Evaluar el impacto de las intervenciones implementadas en el clima organizacional y el desempeño docente.
- Analizar los indicadores cuantitativos y cualitativos para medir el éxito de las acciones implementadas.
- Identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.

Estructura:

a. Análisis de Indicadores (25 minutos):

- Revisar los indicadores cuantitativos y cualitativos previamente establecidos para medir el impacto de las intervenciones.
- Comparar los resultados obtenidos con los objetivos establecidos y analizar las tendencias a lo largo del tiempo.

b. Discusión de Resultados (20 minutos):

- Facilitar una discusión grupal sobre los resultados obtenidos y su significado en relación con los objetivos de mejora del clima organizacional y el desempeño docente.
- Identificar los puntos fuertes y las áreas de mejora basadas en los datos recopilados.

c. Planificación de Acciones de Mejora (10 minutos):

- Proporcionar recomendaciones para ajustar las intervenciones existentes o implementar nuevas acciones para abordar las áreas de mejora identificadas.
- Establecer objetivos específicos y plazos para la implementación de estas acciones de mejora.

d. Compromiso y Seguimiento (5 minutos):

- Confirmar el compromiso del equipo para implementar las acciones de mejora identificadas.
- Establecer un plan de seguimiento para monitorear el progreso de las acciones y asegurarse de que se estén realizando de manera efectiva.

Al seguir esta estructura para las reuniones de seguimiento y evaluación, se garantiza un monitoreo efectivo del progreso de las intervenciones y una evaluación exhaustiva del impacto de las acciones implementadas en el clima organizacional y el desempeño docente

V.3. Actividades específicas para cada uno de los objetivos mencionados en la sesión de retroalimentación y mejora continua:

Sesión de Retroalimentación y Mejora Continua:

Duración: 30 minutos

Objetivos:

- Recopilar retroalimentación de los docentes sobre las intervenciones implementadas.
- Utilizar la retroalimentación para realizar ajustes y mejoras en el proceso.
- Celebrar los logros alcanzados y reconocer el esfuerzo y la dedicación del personal docente.

Estructura:

1. Recopilación de Retroalimentación (15 minutos):

- Invitar a los docentes a compartir sus opiniones, comentarios y sugerencias sobre las intervenciones implementadas hasta el momento.
- Proporcionar un espacio abierto y seguro para que los docentes expresen sus puntos de vista libremente.

2. Análisis de Retroalimentación (5 minutos):

- Revisar y analizar la retroalimentación recibida, identificando patrones, tendencias y áreas de mejora comunes.
- Priorizar los temas y sugerencias que requieran atención inmediata o ajustes en el proceso.

3. Planificación de Mejoras (5 minutos):

- Basándose en la retroalimentación recibida, establecer acciones concretas para abordar las áreas de mejora identificadas.

- Definir responsables y plazos para la implementación de estas mejoras.

4. Celebración de Logros (5 minutos):

- Reconocer y celebrar los logros alcanzados hasta el momento, destacando los aspectos positivos y los éxitos del equipo docente.

Expresar gratitud y reconocimiento por el esfuerzo y la dedicación del personal docente en el proceso de mejora continua.

5. Compromiso y Cierre (5 minutos):

- Reafirmar el compromiso del equipo con la mejora continua y la implementación de las acciones planificadas.
- Establecer expectativas para el seguimiento y la revisión periódica de los progresos realizados.

Al seguir esta estructura para la sesión de retroalimentación y mejora continua, se fomenta la participación activa de los docentes en el proceso de mejora, se utilizan los comentarios y sugerencias para realizar ajustes y mejoras en el proceso, y se reconoce y celebra el esfuerzo y la dedicación del personal docente en el logro de los objetivos establecidos.

VI. Cierre y Consolidación (60 minutos):

Sesiones de cierre y consolidación para cada uno de los objetivos mencionados:

VI. 1. Sesión de Cierre para Reflexionar sobre el Proceso de Mejora:

Duración: 60 minutos

Objetivos:

- Reflexionar sobre el proceso de mejora llevado a cabo.
- Consolidar los aprendizajes obtenidos durante el proceso.
- Identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora para futuras iniciativas.

Estructura:

a. Reflexión sobre el Proceso (20 minutos):

- Invitar a los participantes a compartir sus experiencias y reflexiones sobre el proceso de mejora.
- Facilitar una discusión abierta y honesta sobre lo que funcionó bien y lo que podría mejorarse en el futuro.

b. Identificación de Aprendizajes (15 minutos):

- Identificar los principales aprendizajes y lecciones obtenidas durante el proceso de mejora.
- Destacar los éxitos y logros alcanzados, así como los desafíos superados.

c. Análisis de Impacto (15 minutos):

- Evaluar el impacto de las intervenciones implementadas en el clima organizacional y el desempeño docente.

- Analizar cómo han cambiado las percepciones y comportamientos del personal docente a lo largo del proceso.

d. Conclusiones y Reflexiones Finales (10 minutos):

- Sintetizar las principales conclusiones y reflexiones obtenidas durante la sesión.
- Destacar la importancia del aprendizaje continuo y la mejora constante en el contexto educativo.

2. Sesión de Consolidación para Establecer un Plan de Acción Futuro:

Duración: 60 minutos

Objetivos:

- Establecer un plan de acción para mantener y fortalecer el clima organizacional positivo en el futuro.
- Identificar estrategias para mantener el impulso y la continuidad de las mejoras implementadas.
- Definir responsabilidades y plazos para la implementación de acciones futuras.

Estructura:

a. Identificación de Buenas Prácticas (15 minutos):

- Identificar las prácticas y enfoques que han contribuido al éxito del proceso de mejora.
- Compartir experiencias y lecciones aprendidas que puedan ser replicadas en el futuro.

b. Planificación de Acciones Futuras (30 minutos):

- Establecer objetivos claros y específicos para mantener y fortalecer el clima organizacional positivo en el futuro.
- Definir acciones concretas y estrategias para alcanzar estos objetivos.
- Asignar responsabilidades y plazos para la implementación de estas acciones.

c. Compromiso y Cierre (15 minutos):

- Reafirmar el compromiso del equipo con el plan de acción establecido.
- Concluir la sesión con palabras de agradecimiento y motivación para el equipo.
- Animar a los participantes a mantener el espíritu de mejora continua en el futuro.

Al seguir esta estructura para las sesiones de cierre y consolidación, se garantiza una reflexión profunda sobre el proceso de mejora realizado y se establece un plan de acción sólido para mantener y fortalecer el clima organizacional positivo en el futuro.

CONCLUSIONES

- Sobre el primer objetivo específico, se identificó el nivel de variable desempeño docente de resultados de acuerdo a la información proporcionada por el directivo de la institución, mediante el cuestionario tienen un 38% desarrollan la variable Desempeño docente y el 62% No desarrollan el desempeño docente. De acuerdo a la información proporcionada por los 20 alumnos de la institución, mediante el cuestionario afirmaron que los docentes tienen un 35% desarrollan la variable Desempeño docente y el 65% No desarrollan el desempeño docente lo que hace inferir que todavía hace falta desarrollar capacitaciones y formación sobre la variable dependiente desempeño docente de la institución educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del centro poblado Fernández, del distrito de Canoas de Punta Sal, región Tumbes
- Sobre el segundo objetivo específico: Establecer las teorías científicas para el presente estudio se consideró para la variable dependiente, Sass y Burton (2015), que sirvió para el diagnóstico del nivel del desempeño docente mediante sus 5 dimensiones. Para la variable independiente algunos aportes del modelo de Chiavenato (1979) en el diseño de la propuesta mediante 7 componentes elementales de la propuesta
- Sobre el tercer objetivo específico, se elaboró un modelo de clima organizacional para la institución educativa N° 085, Norman Simmons de Boyland, basado en el modelo La dinámica del éxito en las organizaciones de Chiavenato en promover un ambiente de trabajo favorable que favorezca el desarrollo profesional, personal de los docentes, lo que a su vez contribuirá a mejorar la calidad educativa en la institución y la realización de sesiones de aprendizaje, utilizando de manera eficiente el tiempo y los minutos disponibles, se justifica como un enfoque fundamental para el desarrollo profesional continuo de los docentes.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016 poner como ejemplo al Modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente, basado en Chiavenato cómo también de otros autores.
- También se recomendación la promoción de ver otros modelos con una perspectiva de mejora el desempeño docente de la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes

Bibliografía referenciada

- Amaya Barrera, M. (2019). Estrategias para fomentar la convivencia escolar en los estudiantes del grado sexto del Colegio Cooperativo Reyes Patria en la ciudad de Sogamoso- Boyacá 2019. Panamá: Universidad UMECIT, 2019. [Tesis de maestría, Panamá, Universidad UMECIT]. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2853>
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. Revista de investigación educativa RIE, 21,1, 7-43.
- Block & M. Pressley (Eds.). Comprehension instruction: Research-based best practices (pp. 11–27). New York: Guilford.
- Calderón, C. (2022). Habilidades sociales como estrategia para promover la buena convivencia escolar entre los actores educativos de una institución educativa de Junín. . [Tesis de maestría, Universidad San ignasio de Loyola]. Lima, Perú. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/876de5f7-487f-44f7-8c3d-4548edb03de8>
- Chicaiza, G. (2019). La convivencia escolar a través del aprendizaje cooperativo. Tesis de maestría, Universidad Católica del Ecuador. [Tesis de maestría, Universidad Católica del Ecuador]. Esmeraldas, Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/3042>
- Corrales, A., Quijano, N. y Góngora, E. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. Revista Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 22, núm. 1, pp. 58-65.
- Dávila (2013). Comunicación efectiva. Empresarios Emprendedores. México.
- De la Cruz, Eliana (2021). Convivencia escolar para el aprendizaje en niños de cuatro años de la Institución Educativa N° 323 La Zaranda, Ferreñafe. [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Ferreñafe, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63331>
- Enríquez, S. (2022) Estrategias sociales para mejorar la convivencia escolar. [Tesis de maestría. Universidad de santa]. Chimbote, Perú. <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/4147>
- Fisher, R y Ury, W. Patton, B. (1998). *Cómo llegar al sí: El arte de negociar sin ceder*. Barcelona: Capellades.

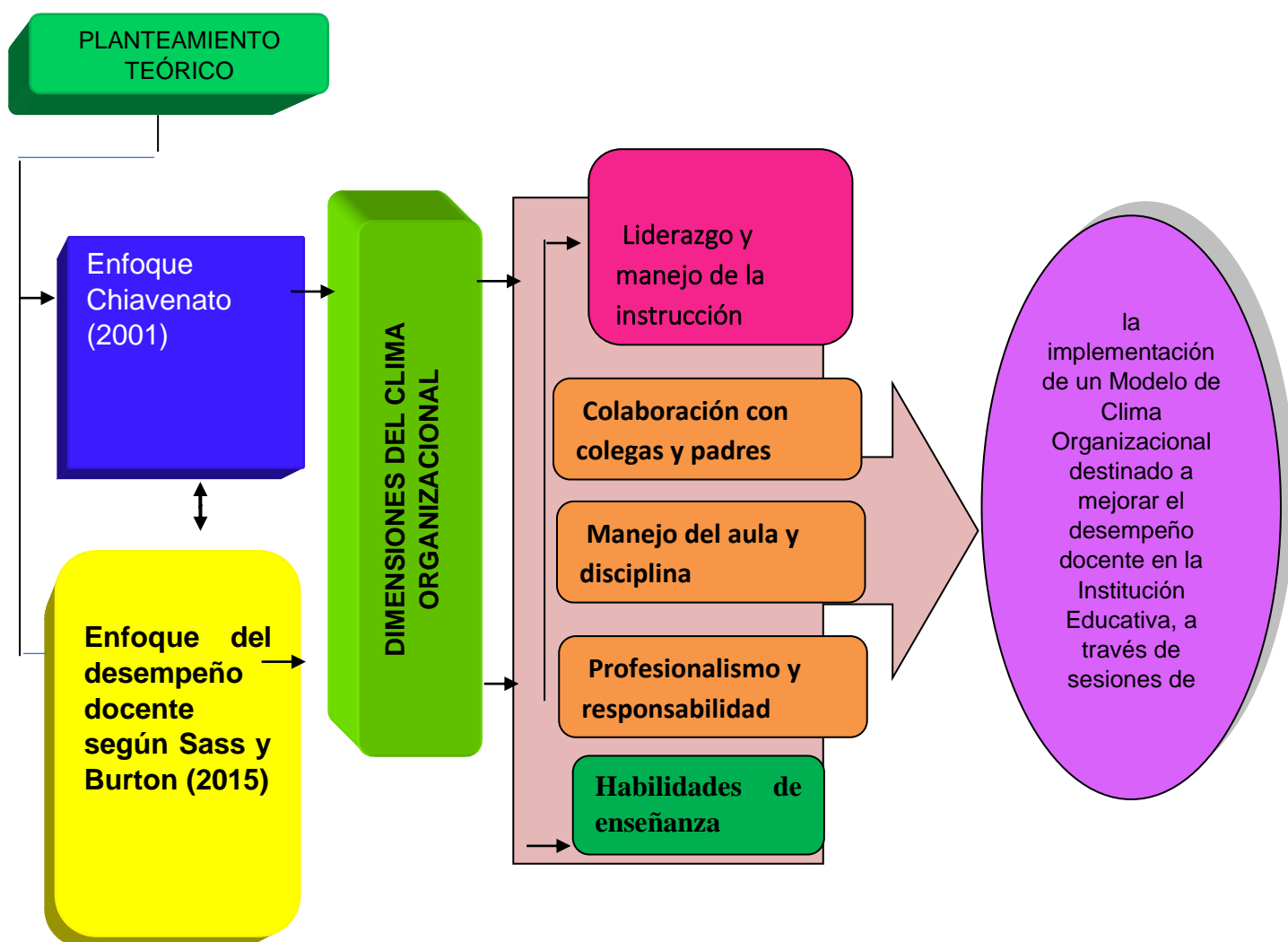
- Hernández, H. Fernández, C. y Baptista, L. . (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw- Hill.
- Hildebrand, Y. (2010). *El desarrollo físico, mental y emocional*. . Lima: San Marcos.
- Kohl, M. (2005). *El arte infantil*. España: Cultural S.A.
- Lachira Estrada D S et al (2020) La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. Revista Latinoamericana de Difusión Científica. Volumen 2 – Número 3 . Bogotá, Colombia.
- MINEDU (2020). Rutas del aprendizaje del Nivel Primaria: Área Curricular Comunicación para el ciclo II. Lima: MINEDU
- Murray. S. (2005) ESTADÍSTICA. Polytechnic Institute: Hartford Graduate Center
- Ortega Araus E. (2022). Estrategias metodológicas para la comprensión de textos escritos de los estudiantes del proyecto NAP, de la Unidad Educativa Luis A. Martínez paralelos A, B, C. [Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Ambato]. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/37044>
- Pozo, H. (2010). *Expresión Artística y expresión Parvularia*. México: Trillas.
- Pressley, M. (1999). *Cómo enseñar a leer*: Paidós ibérica.
- Rodríguez, D. y Tomalá. C. (2023). Convivencia escolar y el Bullying en niños de educación general básica media de la unidad educativa “Malena Drouet de carrera” durante el periodo lectivo 2022-2023. [Tesis de maestría, Universidad de Península santa elena]. Libertad, Ecuador. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/9532>
- Schutz, Alfred (1932), *Fenomenología del mundo social*. Buenos Aires. Argentina: Editorial Paidós.
- Tobón, B. (2021). Fortalecimiento de la convivencia escolar en los estudiantes del grado séptimo de la institución educativa república de honduras de la ciudad de Medellín
- Vygotsky, L. S. (1981) *Pensamiento y Lenguaje*. Buenos Aires: La Pléyade.
- Zilberstein, J. (2002). Didáctica de la escuela primaria. En: Selección de Lecturas. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.

ANEXOS

ANEXO 01

Esquema diseño Teórico de la Propuesta

Modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016



Anexo 01. Cuestionario de Desempeño docente para los directivos

Edad:

Género:

Objetivo: Medir el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016

De los siguientes ítems, que va a leer a continuación, indique por favor, según su la respuesta del directivo, marque la opción que usted crea correcta

| DIMENSIONES | | INDICES | SI | NO |
|-------------|--------------------------------------|--|----|----|
| 1 | Liderazgo y manejo de la instrucción | ¿El docente toma la iniciativa para mejorar las prácticas pedagógicas en su área de enseñanza? | | |
| 2 | | ¿El docente adapta su método de enseñanza según las necesidades y el nivel de los estudiantes? | | |
| 3 | | ¿El docente inspira a otros docentes y personal educativo a seguir buenas prácticas en la enseñanza? | | |
| 4 | | ¿El docente utiliza efectivamente los recursos educativos disponibles para mejorar la calidad de la instrucción? | | |
| 5 | Colaboración con colegas y padres | ¿El docente participa activamente en reuniones y proyectos conjuntos con otros docentes? | | |
| 6 | | ¿El docente comparte recursos y estrategias pedagógicas con sus colegas? | | |
| 7 | | ¿El docente se comunica regularmente con los padres para informarles sobre el progreso académico de los estudiantes? | | |
| 8 | | ¿El docente involucra a los padres en el proceso educativo de sus hijos mediante actividades o reuniones? | | |
| 9 | Manejo del aula y disciplina | ¿El docente mantiene un ambiente de aprendizaje organizado y enfocado en el aula? | | |
| 10 | | ¿El docente aplica consistentemente las normas de disciplina en el aula? | | |
| 11 | | ¿El docente utiliza estrategias efectivas para gestionar el comportamiento de los | | |

| | | | | |
|----|--|---|--|--|
| | | estudiantes? | | |
| 12 | | ¿El docente maneja las situaciones de conflicto o indisciplina de manera justa y constructiva? | | |
| 13 | Profesionalismo y responsabilidad | ¿El docente cumple con los plazos establecidos para la entrega de informes y documentos solicitados por la institución? | | |
| 14 | | ¿El docente asume la responsabilidad de sus acciones y decisiones en el entorno educativo? | | |
| 15 | | ¿El docente demuestra un comportamiento ético y profesional en todas sus interacciones dentro de la institución? | | |
| 16 | | ¿El docente busca activamente oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su práctica educativa? | | |
| 17 | Habilidades de enseñanza | ¿El docente utiliza métodos de enseñanza que son efectivos para facilitar el aprendizaje de todos los estudiantes? | | |
| 18 | | ¿El docente demuestra un conocimiento profundo de la materia que imparte? | | |
| 19 | | ¿El docente emplea una variedad de estrategias didácticas para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje? | | |
| 20 | | ¿El docente fomenta el pensamiento crítico y la participación activa entre los estudiantes? | | |

Muy agradecido por su colaboración en este estudio

Anexo 01. Cuestionario de Desempeño docente para los alumnos

Edad:

Género:

Objetivo: Medir el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016

De los siguientes ítems, que va a leer a continuación, indique por favor, según su opinión del alumno, marque la opción que usted crea correcta

| DIMENSIONES | | INDICES | SI | NO |
|-------------|--------------------------------------|--|----|----|
| 1 | Liderazgo y manejo de la instrucción | ¿El docente se muestra como un líder en el aula que guía a los estudiantes hacia el éxito académico? | | |
| 2 | | ¿El docente explica claramente los conceptos durante las clases? | | |
| 3 | | ¿El docente motiva a los estudiantes a participar activamente en las actividades de clase? | | |
| 4 | | ¿El docente organiza las clases de manera que facilita el aprendizaje? | | |
| 5 | Colaboración con colegas y padres | ¿El docente trabaja bien con otros profesores para organizar actividades o proyectos en la escuela? | | |
| 6 | | ¿El docente menciona en clase que está coordinando con otros profesores para mejorar la enseñanza? | | |
| 7 | | ¿El docente informa a tus padres o tutores sobre tu desempeño en la escuela? | | |
| 8 | | ¿El docente organiza reuniones o actividades donde participan los padres? | | |
| 9 | Manejo del aula y disciplina | ¿El docente organiza las clases de manera que todos los estudiantes puedan participar y aprender? | | |
| 10 | | ¿El docente es justo al aplicar las normas de comportamiento en clase? | | |
| 11 | | ¿El docente controla bien la clase para que no haya distracciones durante las | | |

| | | | | |
|----|--|---|--|--|
| | | lecciones? | | |
| 12 | | ¿El docente actúa de manera firme pero respetuosa cuando un estudiante se porta mal? | | |
| 13 | Profesionalismo y responsabilidad | ¿El docente llega siempre puntualmente a las clases y actividades programadas? | | |
| 14 | | ¿El docente cumple con su responsabilidad de revisar y devolver las tareas o exámenes en el tiempo prometido? | | |
| 15 | | ¿El docente trata a todos los estudiantes con respeto y justicia? | | |
| 16 | | ¿El docente asume su responsabilidad si se presenta algún error o malentendido en el proceso de enseñanza? | | |
| 17 | Habilidades de enseñanza | ¿El docente explica los temas de manera clara y comprensible? | | |
| 18 | | ¿El docente utiliza ejemplos prácticos y relevantes durante sus clases? | | |
| 19 | | ¿El docente motiva a los estudiantes a pensar por sí mismos y a resolver problemas? | | |
| 20 | | ¿El docente ajusta su enseñanza si nota que los estudiantes no comprenden un tema? | | |

Muy agradecido por su colaboración en este estudio

Anexo 02. Cuadro de programación escolar del Modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa, Región Tumbes basado en "La dinámica del éxito en las organizaciones" Chiavenato:

| Semana | Actividad | Objetivos | Recursos |
|--------|--|--|---|
| 1 | Diagnóstico Inicial (60 minutos) | <ul style="list-style-type: none"> - Realizar encuestas y entrevistas para evaluar el clima organizacional y identificar áreas de mejora. - Analizar los resultados para identificar las principales preocupaciones y desafíos del personal docente. | <p>Sala de clases de la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pizarra virtual - Material de escritura |
| 2 | <u>Diseño de Intervenciones</u> (90 minutos): | <ul style="list-style-type: none"> - En base al diagnóstico, identificar las acciones específicas que se pueden implementar para mejorar el clima organizacional y el desempeño docente. - Establecer un plan de acción detallado con objetivos claros, responsables y plazos definidos. | <p>Aula de debate de la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016</p> <p>Moderador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lista de temas para debatir <p>1. Sesión de Capacitación sobre Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje: Duración: 120 minutos</p> <p>2. Sesión de Capacitación sobre Gestión del Aula: Duración: 120 minutos</p> <p>3. Sesión de Capacitación sobre Evaluación Formativa: Duración: 120 minutos</p> |
| 3 | Sesiones de Capacitación (120 minutos cada sesión) | <ul style="list-style-type: none"> - Impartir sesiones de formación sobre temas relevantes para el desempeño docente, como estrategias de enseñanza-aprendizaje, gestión del aula, evaluación formativa, entre otros. - Fomentar la participación | <p>Sala de usos múltiples de Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016</p> <p>Material para dinámicas de grupo</p> |

| Semana | Actividad | Objetivos | Recursos |
|--------|---|---|---|
| | | activa de los docentes a través de dinámicas, ejercicios prácticos y discusiones grupales. | Facilitador capacitado 1. Sesión de Capacitación sobre Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje: Duración: 120 minutos 2. Sesión de Capacitación sobre Gestión del Aula: Duración: 120 minutos 3. Sesión de Capacitación sobre Evaluación Formativa: Duración: 120 minutos |
| 4 | <u>Seguimiento y Evaluación</u> (60 minutos cada sesión) | - Realizar reuniones periódicas para monitorear el progreso de las intervenciones y ajustar el plan de acción según sea necesario. - Evaluar el impacto de las acciones implementadas en el clima organizacional y el desempeño docente mediante indicadores cuantitativos y cualitativos. | Patio escolar de la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016 Material para la actividad Facilitador: IV.1 Sesión de Capacitación: Fomento de la Participación Activa de los Docentes Duración: 120 minutos |
| 5 | <u>Retroalimentación y Mejora Continua</u> (30 minutos): | Recopilar retroalimentación de los docentes sobre las intervenciones realizadas y utilizar esta información para realizar ajustes y mejoras en el proceso. - Celebrar los logros alcanzados y reconocer el esfuerzo y la dedicación del personal docente. | Entorno escolar: Aula de la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016 Material necesario para el proyecto Coordinador de proyecto V. 1. Reuniones de Seguimiento y Evaluación para Monitorear el Progreso de las Intervenciones: Duración: 60 minutos |

| Semana | Actividad | Objetivos | Recursos |
|--------|--|---|---|
| | | | <p>V.2. Reuniones de Seguimiento y Evaluación para Evaluar el Impacto de las Acciones Implementadas: Duración: 60 minutos</p> <p>V.3. Actividades específicas para cada uno de los objetivos mencionados en la sesión de retroalimentación y mejora continua: Sesión de Retroalimentación y Mejora Continua:</p> |
| 6 | <p>Cierre y Consolidación (60 minutos):</p> | <p>Realizar una sesión de cierre para reflexionar sobre el proceso de mejora y consolidar los aprendizajes obtenidos.</p> <p>- Establecer un plan de acción para mantener y fortalecer el clima organizacional positivo en el futuro.</p> | <p>Sala de reuniones de la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumbes 2016</p> <p>Sesiones de cierre y consolidación para cada uno de los objetivos mencionados: VI. 1. Sesión de Cierre para Reflexionar sobre el Proceso de Mejora: Duración: 60 minutos</p> |

Anexo 02

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Nombre del Experto: Dr. Dante Alfredo Servigón

1.2. Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.3. Título Profesional: Lic. en Sociología

1.4. Grado /Mención: Dr. en Sociología

1.5. Instrumento a evaluar: Cuestionario

Tema: Desempeño docente

Autor: Ecce Pinday, Miriam Mercedes

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

| N | INDICADORES | ESCALAS | | | | |
|---|---|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Los ítems del cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales | | | | x | |
| 2 | Respeto los derechos de información a la privacidad | | | | | x |
| 3 | Existe relación entre la denominación de las dimensiones del desempeño docente y la información que proporciona sus ítems del cuestionario | | | | | x |
| 4 | Las instrucciones y los ítems del cuestionario del desempeño docente están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable en relaciones interpersonales todas sus dimensiones en indicadores conceptuales | | | | | x |
| 5 | El cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable convivencia escolar democrática | | | | x | |
| 6 | Los ítems del cuestionario reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación | | | | | x |

| | | | | | |
|------------------------|---|-------------------|--|----------|----------|
| | | | | | |
| 7 | Los ítems del cuestionario del desempeño docente son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable del desempeño docente, dimensiones e indicadores | | | | x |
| 8 | Los ítems del cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio | | | x | |
| 9 | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación | | | | x |
| 10 | Los ítems del cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable relaciones interpersonales | | | x | |
| 11 | La relación entre la técnica y cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación | | | | x |
| 12 | La relación de los ítems del cuestionario del desempeño docente concuerda con la escala valorativa del instrumento | | | | x |
| Puntaje parcial | | 16 40 | | | |
| Puntaje total | | 56 | | | |


III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, enero 2024



Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo
Docente principal Escuela Profesional de Sociología
FACHSE UNPRG

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Nombre del Experto:** Dr. Sevilla Exebio, Julio César
1.2. Institución donde labora: Escuela Profesional de Educación (FACHSE-UNPRG)
1.3. Título Profesional: Lic. en Sociología
1.4. Grado /Mención: Dr. en Ciencias de la Educación
1.5. Instrumento a evaluar: Cuestionario

Tema: Desempeño docente

Autor: Ecce Pinday, Miriam Mercedes

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

| N | INDICADORES | ESCALAS | | | | |
|---|---|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Los ítems del cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales | | | | x | |
| 2 | Respeto los derechos de información a la privacidad | | | | | x |
| 3 | Existe relación entre la denominación de las dimensiones del desempeño docente y la información que proporciona sus ítems del cuestionario | | | | | x |
| 4 | Las instrucciones y los ítems del cuestionario del desempeño docente están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable en relaciones interpersonales todas sus dimensiones en indicadores conceptuales | | | | | x |
| 5 | El cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable convivencia escolar democrática | | | | x | |
| 6 | Los ítems del cuestionario reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación | | | | | x |

| | | | | | | |
|------------------------|---|-------------------|--|--|----------|----------|
| 7 | Los ítems del cuestionario del desempeño docente son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable del desempeño docente, dimensiones e indicadores | | | | | x |
| 8 | Los ítems del cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio | | | | x | |
| 9 | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación | | | | | x |
| 10 | Los ítems del cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable relaciones interpersonales | | | | x | |
| 11 | La relación entre la técnica y cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación | | | | | x |
| 12 | La relación de los ítems del cuestionario del desempeño docente concuerda con la escala valorativa del instrumento | | | | | x |
| Puntaje parcial | | 16 40 | | | | |
| Puntaje total | | 56 | | | | |

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación” (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable” ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio” (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, enero 2024



Dr. Sevilla Exebio, Julio César
Dr. en Ciencias de la Educación

DNI 17407478

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.6. Nombre del Experto: Mg. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta

1.7. Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.8. Título Profesional: Lic. en Sociología

1.9. Grado /Mención: Mg. en Sociología

1.10. Instrumento a evaluar: Cuestionario

Tema: Desempeño docente

Autor: Ecce Pinday, Miriam Mercedes

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

| N | INDICADORES | ESCALAS | | | | |
|---|---|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Los ítems del cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales | | | | x | |
| 2 | Respeto los derechos de información a la privacidad | | | | | x |
| 3 | Existe relación entre la denominación de las dimensiones del desempeño docente y la información que proporciona sus ítems del cuestionario | | | | | x |
| 4 | Las instrucciones y los ítems del cuestionario del desempeño docente están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable en relaciones interpersonales todas sus dimensiones en indicadores conceptuales | | | | | x |
| 5 | El cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable convivencia escolar democrática | | | | | x |
| 6 | Los ítems del cuestionario reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación | | | | | x |

| | | | | | | |
|----|---|--------------|--|--|---|---|
| | | | | | | |
| 7 | Los ítems del cuestionario del desempeño docente son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable del desempeño docente, dimensiones e indicadores | | | | | x |
| 8 | Los ítems del cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio | | | | x | |
| 9 | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación | | | | | x |
| 10 | Los ítems del cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable relaciones interpersonales | | | | x | |
| 11 | La relación entre la técnica y cuestionario de desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación | | | | | x |
| 12 | La relación de los ítems del cuestionario del desempeño docente concuerda con la escala valorativa del instrumento | | | | | x |
| | Puntaje parcial | 12 45 | | | | |
| | Puntaje total | 57 | | | | |

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, febrero 2024



Mg. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta
DNI. 16497905
Docente Escuela Profesional de Sociología
FACHSE UNPRG



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Miriam Mercedes Ecça Pinday
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño...
Nombre del archivo: TESIS_ACTUALIZADA_ECCA_MIRIAM_CORREGIDO.docx
Tamaño del archivo: 3.72M
Total páginas: 119
Total de palabras: 24,976
Total de caracteres: 144,777
Fecha de entrega: 14-abr.-2024 11:50p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2350128716



Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dr. Miguel Alfaro Barrantes
Asesor

Modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 085 Norman Simmons de Boyland del Centro Poblado Fernández del distrito Canoas de Punta Sal, Región Tumb

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 15% | 14% | 2% | 5% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|---------------|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 3% |
| 2 | repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 3 | www4.congreso.gob.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | es.scribd.com Fuente de Internet | 1% |
| 5 | issuu.com Fuente de Internet | 1% |
| 6 | www.ride.org.mx Fuente de Internet | 1% |
| 7 | Submitted to uncedu Trabajo del estudiante | 1% |
| 8 | repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet | <1% |



Dr. Miguel Alfaro Barrantes
Asesor

| | | |
|----|---|------|
| 9 | repositorio.usmp.edu.pe <small>Fuente de Internet</small> | <1 % |
| 10 | Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo <small>Trabajo del estudiante</small> | <1 % |
| 11 | Submitted to Universidad TecMilenio <small>Trabajo del estudiante</small> | <1 % |
| 12 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru <small>Trabajo del estudiante</small> | <1 % |
| 13 | Ana-Margarida Veiga-Simão, Maria-Assunção Flores, Alexandra Barros, Sandra Fernandes, Diana Mesquita. "Perceptions of university teachers about teaching and the quality of pedagogy in higher education: a study in Portugal / Percepciones de los profesores universitarios sobre la enseñanza y la calidad de la pedagogía de la educación superior: un estudio realizado en Portugal", Infancia y Aprendizaje, 2015 <small>Publicación</small> | <1 % |
| 14 | virtual.urbe.edu <small>Fuente de Internet</small> | <1 % |
| 15 | repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small> | <1 % |
| 16 | www.mayoclinic.org <small>Fuente de Internet</small> | |



Dr. Miguel Alfaro Barrantes
Asesor

| | | |
|----|--|------|
| | | <1 % |
| 17 | pdfcoffee.com Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | www.uhu.es Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | biblioteca.iplacex.cl Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | fr.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | www.clubensayos.com Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | archive.org Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | Submitted to Universidad de Nebrija Trabajo del estudiante | <1 % |
| 24 | repositorio.eespli.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 27 | Thomason, Dina. "The Effect of STEM Integrated Curriculum on Design Thinking | <1 % |



Dr. Miguel Alfaro Barrantes
Asesor

Dispositions in Middle School Students: A
Mixed Methods Study", The University of
Texas at El Paso, 2023

Publicación

| | | |
|----|---|------|
| 28 | dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | ivstcienabsa.blogspot.com Fuente de Internet | <1 % |
| 30 | xlatam.com Fuente de Internet | <1 % |
| 31 | Roxana Lilian Arreola Rico. "El adolescente de secundaria: significados en torno a las competencias docentes socio-afectivas y su impacto en el aprendizaje y el desarrollo", Universidad Nacional Autonoma de Mexico, 2015 Publicación | <1 % |
| 32 | Garcia, Gladys Reque. "Percepciones De Promotores y Directores Sobre La Importancia y Desarrollo De Habilidades Interpersonales En La Gestion Escolar: Un Caso De Escuelas Publicas De Gestion Privada De Lima.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación | <1 % |
| 33 | Submitted to unifranz Trabajo del estudiante | <1 % |



Dr. Miguel Alfaro Barrantes
Asesor

| | | |
|----|--|------|
| 34 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | Submitted to Submitted on 1687530401211 Trabajo del estudiante | <1 % |
| 36 | profile.d62.org Fuente de Internet | <1 % |
| 37 | repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 38 | www.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 39 | idoc.pub Fuente de Internet | <1 % |
| 40 | postgrado.unet.edu.ve Fuente de Internet | <1 % |
| 41 | Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante | <1 % |
| 42 | Submitted to Universidad Estatal a Distancia Trabajo del estudiante | <1 % |
| 43 | baixardoc.com Fuente de Internet | <1 % |
| 44 | Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante | <1 % |



Dr. Miguel Alfaro Barrantes
Asesor

| | | |
|----|--|------|
| 45 | repositorio.une.edu.pe <small>Fuente de Internet</small> | <1 % |
| 46 | repositorio.unemi.edu.ec <small>Fuente de Internet</small> | <1 % |
| 47 | revistas.unal.edu.co <small>Fuente de Internet</small> | <1 % |
| 48 | www.insumisos.com <small>Fuente de Internet</small> | <1 % |
| 49 | Inés Aguerrondo. "Leadership for Effective School Improvement: Support for Schools and Teachers' Professional Development in the Latin American Region", International Handbook of Leadership for Learning, 2011 <small>Publicación</small> | <1 % |
| 50 | docplayer.es <small>Fuente de Internet</small> | <1 % |
| 51 | renati.sunedu.gob.pe <small>Fuente de Internet</small> | <1 % |
| 52 | Carmen-María Fernández-García, Mercedes Inda-Caro, Ridwan Maulana, Susana Torío-López. " Teaching behaviours under observation: an instrument for assessing teaching quality in Spain () ", Culture and Education, 2022 <small>Publicación</small> | <1 % |

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Miguel Alfaro Barrantes
Asesor