

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA

SANTA ROSA – CUSCO



PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

**“RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL”. ” NIÑO
DIVINO” N°1199 DE LA CIUDAD DEL CUSCO”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:

NANCY ALVARADO CCOYO.

SILVIA CORDOVA SOLIS.

Asesor: Asesor:

DR. HUGO ENRIQUEZ ROMERO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN.

CUSCO-PERÚ

2023

ÍNDICE

CAPITULO I.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:.....	4
1.1.- Descripción del problema:.....	4
1.2.- Formulación del problema:.....	5
1.2.2.- Problemas específicos:.....	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación e importancia del estudio.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	9
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	9
Comentario.....	9
Comentario.....	10
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	10
Comentario.....	10
Comentario.....	11
2.2. Bases teórico-científicas.....	11
A. Clima Organizacional.....	12
Tipos de clima.....	13
a) Sistema I Autoritarismo explotador.....	13
b) Sistema II Autoritarismo paternalista.....	14
c) Sistema III consultivo.....	14
d) Sistema IV Participación en grupo.....	14
1) Clima de tipo autoritario.....	14
2) Clima de tipo participativo.....	15
2.2.2 Definiciones de Desempeño Docente.....	15
a) Evaluación del desempeño docente.....	16
b) Funciones de la evaluación del desempeño docente.....	17
c) Dimensiones de Desempeño Docente.....	17
2.3. Definición de términos.....	18
3.1 Hipótesis de la Investigación.....	21
3.1.2 Hipótesis específicas.....	21
3.2 Variables de la investigación.....	21
3.2.1 Variable independiente / variable de estudio 1.....	21
3.2.2 Variable dependiente / variable de estudio 2.....	22
Dimensiones.....	22
3.2.3 Operacionalización de variables.....	22
3.3 Método de investigación.....	25
3.3.1 Enfoque de investigación.....	25
3.3.2 Tipo de investigación.....	25
3.3.3 Alcance o nivel de investigación.....	25
3.3.4 Diseño de investigación.....	25

3.4	Población y muestra del estudio.....	26
	Tabla N° 01 Tabla de profesores	26
	Tabla N° 02 Distribución de alumnos	27
3.4.2	Muestra.	27
	Tipo de muestreo utilizado	27
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	27
3.5.2	Instrumento de recolección de datos	28
	Juicio de expertos.....	28
3.6	Técnica de procesamiento de datos	29
3.7	Aspectos éticos	29
	CAPÍTULO IV	30
	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	30
4.1.	Presupuesto o costo del proyecto.	30
4.2.	Financiamiento.	30
4.3.	Cronograma de actividades.	31
4.4	Control y evaluación del proyecto.	31
	Referencias bibliográficas	33
	ANEXOS	38

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Descripción del problema:

En la actualidad las instituciones educativas se encuentran sometidas a retos y cambios constantes que exigen un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos. Asimismo, la experiencia demuestra que un buen clima institucional contribuye notablemente a la eficiencia, porque interviene en un factor fundamental de la gestión.

Por su parte, (Saturno, 2009), menciona que “esto permitirá conocer la percepción de los docentes que ejercen influencia de una u otra manera en la formación de los estudiantes, quienes de modo alguno también perciben las variaciones en la conducta de las personas que apoyan, directa o indirectamente, su preparación profesional”

En los últimos años se ha podido evidenciar que hay una imagen negativa de las instituciones educativas debido a la falta de comunicación, poca tolerancia, conflictos interpersonales, etc. los mismos que van creando un clima que no es favorable entre los miembros de la comunidad educativa pudiendo esto afectar al desempeño docente y al proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos de dichas instituciones.

En tal sentido la finalidad de esta investigación es fortalecer el clima organizacional y desempeño docente mediante una guía docente para el mejoramiento de la convivencia escolar entre la dirección y docentes de la Institución Educativa Inicial” Niño Divino” N°1199 la ciudad del Cusco-Perú.

Esta Institución Educativa Inicial” Niño Divino” N°1199 está ubicada en la ciudad del Cusco en el Distrito de CUSCO.

A la vez se procedió a recoger información que permitió diagnosticar mediante el análisis FODA, el cual permitió identificar que no existe un buen clima institucional afectando el desempeño docente en la plana docente y directivos de la Institución Educativa Inicial” Niño Divino” N°1199.

Las técnicas metodológicas de investigación que se aplicaron, fueron la

observación directa y la entrevista a la directora y plantel docente, mediante preguntas estructuradas.

Para poder fundamentar lo mencionado anteriormente se buscó aspectos teóricos, apoyados en concepciones que tienen los autores, así también el marco conceptual se desarrolló mediante consulta de fuentes primarias y secundarias. A la vez se realizó la revisión exhaustiva de libros y sitios de internet.

Para el logro de este objetivo fue importante el análisis de la información recopilada a través de una observación directa y entrevista que permitió la investigación, el estado situacional del ambiente laboral de los docentes y directivos donde se detectó la falta de un buen clima institucional debido a los problemas personales de los docentes y dirección repercutiendo en el desempeño docente.

Asumiendo que el clima organizacional constituye un potencial para mejorar el desempeño docente, es pertinente fortalecer el clima organizacional y desempeño del docente mediante una Guía Docente para el mejoramiento de la convivencia escolar entre la dirección y docentes de la Institución Educativa Inicial "Niño Divino" N°1199 de la ciudad del Cusco- Perú.

Recomendamos a las autoridades encargadas en la gestión de las instituciones educativas como la UGEL Cusco (Unidad de Gestión educativa Local), fortalecer la buena convivencia docente mediante talleres, módulos o conferencias con especialistas en psicología organizacional, para fortalecer las emociones y relaciones interpersonales para un buen manejo de clima organizacional en cual repercutirá es su desempeño docente y en beneficio de sus estudiantes.

1.2.- Formulación del problema:

1.2.1.- Problema general:

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial "Niño Divino" N°1199 Cusco - 2023?

1.2.2.- Problemas específicos:

- ¿Cómo identificamos la situación del Clima organizacional en la Institución Educativa Inicial" NIÑO DIVINO" N°1199?
- ¿Cómo identificamos la situación del Desempeño docente en la Institución Educativa Inicial" NIÑO DIVINO" N°1199?
- ¿Cómo describimos la percepción de los docentes sobre el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa inicial" NIÑO DIVINO" N°1199?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial" Niño Divino" N°1199 de la ciudad del Cusco.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la situación del Clima organizacional en la Institución Educativa Inicial" NIÑO DIVINO" N°1199
- Identificar la situación del Desempeño docente en la Institución Educativa Inicial" NIÑO DIVINO" N°1199
- Describir la percepción de los docentes y directivos sobre el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa inicial" NIÑO DIVINO" N°1199.

1.4. Justificación e importancia del estudio

Este estudio sobre clima organizacional en la Institución Educativa Inicial" NiñoDivino" N°1199 de la ciudad del Cusco es relevante desde el punto de vista práctico educativo porque se observa que las formas de convivir en un determinado clima organizacional repercuten en forma directa en la comunidad educativa y que su buena práctica tiene vinculación con los resultados de aprendizaje de los estudiantes y la mejora en el desempeño de los docentes.

La investigación se justifica por el impacto final en la actitud, aptitud y emociones de los directivos, docentes y estudiantes, por la forma como afecta el

buen o mal clima organizacional de la institución. Asimismo, esta investigación es relevante considerando que se trata de una realidad educativa que evidencia problemas en el logro de resultados institucionales.

La ejecución y difusión de los resultados obtenidos en el presente estudio, tendrán un alcance representativo para diseñar estrategias que optimicen el fortalecimiento del clima organizacional en las instituciones educativas. Desde la visión socio-educativa, estudiar en las organizaciones educativas aquellos comportamientos específicos como componentes del clima organizacional permite generar la preparación de programas de apoyo formativo para superar aquellas actitudes limitantes o debilidades actitudinales en el contexto organizacional educativo.

En tal sentido, conocer el clima organizacional de la institución educativa servirá para la formación holística de directores y docentes, orientándolos hacia mejoras en las diferentes competencias que favorezcan la misión y la visión organizacional relación al aspecto cultural, directamente con la literatura especializada, es posible encontrar mucho más la temática en estudio a nivel del ámbito organizacional empresarial, específicamente en publicaciones en el campo de la psicología organizacional, que ha sido vinculada y adaptada al campo educativo.

1.5 Delimitación de la investigación

En cuanto a la delimitación de nuestro estudio se hará uso del método analítico para recolectar correctamente los datos obtenidos con la aplicación de nuestros instrumentos a las estudiantes del nivel inicial de la Institución Educativa Inicial "Niño Divino" N°1199 de la ciudad del Cusco, en el presente año, de la misma manera los resultados obtenidos permitirán conocer la existencia o no de la relación que hay entre las variables propuestas en nuestra investigación. Esta investigación se llevará a cabo en el mes de setiembre culminando en octubre los primeros días del año 2023. Gracias a la cooperación de todas las maestras que laboran en dicha institución.

1.6 Limitación de la investigación

Una de las limitaciones de este estudio es la poca información que nos puedan brindar los maestros al momento de recopilar información sobre las variables de estudio debido al temor o represalias. Así también, Lafalta de apoyo de las maestras para realizar la encuesta debido al tiempo de trabajo que realizan dentro de la Institucione Educativa.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

El clima organizacional es muy trascendental para alcanzar la realización de los objetivos del plantel educativo, ello demanda el compromiso de todos los integrantes de dicha organización. Este tema viene siendo una cuestión de gran importancia desde los años 80 hasta nuestros días; hoy el clima organizacionales una fortaleza que orienta hacia el perfeccionamiento, hacia la búsqueda del triunfo de la entidad educativa.

Existen en la actualidad varias fuentes de información el cual tomaremos como referencia y proporcionaran una base para el presente proyecto de investigación.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

En Venezuela (Luengo., 2013) realizó estudios sobre “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial” en la Universidad de Zulia, realizo este estudio para optar el grado de magister en educación, utilizó la investigación de tipo descriptivo correlacional con una población de 49 personas.

Comentario

En cuanto al autor concluye que el clima organizacional identificado en los Centros de Educación Inicial, del Municipio Mara, estado Zulia, es el autoritario, esto es divisado por los docentes que manifiestan que hay desconfianza desde la dirección de la institución al mostrar demasiado control y desinterés en la toma de decisiones del personal, debido a ello existe una alineación hacia un prototipo de clima donde el líder pedagógico y los maestros no se encuentran motivados en su centro de trabajo el cual determina su desempeño laboral.

En la Paz - Bolivia (Mena, 2019) investigó sobre la “Relación entre clima institucional y el desempeño laboral de docentes de la carrera de educación

parvulario de la Universidad Pública de el Alto”. Este estudio se llevó a cabo en la universidad Mayor de San Andrés, Investigación realizada para optar el grado de Magister. Utilizo la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos son dos cuestionarios y su muestra de 45 docentes.

Comentario

El autor concluye que dentro del desempeño laboral es importante contar con ambientes favorables para el aprendizaje, promover un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad educativa, situación que de acuerdo a los resultados de la investigación no se cumple en la Carrera de Educación Parvulario de la Universidad Pública de El Alto. Correlación con respecto al clima organizacional.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

En Perú (Cuba, 2010) investigó sobre la “Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de ventanilla - callao”. En la universidad San Ignacio de Loyola, Investigación realizada para optar el grado de Maestro. Es una investigación descriptiva de diseño correlacional, se contó con una muestra de 184 estudiantes y 33 docentes.

Comentario

Concluye que, de acuerdo a la hipótesis general planteada, se concluye que existe relación baja y significativa para los alumnos y una relación buena y no significativa para los docentes entre el clima institucional y el desempeño docente, el cual nos permite afirmar que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 4021, lo que significa que a mejor clima institucional mayor desempeño del profesor.

Soberón (2007), en su estudio descriptivo sobre clima organizacional en instituciones educativas privadas de Lima trabajó con 4 instituciones del distrito de Breña y una muestra total de 156 docentes de nivel primario y secundario.

Aplicó para su estudio un test de clima organizacional desde la perspectiva del docente.

Comentario

La investigación concluyó que no existen un buen clima organizacional en las escuelas en estudio, Además que el lenguaje y el uso de los rituales era inadecuado; la existencia de grupos de docentes con ciertos conflictos, generaban un clima defensivo entre ellos, alterando los valores institucionales y la comunicación asertiva; y el clima laboral existente no propiciaba un adecuado ambiente de enseñanza aprendizaje, generando un servicio de limitada calidad.

2.2. Bases teórico-científicas.

2.2.1 Definiciones de clima organizacional.

Para definir que es un clima organizacional, se requiere separar estos dos vocablos. Primero, analizaremos el término organización, después clima y, finalmente definiremos clima organizacional.

Para James (1996) una organización es “un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes”. Además, el primer paso crucial para organizar, menciona nuevamente James (1996) es el proceso de diseño organizacional: “el patrón específico de relaciones que los gerentes crean en este proceso se llama estructura organizacional, que es un marco que prepara a los gerentes para dividir y coordinar las actividades de los miembros de una organización” .

Por otro lado, García y Medina (2008) manifiestan que en el campo escolar la organización puede ser entendida con otros sentidos más determinados: En una acepción muy amplia (macro organización), como sistema de elementos y factores reales ordenados a posibilitar el mejor cumplimiento de la acción educativa. En este sentido amplio, instrumental, la organización

comprendería la política educativa (gobierno de la educación por el poder político del Estado); la administración escolar (conjunto de acciones para llevar a efecto las directrices de la política educativa); la legislación educativa (sistema de normas tendientes a concretar la acción educativa del Estado) y la organización escolar propiamente dicha (cuya normatividad técnico-pedagógica se centra en los elementos de las instituciones escolares y del entorno próximo)..

A. Clima Organizacional

Según, (Sandoval, 2004) sostiene que “el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa” (pg.34).

Según lo mencionado por el autor se tiene que trabajar en forma conjunta, promoviendo un ambiente favorable y de compañerismo de esta forma tendremos un buen clima en nuestra institución educativa.

El autor (Bris, 1999) Indica que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituyen uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103).

Por su parte (Alvarado, 2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95).

Podemos decir que el clima organizacional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí para determinar sus características que identifican un buen clima agradable y positivo que permita desarrollar los objetivos estratégicos.

Las instituciones educativas tienen que trabajar en forma conjunta, promoviendo un ambiente favorable y de compañerismo de esta forma tendremos un buen clima en nuestra institución educativa.

Según estas definiciones, se puede mencionar, que el clima institucional es un concepto amplio que abarca la forma en que los actores ven la realidad y la interpretación que hacen de ella, es de suma importancia para la organización. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga de su institución.

De ahí que el clima institucional refleje la interacción entre características personales e institucionales.

Tipos de clima

Diversos autores definen al clima institucional como el ambiente generado en una institución educativa a partir de sus vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores, motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y profesionales. En un modo general, (Likert, 1968) propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

a) Sistema I Autoritarismo explotador

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función

puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

b) Sistema II Autoritarismo paternalista

En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

c) Sistema III consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.

d) Sistema IV Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral. Por su parte, Martín (1999), en el contexto educativo, señala que existen dos grandes tipos de clima institucional, cada uno de los cuales cuenta con dos subdivisiones:

1) Clima de tipo autoritario

Autoritarismo explotador, en el cual la dirección no tiene confianza

en sus docentes. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos es tomada por la dirección. Autoritarismo paternalista, es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los docentes, la mayor parte de las decisiones la toma la dirección, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

2) Clima de tipo participativo

Consultivo, en un clima participativo la dirección tiene confianza en sus docentes. Permite a los docentes que tomen decisiones más específicas. La comunicación es de tipo descendente.

Participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus docentes. Los procesos de toma de decisiones están distribuidos en toda la institución, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los trabajadores están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza.

2.2.2 Definiciones de Desempeño Docente

B. Desempeño docente

De la misma manera, Según (Valdés., 2004) indica que el ejercicio docente tiene que ver con el accionar que realiza el educador en el establecimiento educativo refiriéndose únicamente a la práctica del proceso de enseñanza que permite transmitir información de manera profesional para que por medio de esto se promueva un aprendizaje óptimo para los estudiantes.

Por otro lado, (Nieves, 2000) manifiesta que “el educador, ya no debe ser un simple expositor de temas, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista

del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que conduce” (pg.7).

Es importante señalar que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

Se entiende el desempeño como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno. El buen desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.

De la misma manera (Montenegro., 2003) se refiere sobre el desempeño docente como: El proceso del desempeño laboral del docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación (pg.23).

a) Evaluación del desempeño docente

El concepto de evaluación del desempeño docente es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferentes teorías. Asimismo, la evaluación del desempeño docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje.

Según (Mateo, 2005) indica que “la evaluación del profesor juega un papel importante en la mejora, de hechos las comunicaciones educativas no

pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado” (p.95). Del mismo modo continúa diciendo “que hay una conexión nacional entre los vértices del triángulo, evaluación de la docencia - mejora y desarrollo profesional del profesorado - mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de calidad” (pág. 95).

b) Funciones de la evaluación del desempeño docente

En los últimos años se está incrementando el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente, como un instrumento para impulsar una mejora formativa para todos los implicados en las acciones evaluadoras. Por ello, es importante analizar, debatir en conjunto todas las evidencias que salgan durante el proceso de evaluación, razón por la cual se debe precisar las funciones que debería cumplir la evaluación del desempeño docente. En este sentido (Valdés, 2004) establece las siguientes:

- **La función de diagnóstico.** - Son principales aciertos y desaciertos del maestro en un periodo de tiempo, y esto servirá de guía para el director, jefe de área o al propio docente para que se capacite y mejore.
- **La función instructiva.** - Produce una síntesis de indicadores de desempeño del maestro a fin de favorecer una experiencia de aprendizaje laboral.
- **Función educativa.** - Permite al docente conocer como es percibido su trabajo y erradicar las insuficiencias.
- **Función desarrolladora.** - Permite que el docente madure y sea consciente de sus aciertos y errores laborales, orientándose de manera constante hacia la autoevaluación crítica.

c) Dimensiones de Desempeño Docente

- **La toma de decisiones.** - Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos.

- **La responsabilidad.** - Está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.
- **Principios de la responsabilidad.** - El cumplimiento responsable en nuestra labor humana. Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad general.
- **El compromiso organizacional.** - Surge cuando las personas se identifican con los valores de la organización y le encuentran un sentido a su trabajo.
- **Participación.** - Consiste en la implicación de las personas en las actividades de la organización, aportando cada quien la parte que le corresponde, para cumplir los objetivos institucionales. (Valdés., 2004)

2.3. Definición de términos.

Auxiliar en educación:

Docente contratada por la UGEL o por los padres de familia para el apoyo a la docente titular en control y enseñanza a los niños.

Clima organizacional: Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. (MINEDU, 2012)

Conflictos: Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. (Mena L. B., 2019)

Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo, el énfasis está puesto en el apoyo mutuo. (Mena L. B., 2019)

Convivencia: Es cuando se promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo en las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración

incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas. (MINEDU, 2012)

Desempeño: Son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. (MINEDU, 2012)

Docente nombrado: Es la docente que tiene contrato hasta cumplir los años de servicio para su jubilación, estos docentes lograron aprobar la prueba única nacional y cuentan con beneficios y estabilidad laboral, aquel que tiene un contrato indefinido en cualquier institución que desee, para laborar hasta su jubilación, son quienes aprobaron un riguroso examen a nivel nacional.

Docente contratado: Es la docente que brinda los servicios por el tiempo establecido en su contrato que puede ser desde un mes hasta un periodo de un año la laboral, está sometido a evaluaciones cada dos años y según la prueba única nacional es ubicado en un ranking en la UGEL para escoger una plaza vigente.

Gestión Escolar: Se comprende cuando el director y el consejo escolarejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. (MINEDU, 2012)

Liderazgo motivacional: Implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y 27 características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural. (MINEDU, 2012)

Procesos pedagógicos: Es el proceso mediante el cual se aprende a través de la indagación. Los docentes propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación. (MINEDU, 2012)

Relación escuela-familia-comunidad: Hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los

procesos de aprendizaje. (MINEDU, 2012)

Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados. (Mena L. B., 2019)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis de la Investigación

3.1.1 Hipótesis central o general.

El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial” Niño Divino” N°1199.

3.1.2 Hipótesis específicas.

- La situación del Clima organizacional es mala en la Institución Educativa Inicial” Niño Divino” N°1199.
- La situación del Desempeño docente es buena en la Institución Educativa Inicial” Niño Divino” N°1199.
- La percepción de los docentes y directivos sobre el clima organizacional y desempeño docente es mala en la Institución Educativa Inicial” Niño Divino” N°1199.

3.2 Variables de la investigación.

La variable, “Son características, atributos o propiedades de un hecho o fenómeno que tiende a variar y que es susceptible de ser medida y evaluada.” (Hernández; 2006).

3.2.1 Variable independiente / variable de estudio 1.

Clima organizacional

Dimensiones

- Autoritarismo explotador
- Autoritarismo paternalista
- consultivo
- participación en grupo

3.2.2 Variable dependiente / variable de estudio 2.

Desempeño Docente

Dimensiones

- La toma de decisiones
- La responsabilidad
- Principios de la responsabilidad
- El compromiso organizacional
- Participación

3.2.3 Operacionalización de variables.

Variable independiente / variable de estudio 1

Tabla N° 01. Operacionalización de la variable: **Clima organizacional**

Variables de investigación	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Se entiende por clima organizacional como el ambiente de trabajo en las organizaciones y constituyen uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” Según (Martín Bris, 1999)	Son todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. (MINEDU, 2012)	Autoritarismo explotador	Trabajo dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas	ESCALA ORDINAL
			Autoritarismo paternalista	Los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores	
			consultivo	decisiones se toman en la cima	
			participación en grupo	La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral	

Fuente: Elaboración basada en el marco teórico.

Variable dependiente / variable de estudio 2

Tabla N° 02. Operacionalización de la variable: **Desempeño Docente**

Variables de investigación	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Según (Valdés., 2004) indica que es el ejercicio docente tiene que ver con el accionar que realiza el educador en el establecimiento educativo refiriéndose únicamente a la práctica del proceso de enseñanza que permite transmitir información de manera profesional para que por medio de esto se promueva un aprendizaje óptimo para los estudiantes	Es la capacidad de cumplir las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno. El buen desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.	La toma de decisiones	Realiza una elección para resolver diferentes situaciones de la vida	ESCALA ORDINAL
			La responsabilidad	Reflexiona, administra, orienta y valora las consecuencias de sus actos	
			Principios de la responsabilidad	Planear en tiempo y forma las diferentes acciones	
			El compromiso organizacional	Se identifican con los valores de la organización	
			Participación	actividades de la organización	

3.3 Método de investigación

El método utilizado en la presente investigación es de tipo científico, así UNIR (2021) nos refiere que: “El método científico es una herramienta de investigación que permite generar conocimiento objetivo al resolver la veracidad o falsedad de un postulado por medio de la aplicación de una serie de etapas o pasos.”.

3.3.1 Enfoque de investigación.

Nuestro enfoque será el cuantitativo que según Hernández Sampieri (2003), el enfoque cuantitativo se fundamenta: en un esquema deductivo y lógico, busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas, confía en la medición estandarizada y numérica, utiliza el análisis estadístico es reduccionista y pretende generalizar los resultados de sus estudios mediante muestras representativas.

3.3.2 Tipo de investigación.

El tipo de la presente investigación es Transversal con Diseño No Experimental, ya que no se manipularán las variables por solo observarse los fenómenos en su ambiente natural para después ser analizados. (Hernández, et al, 2005).

3.3.3 Alcance o nivel de investigación

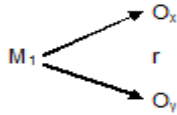
El nivel de investigación realizado es Descriptivo-Correlacional: “Describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.155).

3.3.4 Diseño de investigación.

Cuantitativo no experimental:

La investigación se desarrollará bajo los lineamientos del diseño descriptivo correlacional.

Será un diseño de estudio No Experimental Transaccional Correlacional Causal, porque tendrá como objetivo medir y evaluar el grado de relación que exista entre dos o más variables en un contexto particular o momento determinado (Inteligencia Emocional y Autocontrol) (Hernández, Fernández, y Baptista, 2007, p.63).



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Observación de la variable 1.

Oy = Observación de la variable 2.

r = Grado de relación entre la variable relacional 1 y variable relacional 2.

3.4 Población y muestra del estudio.

3.4.1 Población.

Nuestra población está determinada por un total de 9 docentes contando el personal administrativo, auxiliares y dirección y un total de 99 estudiantes en la Institución Educativa Inicial "Niño Divino" N°1199, una de las características propias de nuestra población de docentes que son mujeres en la Institución Educativa todas en la condición de contrato.

Tabla N° 01 Tabla de profesores

I.E INMACULADA CONCEPCION		Varones	Mujeres
DOCENTES	04	-	04
DIRECCION	01	-	01
AUXILARES	03	-	03
LIMPIEZA	1	1	-
TOTAL	09	1	08

Fuente: Elaboración propia con datos del Personal Docente 2023 I.E.I.C

Tabla N° 02 Distribución de alumnos

EDAD	COLOR	N° Alumnos	AÑOS	Varones	Mujeres
3	LILA	22	3	14	8
3	VERDE	27	4	16	11
3	TURQUESA	27	4	15	12
4	ROSADO	23	5	9	14
	TOTALES	99		54	45

Fuente: Elaboración propia con datos del SIAGIE Matricula 2023 I.E.I.C

3.4.2 Muestra.

Nuestra muestra de estudio serán 4 docentes que laboran en la condición de contrato en la Institución Educativa Inicial "Niño Divino" N°1199 de institución.

Tipo de muestreo utilizado

El tipo de muestreo realizado es el No Probabilístico por Conveniencia Intencionado, ya que, aunque la Población son todos los docentes y estudiantes de Educación Inicial. En el muestreo por conveniencia "el elemento se autoselecciona o se ha seleccionado debido su fácil disponibilidad" (Kinnear y Taylor, 1998, p.405)..

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.5.1 Técnica de recolección de datos

Vamos a utilizar la técnica de la encuesta, que es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas. Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La encuesta la vamos a aplicar ante la necesidad de

probar nuestra hipótesis o descubrir una solución a un problema, e identificar e interpretar, de la manera más metódica posible, un conjunto de testimonios que puedan cumplir con el propósito establecido.

3.5.2 Instrumento de recolección de datos

- Encuesta de clima organizacional
- Encuesta de desempeño docente

Juicio de expertos

Se indica el resultado obtenido de la evaluación de expertos para la validación del instrumento de investigación el cual responde a los criterios propuestos en un instrumento de calificación.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Experto 1 Nombre y Apellido	Experto 2 Nombre y Apellido	Experto 3 Nombre y Apellido	Promedio
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.				
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y				

		variables				
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				

NOTA: Este cuadro se sustenta con las fichas de VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS debidamente firmados e identificados por los expertos

3.6 Técnica de procesamiento de datos

Es la parte del proceso investigativo que consiste en realizar el procesamiento de los datos previamente obtenidos de la población escogida durante el trabajo de campo. Su finalidad es efectuar el análisis de acuerdo a los objetivos, hipótesis o preguntas de la investigación. En una investigación se pueden combinar diversos tipos de tratamientos de datos, depende de la naturaleza o tipo de información. (Euroinnova, 2022)

Después de haberse definido la metodología a utilizar en la investigación se ha realizado una exhaustiva recopilación de datos se dará paso al proceso de análisis, mismo que dará luz a los fundamentos para gestar las conclusiones a la que se llegará en este proyecto de investigación. Esta etapa reviste de una enorme importancia para cualquier investigación y por tal motivo, se debe tomar a la misma con seriedad y sobre todo con mucha responsabilidad, ya que dichos análisis son la piedra angular para las conclusiones y las recomendaciones.

3.7 Aspectos éticos

Para desarrollar nuestra investigación se pedirá el consentimiento de los 4 docentes para que representen nuestra muestra, para con eso tener un respaldo en la ejecución del trabajo de investigación. Sabiendo que la ética de la investigación con los seres humanos es una rama de la ética aplicada, cuyo objeto de estudio son las investigaciones científicas, en las cuales participan los sujetos humanos vivos y donde se hace uso de su carácter específicamente humano. Este hecho hace que los sujetos de estas investigaciones sean vulnerables al rastreo de sus identidades, involucrando potencialmente su privacidad; por esta razón se requiere de pasos adicionales para la protección de las personas que participan en estos estudios.

CAPÍTULO IV
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Presupuesto o costo del proyecto.

RUBRO	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	COSTO TOTAL
LIBRO	20	1	20
Fotocopias	70	1	70
Tinte de impresora	30	3	90
Papel a4	20	1	20
Cuaderno	5	1	5
SERVICIOS			
Internet	50	1	50
IMPREVISTOS			
	26		
TOTAL	6		260

SON: (Doscientos sesenta soles)

4.2. Financiamiento.

El siguiente proyecto de investigación es autofinanciado

4.3. Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	2023 - 2023											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Elaboración del proyecto	X	X	X									
Elaboración y/o selección de instrumentos				X	X							
Recolección de los datos					X	X						
Tratamiento de los datos						X	X					
Análisis de los resultados								X				
Contrastación de las hipótesis									X			
Formulación de conclusiones									X			
Formulación de recomendaciones									X			
Elaboración del informe final									X			
Correcciones del informe final de la tesis									X			
Presentación de la tesis									X			
Sustentación de la tesis									X			

4.4 Control y evaluación del proyecto.

El control y la evaluación del proyecto es necesario en todas las etapas de su ciclo vital. Una evaluación continua garantiza que cualquier irregularidad se detecte y corrija a tiempo, lo que permite reducir al mínimos los efectos perjudiciales para el proyecto. Para que resulte

Verdaderamente eficaz, debe realizarse de forma abierta con una amplia participación de los interesados.

El siguiente proyecto de investigación será avaluado y monitoreado por el comité de evaluaciones de tesis del Instituto Superior Santa Rosa del cusco.

Referencias bibliográficas

ABNB. (18 de 04 de 2022). Biblioteca y Archivos Nacionales de Bolivia. Obtenido de Historia del Archivo y Biblioteca Nacionales de Bolivia: <https://www.archivoybibliotecanacionales.org.bo>

Acosta Sandoval S., I. S. (2006). Propuesta Teórica Metodológica para archivar los servicios de los archivos. Universidad de Costa Rica. (2022).

Alvarado. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Lima: . Lima: Udegraf S.A.

Arias, J. L. (2020). técnicas e instrumentos de investigación científica. Perú: Editorial enfoques consulting eirl.

Ausubel. (1983). Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo. México: EditorialTrillas.

Bris, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. España. C. d. (2007). Relaciones interpersonales en la institución educativa. En P. u. Perú. Lima. (2007)

Cuba. (2010). "Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de ventanilla - callao". En (tesis de Maestría). Perú. Dra. C.

Esperanza Lucía Guelmes Valdés, D. C. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. <http://scielo.sld.cu/>, 1.

E. (2022). <https://www.euroinnova.mx/blog/que-es-el-procesamiento-de-lainformacion-en-una-investigación>. Economía.

Euro innova. (2022). <https://www.euroinnova.mx/blog/que-es-el-procesamientode-la-informacion-en-una-investigacion.62>

F., N. E. (2000). Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín. García, M. A. (15 de mayo de 2011). mundo archivístico. Obtenido de <https://www.mundoarchivistico.com>

GIL, P. F. (1991). Manual de organización de archivos de gestión de oficina. Paris:Adhara, S.R.L. Gob.pe Estándares y guías para la digitalización. (s.f.).

<https://guias.servicios.gob.pe/creacion-serviciosdigitales/sistematizacion/index>. Gonzales. (2004). Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad. Madrid:La muralla.

Hernández, Fernández & Baptista. (2006).

HPE. (2022). <https://www.hpe.com/es/es/what-is/data-analytics.html>.

Likert. (1968). Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima:Editorial Pontificia universidad católica del Perú.

Luengo. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación Inicial en la Universidad de Zulia. Venezuela: <http://es.slideshare.net/ronaldaraujo10/clima-organizacional-y-desempeolabor>.

Obtenido de <http://es.slideshare.net/ronaldaraujo10/climaorganizacional-y-desempeo-labor>.

M. S. García, y. S. (2006). Investigación educativa. Abriendo puertas. México. Martín Bris. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.). Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27.

Mastro pierro, M. d. (2007). Archivos Escolares. Gestión archivistic.

Argentina: Alfagrama.

Mateo. (2005). La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas.

Barcelona España.

Mena, L. B. (2019). Relación entre clima institucional y el desempeño laboral de docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública de el Alto universidad Mayor de San Andrés. El Alto, La Paz.63

Menarguez, J. (2004). Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma. Madrid –España: Fundación Index. madrid .

MINEDU. (2012). Marco del buen desempeño docente. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempenodocente.pdf>

Montenegro. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Colombia:Cooperativa Editorial Magisterio.

Moreira, M.A. (2002). (2002). Investigación en educación en ciencias: métodos cualitativos. Universidad de Federal do Rio Grande do Sul.

Mústieles, N. K. (1997). Sistematización de la práctica con grupos . En <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/74406/42595196462-1> (pág.112). Buenos Aires: Lumen Humanitas.

Nieves. (2000). Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay. Venezuela.

Perú, P. u. (2007). Centro de investigaciones y servicios educativos, Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima.

Sandoval, C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas.

Saturno, P. (2009). El clima laboral en los Profesionales de Atención Primaria. venus.

Vismara, J. B., Bianculli, k., & Suarez, M. P. (2016). Archivo Histórico Escolar, Escuela Cooperativa Amuyen. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.

Vismarra, J. B., & Suarez, S. B. (2021). Un Proyecto, tres caminos y una agenda abierta. Puesta en valor de archivos Históricos y escolares. Anuario de Biblioteca, Archivos y museo

ANEXOS

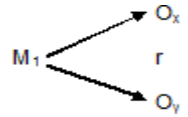
3.8 Matriz de consistencia

ANEXO N° 01

TÍTULO: “RELACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL “NIÑO DIVINO” N° 1199 CUSCO - 2023 ”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial” Niño Divino” N°1199 Cusco - 2023?	Determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial ” Niño Divino” N°1199 de la ciudad del Cusco	El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial ” Niño Divino” N°1199.	V1 El clima organizacion al Dimensiones : - Autoritarism oexplotador - - - Autoritarismo paternalista - - consultivo - - participación engrupo	3.1.-Tipo de Investigación. El presente trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación básica, el nivel es descriptivo correlacional por que describe el fenómeno o una situación en este
Sub Problemas	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas		
¿Como identificamos la situación del Clima organizacional en la	Identificar la situación del Clima organizacional en la Institución	La situación del Clima organizacional es mala en la Institución Educativa Inicial” Niño Divino” N°1199.		

<p>¿Institución Educativa Inicial" NIÑO DIVINO" N°1199?</p> <p>¿Cómo identificamos la situación del Desempeño docente en la Institución Educativa Inicial" NIÑO DIVINO" N°1199?</p> <p>¿Cómo describimos la percepción de los docentes sobre el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa inicial" NIÑO DIVINO" N°1199?</p>	<p>Educativa Inicial" NIÑO DIVINO" N°1199</p> <p>Identificar la situación del Desempeño docente en la Institución Educativa Inicial" NIÑODIVINO" N°1199</p> <p>Describir la percepción de los docentes y directivos sobre el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa inicial" NIÑO DIVINO" N°119</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La situación del Desempeño docente es buena en la Institución Educativa Inicial" Niño Divino" N°1199. ▪ La percepción de los docentes y directivos sobre el clima organizacional y desempeño docente es mala en la Institución Educativa Inicial" Niño Divino" N°119 	<p>V2 Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La toma de decisiones - La responsabilidad - Principios de la responsabilidad - El compromiso organizacional - Participación 	<p>caso las variables Clima organizacional y desempeño docente determinada. Por Hernández (2003).3.2.-DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.</p> <p>En este trabajo de investigación se ha utilizado el diseño no experimental, transversal correlacional en la que trata de determinar el grado de relación de las variables Liderazgo Democrático y Gestión de Calidad.En este tipo de diseño las variables son variables de</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>estudio, ninguna es independiente o dependiente, sólo para efectos de estudio se simbolizar con (X) y (Y). Augustini (2006).</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Tipología:</p>  <p>3.3.- Población: La población está constituida por todos los docentes de la institucion</p>
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>educativa "NIÑO DIVINO" N° 1199 del Cusco, que hacen la cantidad de 04 docentes.</p> <p>3.4.- Muestra: La muestra es de 04 docentes de la institución educativa "NIÑO DIVINO" N° 1199</p> <p>3.5.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos Encuestas Cuestionarios Técnicas para el análisis de datos Análisis de frecuencias. Prueba de hipótesis.</p>
--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				Establecimiento de rangos
--	--	--	--	---------------------------

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

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Se entiende por clima organizacional como el ambiente de trabajo en las organizaciones y constituyen uno de los factores	Son todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. (MINEDU, 2012)	<p>Sistema I Autoritarismo explotador</p> <p>En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados.</p> <p>La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de</p>	- trabajo dentro de una atmósfera de miedo, castigo y de amenazas

<p>determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” Según (Martín Bris, 1999)</p>	<p>recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.</p>	
	<p>Sistema II Autoritarismo paternalista</p> <p>En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución de responsabilidades - Cumplimiento de deberes - Respeto a las normas
	<p>SISTEMA III CONSULTIVO</p> <p>La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto al líder - Organización de equipos

		<p>confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Empoderamiento del equipo
		<p>Sistema IV Participación en grupo</p> <p>La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral. Por su parte, Martín (1999), en el contexto educativo, señala que existen dos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza y compañerismo - Expresión de afecto - Comunicación empática

		grandes tipos de clima institucional, cada uno de los cuales cuenta con dos subdivisiones:	
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------	--

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

DIMENSIONES	INDICADORES	P E S O	N . D E I T E M S	ITEMS/REACTIVO	VALORACION DEL ÍTEM
	Armonía entre los miembros			¿Te has sentido bajo presión en tu trabajo por parte de tus compañeras de trabajo? ¿Me podrías dar un ejemplo?	

Autoritarism oo explotador	Trabajo coordinado	2 5	0 5	¿Se eligen a los miembros de manera coordinada?	
				¿Hay una distribución de roles y tareas que cumplirán los miembros del equipo de trabajo?	
	¿Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo?				
	¿Se trabaja en función a metas colectivas?				
	Metas compartidas				
Autoritarism oo paternalista	Distribución de responsabilida d des	2 5	0 5	¿Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro?	
				¿Se asignan tareas de acuerdo a sus habilidades?	
	Cumplimiento de deberes			¿Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido?	
				¿Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo?	
	Respeto a las normas			¿Se establece un manual de funciones para cada equipo?	
consultivo	Respeto al líder			¿Se elige un líder o responsable por cada equipo?	
				¿El líder establece con su equipo los criterios de evaluación?	

	Organización de equipos	2	0	¿Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y a tiempo?	
	Empoderamiento del equipo	5	5	¿Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo?	
				¿Los equipos son autónomos y no son interferidos por el subdirector de Áreas técnicas?	
participación en grupo	Confianza y compañerismo	2	5	¿Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales?	
				¿Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas e interés?	
	¿Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo?				
	Expresión de afecto			¿Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones?	
Comunicación empático	¿Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales?				
TOTALES		1	2		
		0	0		

	0		
	%		

3.9 Matriz de Instrumento

3.10 Instrumentos de investigación

FICHA DE OBSERVACION DIRECTA



INSTITUTO PEDAGOGICO PRIVADO "SANTA ROSA".

OBSERVACION DIRECTA

EL siguiente instrumento está diseñado para observar el clima organizacional y desempeño docente en la en la institución educativa inicial "NIÑO DIVINO" N°1199 cual consistirá de la observación directa de los docentes que posteriormente serán sometidos a un análisis en conjunto.

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" la literal que elija. Las literales se definen de la siguiente manera: SIEMPRE 1, A VECES 2, CASI NUNCA 3, NO APLICA 4.

TEMA	FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL "NIÑO DIVINO" N°-1199
OBSERVADOR	NANCY ALVARADO CCOYO SILVIA CORDOVA SOLIS
LUGAR	DEPARTAMENTO - CUSCO DISTRITO – SANTIAGO (HUASAHURA)
FECHA	04 DE MARZO DEL 2023

CLIMA ORGANIZACIONAL					
N-	PREGUNTAS:	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NO APLICA
1	Existe buenas relaciones interpersonales en las reuniones de trabajo		X		

2	Los docentes se sienten cómodos trabajando en la Institución educativa			X	
3	Existe presión de grupo por parte de los docentes para realizar actividades fuera de clase.			X	
4	Los docentes expresan libremente sus ideas y generan confianza al transmitirlos.			X	
5	Los docentes tienen apoyo y motivación de parte de la directora de la Institución educativa			X	
6	Los docentes muestran tratos diferenciados entre docentes nombrados, contratados y auxiliares			X	
7	Los docentes expresan constantemente quejas sobre su jornada laboral			X	
8	Los docentes se sienten satisfechos con su horario laboral de ingreso y salida.			X	
DESEMPEÑO DOCENTE					
9	Los docentes se sienten valorados y		X		

	reconocidos por su institución.				
10	Los padres colaboran continuamente con los docentes		X		
11	Los docentes se sienten en la capacidad de pedir ayuda a sus compañeras de trabajo cuando se presentan dificultades.		X		
12	Los docentes participan activamente en las reuniones	X			
13	Los docentes realizan con entusiasmo y alegría sus sesiones de aprendizaje		X		
14	Los docentes consideran que es importante la actualización constante en pedagogía.		X		
15	Los docentes valoran constantemente los aprendizajes de sus estudiantes.	X			
16	Los docentes reciben monitoreo planificado por la dirección	X			
17	Los docentes proponen proyectos de innovación para	X			

	mejorar los aprendizajes de los estudiantes				
--	---------------------------------------------	--	--	--	--

.....

FIRMA

ENTREVISTA A DOCENTE



INSTITUTO PEDAGOGICO PRIVADO "SANTA ROSA"

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: "RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL". " NIÑO DIVINO" N°1199 A continuación, encontrara preguntas relacionados con las características del ambiente de trabajo en el que usted frecuenta.

Nombre del entrevistado (a):

Nombre del

entrevistador: _____

Cargo: _____ Fecha: _____

Hora de inicio: _____ Hora de finalizació

I. CLIMA ORGANIZACIONAL

1. ¿Cuál es la función y tiempo que viene desempeñando dentro de la Institución Educativa?

. ¿Cuál es la cantidad total de estudiantes y personal que existe dentro de la institución?

3. ¿Cómo te sientes trabajando como directora en la institución educativa?

4. ¿Consideras que en las reuniones que se lleva a cabo dentro de la institución educativa se ayudan unos a otros (trabajo en equipo)?

5. ¿Te has sentido bajo presión en tu trabajo por parte de tus compañeras de trabajo? ¿Me podrías dar un ejemplo?

6. ¿Te es fácil hablar abiertamente y tener confianza con tus compañeras de trabajo?

7. Desde tu punto de vista, ¿Crees que existe un trato diferenciado entre docentes nombrados y contratados?

. Desde tu punto de vista, ¿Cuál es el mayor problema que presenta la institución educativa respecto al clima institucional?

ENTREVISTA A DOCENTES

INSTITUTO PEDAGOGICO PRIVADO "SANTA ROSA"



Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: "RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL" NIÑO DIVINO" N°1199 A continuación encontrara preguntas relacionados con las características del ambiente de trabajo en el que usted frecuenta.

Nombre del entrevistado (a):

Nombre del entrevistador:

_____ Cargo:

_____ Fecha:

Hora de inicio: _____ Hora de finalización:

DESEMPEÑO DOCENTE

1. ¿Consideras que es importante recibir un reconocimiento y/o valoración al docente por su buen desempeño laboral en la Institución Educativa?

2. ¿Crees que la familia juega un rol importante en la formación de sus hijos, si esasí solicitas el apoyo de los padres de familia?

3. ¿Solicitas ayuda profesional a otras docentes, y/o la brindo si me lo piden y estoy en la capacidad de hacerlo?

4. ¿Participas en las reuniones y actividades de reflexión colectiva entre docentes con argumentos y posiciones constructivas?

5. ¿Es importante para ti como docente la alegría y el entusiasmo en tus sesiones de aprendizaje?

6. ¿Es para ti importante la formación profesional continua, actualización y actitud de superación para obtener buenos resultados?

7. ¿Elogias oportunamente los esfuerzos y resultados de aprendizaje de tus estudiantes como también los resultados positivos de tus compañeras de trabajo?

8. ¿Podrías describir si recibiste monitoreo, acompañamiento y capacitaciones por parte de la UGEL?

_____ INSTITUTO PEDAGOGICO PRIVADO "SANTA ROSA"

.....

FIRMA

Validación de instrumento aprobado.