

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Clima organizacional y desempeño docente, en los colegios
Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018**

Por:

Astrid Nevenka Castro Bustamante

Sheila Paola Meza Collao

Asesor:

Dr. Julio Cesar Rengifo Peña

Lima, Agosto de 2018

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

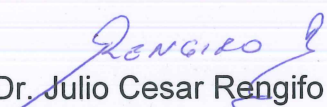
Dr. Julio Cesar Rengifo Peña, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE, EN LOS COLEGIOS ADVENTISTAS DE LA ASOCIACIÓN PERUANA CENTRAL ESTE: LIMA, 2018" constituye la memoria que presenta la Bachiller Sheila Paola Meza Collao y Astrid Nevenka Castro Bustamante para aspirar al título de Profesional de licenciada en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los 10 de octubre del año 2018

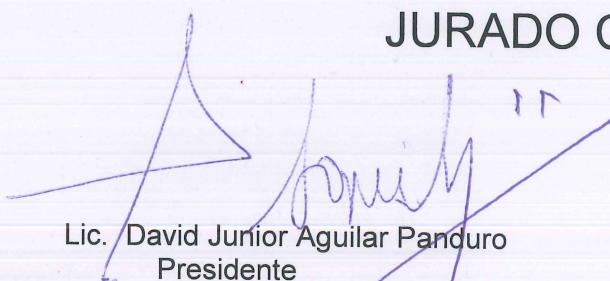

Dr. Julio Cesar Rengifo Peña

Clima organizacional y desempeño docente, en
los colegios Adventistas de la Asociación
Peruana Central Este: Lima, 2018

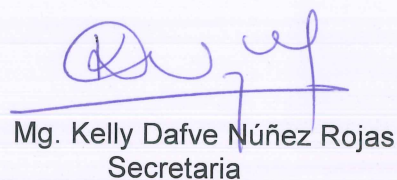
TESIS

Presentada para optar el título profesional de Licenciado
en Administración y Negocios Internacionales

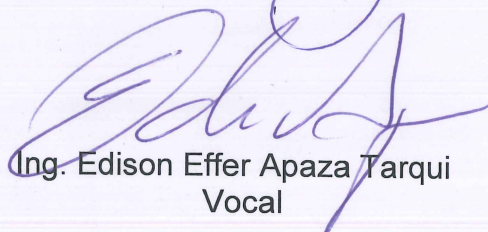
JURADO CALIFICADOR



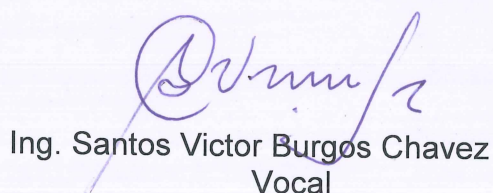
Lic. David Junior Aguilar Panduro
Presidente



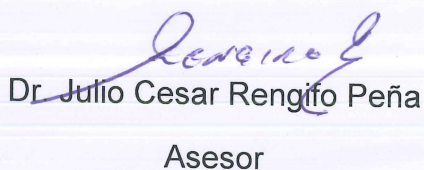
Mg. Kelly Dafve Núñez Rojas
Secretaria



Ing. Edison Effer Apaza Tarqui
Vocal



Ing. Santos Victor Burgos Chavez
Vocal



Dr. Julio Cesar Rengifo Peña
Asesor

Ñaña, 28 de agosto de 2018

Dedicatoria

A nuestros padres, que fueron el sustento y apoyo para no desistir y continuar con este último recorrido de nuestra formación profesional.

Dedicatoria

A nuestros padres, por su constante apoyo, a nuestros demás familiares que confiaron en que lo lograríamos, y nuestros amigos en general por los ánimos brindados.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por la vida, por las fuerzas que a diario nos da y por sus bendiciones a lo largo de este trayecto universitario.

A nuestro asesor, por impartirnos sus conocimientos y guiarnos en el proceso.

A nuestra querida UPeU por los valores impartidos, y nuestros maestros por su apoyo y ánimo constante.

A la Asociación Peruana Central Este por permitirnos realizar la investigación y a sus docentes por su tiempo y colaboración.

Contenido

Resumen	8
Abstract	9
Capítulo I.....	10
Problemas de Investigación y otros.....	10
1.1. Descripción de la situación problemática.....	10
1.2. Formulación de los problemas de investigación.....	12
Formulación del Problema general	12
Formulación de los Problemas específicos	12
1.3. Justificación	12
1.4. Objetivos de la investigación	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
1.5. Marco Filosófico.....	14
Capítulo II.....	16
Bases teóricas de la investigación.....	16
2.1. Antecedentes de la investigación	16
2.2. Marco Histórico	19
Clima organizacional	19
Desempeño Docente	19
2.3. Marco Teórico.....	20
Clima organizacional	20
Teorías del clima organizacional	21
Teoría de las Relaciones Humanas	21
Teoría de Maslow	22
Teoría de Likert	22
Modelos del clima organizacional	23

Modelo de Litwin y Stringer.....	23
Modelo de Katz y Kahn.....	23
Enfoques del clima organizacional.....	23
Enfoque Objetivo.....	23
Dimensiones del clima organizacional.....	24
Reconocimiento Organizacional.....	24
Recompensa Organizacional.....	25
Innovación Organizacional.....	25
Apoyo Organizacional.....	25
Estilo de Liderazgo.....	26
Autonomía.....	26
Desempeño docente.....	27
Modelos de Evaluación de Desempeño Docente.....	28
Dimensiones de desempeño docente.....	29
Planificación del trabajo pedagógico.....	29
Proceso enseñanza-aprendizaje.....	30
Responsabilidades profesionales.....	30
2.4. Marco conceptual.....	31
Clima organizacional.....	31
Reconocimiento Organizacional.....	31
Recompensa Organizacional.....	31
Innovación Organizacional.....	32
Apoyo Organizacional.....	32
Estilo de Liderazgo.....	32
Autonomía Organizacional.....	32
Desempeño Docente.....	33
Planificación del trabajo pedagógico.....	33

Proceso de enseñanza – aprendizaje	33
Responsabilidad profesional	33
Asociación Educativa	34
Equidad salarial	34
Escala salarial	34
Ambiente de trabajo.....	34
Capítulo III	35
Metodología de la Investigación	35
3.1. Tipo de investigación	35
3.2. Diseño de investigación	35
3.3. Hipótesis y variable.....	36
Hipótesis Principal.....	36
Hipótesis Derivada.....	36
3.4. Población y muestra de la investigación	37
3.5. Determinación de la muestra de la investigación	37
3.6. Instrumentos utilizados	38
3.7. Modificaciones del instrumento	39
3.8. Validación.....	39
3.9. Confiabilidad	39
3.10. Procesamiento de los datos	42
3.11. Técnica de recolección de datos.....	42
3.12. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	42
Capítulo IV	44
Resultados y Discusión	44
4.1. Datos demográficos	44
4.2. Resultados descriptivos de las variables	46
4.3. Contrastación de hipótesis	50

4.3.1. Prueba de normalidad	50
4.3.2. Prueba de la hipótesis principal.....	50
4.3.3 Prueba de Hipótesis Derivadas.....	52
Prueba de Hipótesis Derivada 1	52
Prueba de hipótesis derivadas 2	53
Prueba de hipótesis derivadas 3	54
4.4. Discusión de resultados.....	55
Capítulo VI.....	57
Conclusiones y recomendaciones	57
5.1. Conclusiones.....	57
5.2. Recomendaciones	58
Referencias	59
Anexos.....	65
Matriz Instrumental	66
Matriz de Consistencia.....	68
Operacionalización de Variable	69
Modificación de dimensiones	72
Modificación de indicadores.....	72
Modificaciones en la definición operacional.....	73

Índice de tablas

Tabla 1. Cantidad de docentes por cada colegio perteneciente a la APCE	37
Tabla 2. Prueba de Alpha de Combrach para el instrumento de Clima Organizacional y Desempeño Laboral	40
Tabla 3. Estadística de correlación de los elementos del instrumento de clima laboral y desempeño docente	40
Tabla 4. Género, edad, estado civil y religión de los docentes participantes en la investigación	44
Tabla 5. Institución educativa, nivel de enseñanza, condición laboral y experiencia profesional de los docentes participantes de la investigación	45
Tabla 6. Región de procedencia y nacionalidad de los participantes.....	46
Tabla 7. Resultados descriptivos de la variable Clima organizacional según dimensiones e indicadores.....	46
Tabla 8. Resultados descriptivos de la variable Desempeño docente, según sus dimensiones e indicadores.....	48
Tabla 9. Prueba de normalidad de Clima organizacional y desempeño docente	50
Tabla 10. Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en los colegios de la APCE.....	51
Tabla 11. Relación entre clima organizacional y planificación del trabajo pedagógico en los docentes de los colegios de la APCE	52
Tabla 12. Relación entre clima organizacional y proceso enseñanza – aprendizaje, en docentes de los colegios de la APCE	53
Tabla 13. Relación entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional en docentes de los colegios de la APCE	54

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en los colegios Adventistas de la Asociación Educativa Central Este, un estudio con un alcance correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por docentes de 4 colegios y 1 escuela, distribuidos: 25 docentes del colegio España, 20 docentes del colegio Canto Rey, 16 docentes del colegio Eduardo Forga, 19 docentes del colegio Buen Pastor de Ñaña y 12 docentes de la escuela Huaraz, haciendo un total de 92 docentes. El instrumento usado para medir clima organizacional consta de 27 ítems y evalúa seis dimensiones y el instrumento que se usó para el desempeño docente, evalúa 3 dimensiones y consta de 27 ítems. El resultado que se obtuvo es que existe una relación significativa y directa entre clima organizacional y desempeño, mediante el Rho Spearman 0.430, y su grado de significancia $p = 0,000$, dando a entender que, a mejor clima organizacional, mejor desempeño docente. En el primer objetivo derivado se observa entre el clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico la relación positiva, directa y fuerte entre ambos siendo $r = 0,391$. De la misma forma para el segundo objetivo derivado se muestra la relación existente entre el clima organizacional y el proceso de enseñanza – aprendizaje obteniendo un $r = 0,357$. Finalmente, el tercer objetivo derivado se observa la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional obteniendo un $r = 0,267$. Por lo tanto concluimos en existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional con el desempeño docente así como con cada una de las dimensiones.

Palabra claves: Clima organizacional, desempeño docente, planificación del trabajo, proceso de enseñanza – aprendizaje, responsabilidad profesional.

Abstract

The objective of this research was to determine to what extent the organizational climate predicts the teaching performance in Adventist schools of the Central East Educational Association. This is a study with a correlational scope, it has a non-experimental design and is cross-sectional in its type. The population consisted of teachers from 4 colleges and 1 school, distributed in this way: 25 teachers from the “España” college, 20 teachers from the “Canto Rey” college, 16 teachers from the “Eduardo Forga” college, 19 teachers from the “Buen Pastor” college in Ñaña and 12 teachers from the “Huaraz” school, totalizing 92 teachers. The instrument used to measure organizational climate consists of 27 items and evaluates six dimensions. On the other hand, the instrument that was used for teaching performance evaluates 3 dimensions and consists of 27 items. The result obtained is that there is a significant and direct relationship between organizational climate and the teaching performance, as evidenced by the Spearman’s Rho 0.430 and its level of significance $p = 0.000$. This suggests that the better the organizational climate, the better will be the teaching performance. In the first derivative objective is observed a positive, direct and strong relationship between the organizational climate and the pedagogical work planning, being $x = 0,391$. In the same way, the second derivative objective shows a relationship between climate organizational and the teaching-learning process obtaining $r = 0,357$. Finally, in the third derivative objective is observed a relationship between organizational climate and responsibility obtaining $r = 0.267$. Therefore, we conclude that there is a positive and significant relationship between the organizational climate and the teaching performance, as well as with each of the dimensions.

Keywords: Organizational climate, teaching performance, work planning, teaching - learning process, professional responsibility

Capítulo I

Problemas de Investigación y otros

1.1. Descripción de la situación problemática

Uno de los principales problemas en Latinoamérica es el tema de la educación, en las últimas evaluaciones hechas por el programa PISA, por sus siglas en inglés Program for the International Student Assessment, (Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos). Sitúa al Perú en uno de los últimos lugares en el mundo en materia de evaluación educativa realizada a los alumnos, éste programa se da a través de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como se puede observar hoy existen entidades preocupadas en medir los niveles de mejora en la calidad educativa en el mundo. Perú no es ajeno a esta realidad enfrenta grandes problemas si de educación se trata, siendo uno de ellos la falta de equidad y calidad, así como la ineficiente gestión del presupuesto en el sector, generando un anti desarrollo a nivel educativo. Pero lo principal es la necesidad de una mejora en cuanto al incentivo salarial, la inestabilidad laboral, e inadecuado clima organizacional, lo cual ha incurrido en la baja calidad impartida por nuestros docentes peruanos y el incumplimiento del programa curricular.

En la actualidad, el Proyecto Educativo Nacional (PEN), presentado por el Consejo Nacional de Educación (CNE), propone construir una nueva actitud colectiva hacia la educación en el Perú, dejando atrás la resignación e incertidumbre que hoy prevalecen, para abrir espacio a un nuevo reclamo, a un compromiso y un cambio integral a la educación, monitoreando de esta manera el cumplimiento del programa curricular (CNE, 2007).

En cuanto a la educación adventista de la APCE, se conoce que los inicios de formación como Asociación Educativa, fueron complicadas, debido a las falencias en sus mobiliarios e infraestructura, pero lo más preocupante fue las altas tasas de morosidad que existían en los colegios, y la inadecuada remuneración a los docentes, es por ello que se acogieron a escuelas y colegios que tuvieron que ser cerrados tal es el caso de la escuela de barranca. En la actualidad muchas de estas cosas han cambiado, pero aún quedan ciertas falencias, las cuales serán descubiertas, mediante esta investigación.

Al ingresar a cada escuela o colegio perteneciente a la Asociación Educativa Central Norte (AECN), se encontró que existen diferentes percepciones en cuanto al clima organizacional y como este repercute en su desempeño como docentes.

Siendo que al asumir el liderazgo a través de la AECN, el modelo de centralizar para una mejor gestión en el nuevo modelo educativo adventista generó ciertas anomalías al no estar preparados para poder gestionar dichos centros educativos que anteriormente pertenecían a la iglesia local y conformada por una junta escolar, Así mismo, se encontró deficiencia en cuanto a autonomía organizacional, reflejada en la falta de libertad para actuar y para la toma de decisiones. Deficiencia en el reconocimiento organizacional, disconformidad con la recompensa (salario), y un débil liderazgo. Del mismo modo, deficiencia en la planificación del trabajo pedagógico, y deficiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por lo que la presente investigación determinará en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente del nivel inicial, primario y secundario. El mismo que nos conlleva a plantearnos el cuestionamiento que da inicio a nuestra investigación a través de nuestra formulación del problema.

1.2. Formulación de los problemas de investigación

Formulación del Problema general

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente, en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018?

Formulación de los Problemas específicos

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la planificación del trabajo pedagógico en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018?

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la gestión del proceso enseñanza aprendizaje en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018?

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con las responsabilidades profesionales en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018?

1.3. Justificación

Justificación

Este trabajo es importante porque muestra la realidad de nuestros colegios y nos permitió ver los problemas que existen, como la deficiencia en cuanto a autonomía organizacional, deficiencia en el reconocimiento organizacional, disconformidad con la recompensa (salario) y un débil liderazgo. Del mismo modo la deficiencia de la planificación del trabajo pedagógico y el proceso de enseñanza – aprendizaje. Gracias a los problemas encontrados se dieron soluciones de mejora dentro de la plana administrativa y

docente de los colegios. La información obtenida le servirá como orientación al departamental de educación y gerente financiero de la Asociación Educativa Adventista Central Norte (ASEAC-Norte), así como también a cada director de los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este y por ende a la junta directiva de la asociación educativa, para que por medio de los resultados obtenidos, puedan tener un panorama más claro del clima organizacional que posee cada institución y como se relaciona al desempeño laboral de cada uno de sus docentes y pueda tomar las decisiones pertinentes en lo que haya por corregir o mejorar.

A demás, se puede decir que esta investigación servirá como antecedentes para el desarrollo de nuevos trabajos de investigación.

1.4. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente, en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018.

Objetivos específicos

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018.

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con la gestión del proceso enseñanza aprendizaje en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018.

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con las responsabilidades profesionales en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018

1.5. Marco Filosófico

Según Brunnet (1997 en Díaz Paima & Fernandez Montero, 2017), clima organizacional constituye una configuración de características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad. Así mismo para Varias Palacios, (2017), el desempeño docente incluye actividades no solo dentro del aula, sino acciones que se desarrollan a nivel de toda la institución.

Para White (1975), el trabajo fue establecido como bendición, el cual implicaba desarrollo, felicidad y poder. Pero a causa del pecado, todo cambió, y hoy en día en vez de ser fuente de felicidad, las condiciones laborales han cambiado, y las condiciones laborales actuales acompañados por el cansancio, el dolor y la ansiedad, lo cual crea un clima organizacional negativo.

Pero debemos recordar, que al trabajar somos colaboradores con Dios. Que mejor que el trabajo en armonía y en equipo, tal como detalla 1 Corintios 12: 12-30 “Porque así como el cuerpo es uno, y tiene muchos miembros, pero todos los miembros del cuerpo, aunque son muchos, constituyen un solo cuerpo, así también es Cristo” pues cada persona al ser diferente puede aportar con la habilidad que posee, y eso es lo que enriquece a la organización, por tanto es mejor contar con el apoyo de los compañeros que laborar individualmente, porque, “Más valen dos que uno solo, pues tienen mejor remuneración por su trabajo” (Eclesiastés 4:9-10).

A su vez, Elena de White, (White, 2009 p.43) en su libro La Educación, exhorta “Maestros, ¡qué oportunidades tenéis! ¡Qué privilegio está a vuestro alcance al moldear la mente y el carácter de los jóvenes que están a vuestro cargo! ¡Qué gozo será para vosotros encontrarlos en derredor del gran trono blanco, y saber que habéis hecho lo que podíais para prepararlos para la inmortalidad! Si vuestra obra resiste la prueba del gran día, como la música más dulce en vuestros oídos sonará la bendición del Maestro: “Bien, buen siervo y fiel; entra en el gozo de tu señor”. (Mateo 25:21).

La labor de un docente va más allá de las aulas. Hoy en día, existen docentes que son muy buenos profesionales, pero si ello no va acompañado de un ejemplo de conducta, sus alumnos detectarían la incoherencia entre conocimientos académicos y moral. Por lo tanto, el docente no solo debe ser visto como la persona que imparte conocimientos, sino que debe asumir su papel como líder y debe adicionalmente transmitir valores y moral, de esta manera sus alumnos se verán identificado con él.

“La verdadera educación preparará a los niños y los jóvenes para la vida presente y la venidera, para una herencia en la patria mejor, es decir, la celestial”.(White, La educación cristiana, p. 41)

Capítulo II

Bases teóricas de la investigación

2.1. Antecedentes de la investigación

Nacionales

Gutierrez Garay & Cornejo Pérez (2015), teniendo como objetivo realizar un diagnóstico del clima organizacional a fin de determinar su relación con el desempeño de los docentes en las instituciones educativas públicas pertenecientes a la UGEL N°08. La investigación aplicada fue de tipo descriptiva, de diseño no experimental de corte transversal, realizada mediante la aplicación de dos encuestas tituladas “*cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño docente*”, de escala tipo Likert, para ambas variables. La muestra fue conformada por 120 docentes del nivel secundario. En la cual se encontró que existe una correlación significativa de $r=0,761$, en ambas variables y con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y $p = 0,000$. Se concluye, en que el clima organizacional influye de manera directa y significativa sobre la gestión de las instituciones educativas, y por tanto en el desempeño de los docentes.

De acuerdo con Panta Rivadeneira (2015), el objetivo consistió en establecer si existía relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. El tipo de investigación que se desarrolló es el cuantitativo y descriptivo ya que permitirá medir la relación entre las variables obteniendo una interpretación de resultados, tratando de establecer la fuerza de dichas variables, elaborada mediante dos encuestas a los profesores del consorcio educativo Talentos Chiclayo, los cuales están basados en el *modelo de Patterson G. Mlcolm*, que consta en 12 y 6 preguntas donde se alternara dichas variables, con una escala de Likert. La cual está distribuida a 25 personas en los distintos grados inicial y primaria. En la cual se encontró que no existe una correlación significativa de $r =$

0.117 en ambas variables. Se concluye que no existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral como lo señala la teoría científica.

Barriga Rodriguez (2016) realizó una investigación que tuvo como objetivo identificar el clima organizacional y desempeño docente, el tipo de esta investigación fue un estudio transversal, correlacional, causal y bivariada, aplicado en una población de 80 docentes de la universidad de las cual su muestra estuvo formado por 40 docentes, el instrumento utilizado fue un cuestionario de clima organizacional y desempeño docente adaptado por el mismo autor. De acuerdo con los resultados obtenidos se observó la correlación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente siendo $r = 0.75$ y una significancia del $p = 0,000$. En conclusión, el clima organizacional influye débilmente en el desempeño laboral de sus docentes. Sin embargo, se determina una relación directa entre las variables estudiadas.

Esplana Barona & Núñez Martínez (2017) realizaron una investigación que tuvo como objetivo principal, determinar como el síndrome de burnot se relaciona con el clima organizacional en docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho: Huancavelica. El tipo de la investigación fue correlacional, de diseño no experimental. Siendo el instrumento utilizado *el cuestionario de clima organizacional validado por Maslach y Jackson*, la encuesta es de escala tipo Likert. Con una población de 76 docentes del turno mañana, los cuales fueron considerados en su totalidad como muestra. En la cual se obtuvo como resultado que el 46, 05% de docentes del colegio La Victoria pasaron por síndrome de burnout moderado y clima organizacional débil. Llegando así a la conclusión que existe una correlación significativa entre ambas variables estudiadas.

Internacionales

Enriquez Bravo & Calderón-salazar (2017) formalizaron una investigación cuyo objetivo principal fue determinar qué factores del clima laboral tienen mayor influencia en el desempeño docente. El tipo de investigación propuesto es de tipo cuantitativo-cualitativo, exploratorio y descriptivo, en la cual se utilizará como instrumento el *cuestionario clima organizacional de Fernando Toro (1998)*, en escala tipo liker (1-5), aplicado a una muestra de 60 docentes que laboraron entre 2015 y 2016 en la escuela de educación básica de Ecuador. Dando como resultado que los factores que influye de manera positiva sobre ellos son, ambiente equipado (95%) al igual que el compañerismo (96%), entre los factores negativos están, el apoyo por parte de los directivos, y el reconocimiento. La principal conclusión a la que llegó es, que el clima organizacional no es adecuado, debido a la existencia de autoritarismo por parte de los directores, conllevando a una falta de confianza e integración.

Uria Calderon (2015) en su investigación, tuvo como objetivo principal, determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas -Ambato. La investigación aplicada fue de tipo descriptiva, explicativa y correlacional. Realizada mediante la aplicación de encuesta y cuestionario a los trabajadores, la muestra estuvo conformada por cuarenta trabajadores de dicha empresa. En la cual se encontró que existe homogeneidad aceptable $X^2=3.88$. Por consiguiente, a mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral de los trabajadores.

2.2. Marco Histórico

Clima organizacional

El clima organizacional, o también denominado clima laboral, tiene sus inicios en la década de los 70', con la "Teoría de las Relaciones Humanas" siendo Saúl Gellerman, quien introduce el concepto de clima organizacional dentro de la psicología organizacional, para referirse al ambiente interno (Rambay Tobar, San Miguel Casanova, & Duque Oliva, 2017).

Para Gan (2007) Elton Mayo realiza el primer aporte del clima organizacional, debido al experimento que realizó en las fábricas de Hawthorne, manifestando las relaciones intrapersonales entre los trabajadores, así como la percepción de su entorno laboral (Bernal Gonzáles, Pedraza Melo, & Sánchez Limón, 2015).

Forehan y Gilder (1960), definieron al clima laboral como el factor que envuelve tanto al individuo como a su ambiente (García Salguero, 2017)

El término de clima organizacional se empezó a usar para determinar la relación existente entre el colaborador y su entorno laboral, siendo los autores principales Lewin, Lippitt y White, Fleishman, Argyris; desde entonces se han empleado diversas definiciones, estudios y análisis sobre el tema (Sotomayor Pereira, 2017).

Desempeño Docente

La evaluación del docente, se origina en los Estados Unidos, durante la década de los 70', cuya finalidad era la de formar profesionalmente al docente, por lo que se requería fortalecer su capacitación y actualización permanente, y así lograr docentes que generen políticas de educación generalizada (Urbina Llamosa, 2017).

En 1993 se da inicio al Programa Nacional de Carrera Magisterial, con el propósito de promover el profesionalismo en los docentes y administrativos, motivados por un mejor salario (Martínez-Chairez & Guevara-Araiza, 2015).

En el 2011, México establece la Evaluación Universal a los docentes, siendo este de carácter obligatorio para docentes, directivos y Apoyo Pedagógico, tanto de escuelas públicas como privadas (Cortés, Campos, & Moreno, 2014).

Sin embargo, en septiembre del 2013 se promulgó La Ley General del Servicio Profesional Docente, el cual tuvo como objetivo, asegurar la transparencia y rendición de cuentas en el Servicio Profesional Docente (Martínez-Chairez & Guevara-Araiza, 2015).

2.3. Marco Teórico

Clima organizacional

El clima organizacional puede ser definido como la percepción que tiene el individuo del ambiente interno de la organización el cual influye en el comportamiento del individuo.

Para Serrano Orellana & Portalanza Ch, (2014), el clima organizacional tiene diferentes características, las cuales son percibidas de diferente manera por los trabajadores de la empresa, ya sea directa o indirectamente. Dependerán de la forma en que la organización interactúa con los miembros y su ambiente (Manosalvas Vaca, Manosalvas Vaca, & Nieves Quinteros, 2015).

Por su parte Forehand y Von Gilmer (1964 en (Saccsa Campos, 2010) la definen como “el conjunto de características que describen a una organización, la distinguen de

otras e influyen en el comportamiento de sus empleados”. Esto crea una atmosfera que permite a los empleadores diseñar planes de acción que favorezcan el desempeño de los empleados y su compromiso con la organización (Bernal González, Pedraza Melo, & Sánchez Limón, 2015).

Por otra parte el clima organizacional, es un enfoque administrativo indispensable, que permite reducir el ausentismo, reducir costos e incrementar la productividad de la organización (García Salguero, 2017). Permitiendo que los objetivos de la empresa sean percibidos por los trabajadores de la organización e influyan en su motivación y comportamiento” (Chiang Vega, Heredia Gálvez, & Santamaría freire, 2017).

Teorías del clima organizacional

Teoría de las Relaciones Humanas

Existen representantes que fundamentan el clima organizacional dentro de la teoría general de la administración, siendo una de ellas, la teoría de Elton Mayo, la cual, incentiva y propicia un adecuado clima para la solución de conflictos (Galarza Torres, García Aguilar, Ballesteros Trujillo, Cuenca Caraguay, & Fernández Lorenzo, 2017). Así mismo esta teoría enfatiza a los colaboradores como parte importante de la organización (Arias Gallegos & Zegarra Valdivia, 2015) donde cualquier cambio en alguno de sus componentes conlleva a un cambio en el sistema (Obergho, 2010)

Teoría de Maslow

Para Salamanca Guzman (2016) la teoría de Maslow (1954) es también denominada teoría de la motivación humana fundamentada en las necesidades de la personalidad. Quien estableció cinco niveles de necesidades y el orden en que se satisfacen, de un nivel surge otro nivel de necesidades que se torna importante y pasa a dominar la conducta del individuo (Castillo & León, 2017)

Teoría de Likert

Para medir el ambiente organizacional, Likert (1946) propuso un modelo en la cual estudió los diferentes tipos de liderazgo (Valenzuela Salazar, Buentello Martínez, & Barrón Quezada, 2014), planteando que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben así como también por sus percepciones, capacidades y valores. (Esplana Barona & Núñez Martínez, 2017)

Teoría de Brunet

Según Carhuapuma Pachas, García Perez, & Santos Zapata (2016), Brunet (1997) sostiene que dentro del clima organizacional se halla la combinación de dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela estatal y la escuela funcionalista; la primera, argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio para la segunda escuela, la persona interactúa con su medio y determina su clima, por lo que se deduce que la teoría de Brunet se basa tanto en el componente humano dirección y empleados como en el físico. (Esplana Barona & Núñez Martínez, 2017).

Modelos del clima organizacional

Modelo de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer (1968), proponen un modelo de clima organizacional tomando como referencia la teoría de motivación de McClelland, a fin de dar a entender la manera en que interpretaban el comportamiento de las personas y como estas repercuten en la productividad, la satisfacción, la rotación y la adaptación de los empleados (Bernal González et al., 2015)

Modelo de Katz y Kahn

En este modelo podemos observar el nivel de influencia del clima organizacional a través de líder que vincula al grupo de trabajo con el resto de la organización, determinando la satisfacción de los miembros y las condiciones en las cuales debe operar en la jerarquía cualquier empleado (Carhuapuma Pachas et al., 2016)

Enfoques del clima organizacional

Después de numerosas investigaciones, se toma en cuenta la existencia de dos enfoques que abordan el estudio del clima organizacional, estos son: el enfoque objetivo y el enfoque subjetivo.

Enfoque Objetivo

Según Forehand y Gilmer (1964) el clima organizacional es visto como un factor objetivo debido a un conjunto de características permanentes que posee, las cuales son

distintas de otras y así mismo como estas influyen sobre el comportamiento de los colaboradores (Tafur Díaz, 2015). Además este enfoque considera cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura, los sistemas, el liderazgo, y las metas de la empresa.(Rambay Tobar et al., 2017).

Enfoque Subjetivo

Para Halpin y Croft (1963, en Corvetto Castro & Bocanegra Caballero, 2017) al referirse al enfoque subjetivo, se está hablando de la percepción de los colaboradores frente a la organización, frente a la labor que realizan y si sus necesidades son satisfechas (Reyes Chuquihuanga & Richard Oblitas, 2017)

Dimensiones del clima organizacional

Reconocimiento Organizacional

Según Sosa Ruiz (2016) define el reconocimiento organizacional como el conjunto de premiaciones y felicitaciones de sus colaboradores, afianzando de esta manera la relación con los colaboradores y como resultado obtener el incremento de la productividad y rendimiento (Ramón Naula, 2016). Así mismo, todo trabajador que sea reconocido en su trabajo, demostrará un actitud efectiva y un mejor comportamiento en su organización (Fray López, 2017).

Recompensa Organizacional

Definido como un estímulo recibido por el trabajador como consecuencia de la labor bien desempeñada dentro de la organización.

Para Edel Navarro (2003) la recompensa puede ser un objeto o evento atractivo que es otorgado como consecuencia de una conducta particular.

Bedodo Espinoza & Giglio Gallardo (2006) mencionan que es un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y aumenta la probabilidad que esa conducta vuelva a repetirse. A lo cual, Acosta & Venegas (2010) lo definen como un estímulo recibido por el trabajador como consecuencia de su labor bien hecha.

Innovación Organizacional

Por medio de la innovación se percibe el ánimo para ser creativo y asumir riesgos en áreas laborales donde se tenga poco o nada de experiencia (Ramírez Alujas, 2012). A su vez, esta depende de la unión y las relaciones de factores, y capacidades que facilitan el proceso (Ramírez Alujas, 2012).

Para Robayo Acuña (2016) la innovación es un motor imprescindible de la organización, y por ende de su sostenibilidad económica y crecimiento.

Apoyo Organizacional

Percepción que tienen los miembros de la empresa en cuanto al espíritu de ayuda y respaldo que ellos reciben de parte de los directivos.

Acosta & Venegas (2010) definieron apoyo como un sentimiento del individuo. Reflejado en el hecho de que la organización brinde un soporte en caso de que los empleados necesiten ayuda ante emergencias (Arias Galicia, 2001). Esta va mejorando a medida que el trabajador se siente respaldado por la organización, es decir su motivación intrínseca aumenta cada vez que respaldan y valoran su trabajo (Segredo Perez & Reyes Miranda, 2004).

Estilo de Liderazgo

El estilo de liderazgo se refiere a la influencia que se ejerce sobre un grupo, e impacta en la eficiencia colectiva (Ordoñez, Bustamante, & Campos, 2017). Toda organización, desde la más antigua hasta la actual y moderna, posee un grupo de personas que lideran, planifican y comunican las actividades; por lo cual se podría decir que el éxito de esa organización se encuentra en directivos capaces (Galarza Torres et al., 2017)

Bass (1985) determina que a través del liderazgo transformacional el líder motiva a su personal a lograr un desempeño que supere las expectativas, promoviendo una forma de ver los retos y las oportunidades (Perilla Toro & Gómez Ortiz, 2017).

Autonomía

Garza Puente (2010) considera la autonomía como libertad de acción que dispone el individuo para desarrollar adecuadamente su trabajo de acuerdo a la normas establecidas en la organización, y sin exceso de supervisión (Frías Castro, 2014).

Desempeño docente

Al Desempeño docente se le define como percepción de la recompensa de sus obligaciones, conjunto de actividades educativas y finalmente un factor preponderante de la calidad educativa.

Enrique (2012) manifiesta al desempeño docente como la percepción de la recompensa y el esfuerzo realizado donde está sustentado en las habilidades, capacidades de las personas en la percepción del papel que ejecutan. De la misma forma Delgado (2012) hace alusión a la recompensa como también al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

Según Barriga (2016) el desempeño docente es un conjunto de actividades educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje y el desarrollo integral de cada estudiante, es decir el profesional debe tener un dominio específico como pedagógico que comprenda todos los procesos sobre las necesidades particulares de cada estudiante, asimismo Galarza (2014) también señala que es un conjunto de actividades que realiza el maestro durante el desarrollo de sus actividades pedagógica donde se concretan el procedimiento del cumplimiento de sus funciones para lograr los objetivos formativos, Espinoza Almendras, Vilca Alcántara, & Pariona Criales (2014) respaldan que además de ser un conjunto de actividades dentro de ellos, incluyen en acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace.

Por otro lado López (2017) manifiesta al desempeño docente como el factor preponderante de la calidad educativa, es decir saber cómo actuar frente a la capacidad de

decidir en cada contexto, también García Herrera & Segura Agüero, (2014) señalan que el desempeño o práctica docente no solamente es un factor sino también la responsabilidad que el profesor realiza dentro del aula y que incluye el manejo de buenas relaciones con los alumnos, la organización de la enseñanza, la gestión del clima de aula, el cultivo de buenas relaciones con los padres de familia, atención a la diversidad en los distintos grupos de alumnos.

Modelos de Evaluación de Desempeño Docente

Los modelos de evaluación del desempeño docente tienen como objetivo facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación del desempeño de las cuales son:

Modelo centrado en el perfil del docente, en los resultados de los objetivos y finalmente de la práctica reflexiva.

Calcina (2014) señala al modelo centrado en el perfil del docente como evaluación del desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado de lo que constituye un profesor ideal, igualmente Enrique (2012) respalda sobre la consistencia en evaluar el desempeño docente de acuerdo a su concordancia con los rasgos y características de un perfil previamente determinado de lo que constituye un docente ideal.

De la misma forma Barriga (2016) menciona un modelo basado en los resultados de los objetivos, que tiene como principal característica la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los alumnos, el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en que hacen, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace. Asimismo Calcina (2014) preserva que la principal característica de

este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Romero (2014) también menciona que el modelo de reflexión-supervisada consiste en centrar una evaluación para el perfeccionamiento del docente y no de supervisión para motivos de promoción o despidos. En ese sentido es importante aporta información que permite tomar decisiones para la mejora de la enseñanza. De la misma manera Barriga (2016) sostiene que este modelo consiste en una instancia de reflexión supervisada, indicada para la mejora del personal académico más no para su despido de la institución.

Dimensiones de desempeño docente

Planificación del trabajo pedagógico

Se define como la planeación de estrategias y la organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como los contenidos curriculares que ofrece el docente.

Callomamani Arocutipa (2013) dice que la planificación se refiere al conjunto de actividades mediante las cuales se fijan los objetivos para alcanzarlos a partir de un problema-eje, asumiendo con claridad una meta posible (Díaz Barriga, 2014). En este sentido, se planean las estrategias pedagógicas en cuanto a formas de trabajo organizadas que se han construido desde ciertas posturas sobre la enseñanza y el aprendizaje (Sandoval Castillo, 2013).

Para el MINEDU (2007) es la organización del proceso de enseñanza – aprendizaje así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad (Juárez Echevarria, 2012).

Para Meléndez M. & Gómez V. (2008) es la necesidad de la estructuración de una planificación curricular que responda al logro de aprendizajes que puedan generalizarse a distintos contextos, que enseña el docente, mediante procesos diversificados y orientados por metas y objetivos (Reyes Flores, 2012).

Proceso enseñanza-aprendizaje

Se define como la planeación de estrategias y la organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como los contenidos curriculares que ofrece el docente.

Según Díaz (2005) proceso de enseñanza- aprendizaje se define a las distintas modalidades de enseñanza que se van a tener en cuenta a la hora de articular la formación necesaria para que los estudiantes adquieran los aprendizajes establecidos. Siendo necesario conocer primero cómo el alumno aprende para después dirigir la atención a cómo se le enseña (Teva & Buela Casal, 2011).

Bravo López & Cáceres Mesa (2006), constituyen los fines o resultados, que guían las actividades de profesores y estudiantes para alcanzar las transformaciones necesarias (Reyes Flores, 2012).

Responsabilidades profesionales

Espinoza (2008) señala la responsabilidad del profesor de comprometerse directamente con la investigación que se refiera a su labor como educador (Subaldo Suizo, 2012).

Por lo cual, se entiende que responsabilidad profesional, es el compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, con la finalidad de superarse profesionalmente, e

identificarse con las metas y desempeño institucional (Juárez Echevarria, 2012). Teniendo en cuenta la colaboración entre sí y con el entorno social de la escuela (Martínez Treviño, 2007).

2.4. Marco conceptual

Clima organizacional

Clima organizacional se define como las percepciones que tienen los trabajadores con respecto a su trabajo o las labores que realiza en su organización, se puede decir que dichas percepciones son compartidas y se dan de acuerdo a sus condiciones laborales y su estructura organizacional, así mismo tienen en bien considerar aspectos como: reconocimiento, innovación, apoyo, estilo de liderazgo, autonomía y recompensa.

Reconocimiento Organizacional

Es una fuente de satisfacción del trabajador, por la cual se siente a gusto con su centro de labor, lo que lleva al equipo de trabajo al cumplimiento de las metas, estas pueden ser económicas o verbales.

Recompensa Organizacional

Estímulo recibido por el trabajador como consecuencia de su labor bien hecha, asociada a una conducta determinada, aumentando la probabilidad que esa conducta vuelva a repetirse, existiendo un sistema de promoción y política salarial adecuada.

Innovación Organizacional

Es una actividad compleja y arriesgada, que involucra un proceso creativo, en el cual se asumen riesgos, introduciendo modificaciones en la manera de hacer las cosas para mejorar el resultado final, utilizando métodos e intentando nuevas maneras de hacer las cosas.

Apoyo Organizacional

Es considerado como un espíritu de ayuda por parte de los directivos y de otros empleados del grupo, es decir, se refiere al respaldo y tolerancia dentro de la institución, la cual se mejora cuando el trabajador percibe que toda la organización lo respalda, involucrando relaciones interpersonales en la institución, con la aceptación de las personas en los grupos de trabajos.

Estilo de Liderazgo

Es la influencia que ejerce el líder, en este caso el directivo, sobre sus colaboradores, motivándolos, captando las sugerencias de los miembros del equipo de trabajo, y brindándoles un trato igualitario.

Autonomía Organizacional

La autonomía es la percepción que todo trabajador tiene en relación a la autodeterminación, y deber ser realizada con responsabilidad en la toma de decisiones con respecto a los procedimientos del trabajo y metas, teniendo libertad para actuar como mejor creen.

Desempeño Docente

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, reflejada en su actuación la cual expresa sus competencias profesionales pedagógicas con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, considerando: la planificación del trabajo pedagógico, gestión de proceso enseñanza- aprendizaje y responsabilidades profesionales.

Planificación del trabajo pedagógico

Es la necesidad de la planificación curricular que responda al logro de aprendizajes que enseña el docente, los cuales deben ser realizados de acuerdo a las capacidades pedagógicas que se requiere para lograr alumnos que tengan aprendizajes de óptima calidad considerando que el docente tenga estrategias metodológicas y didácticas, así como dominio y conocimientos correspondientes a su área.

Proceso de enseñanza – aprendizaje

Son las distintas modalidades de enseñanza que se van a tener en cuenta en la formación de los estudiantes, estos se dan mediante técnicas e instrumentos de evaluación para que estos adquieran los aprendizajes establecidos y se mejore en su rendimiento académico.

Responsabilidad profesional

Es la responsabilidad del profesor de comprometerse directamente con la investigación que se refiera a su labor como educador, la cual Implica el cumplimiento de

responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas, demostrando actitudes y valores en su participación institucional.

Asociación Educativa

Forma parte de la Iglesia Adventista del Séptimo día, encargada de los colegios adventistas, con presencia en 165 países.

Equidad salarial

Es la igualdad en salario que perciben los colaboradores por realizar trabajos similares, sin ningún tipo de diferenciación.

Escala salarial

Es el pago que se otorga a un colaborador, diferenciando de los demás, ya sea por un grado académico, por tiempo de servicio, experiencia o por el puesto en el que se sitúa.

Ambiente de trabajo

Son las condiciones que contribuyen con la satisfacción del empleado con su trabajo.

Capítulo III

Metodología de la Investigación

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo, correlacional

El tipo de estudio es correlacional porque mide la relación de la variable predictora: Clima organizacional, con la variable criterio: desempeño docente (Abreu, 2012)

3.2. Diseño de investigación

El estudio es de diseño no experimental y de corte transversal.

No experimental porque no se manipulan variable, y de corte trasversal porque se hará un corte en el tiempo, con el propósito de aplicar el instrumento y recabar información requerida (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010)

Se trabajará cuatro diseños; uno general, para explicar la relación de las dos variables: predictora y criterio, atendiendo la prueba de la hipótesis general. También tres diseños específicos orientados a la prueba de las hipótesis específicas. A continuación, se refieren los cuatro diseños.

Diseño General:



Diseño Específico:

X —————>Y1

X —————>Y2

X —————>Y3

Leyenda:

X: Clima organizacional

Y: Desempeño docente

Y1: Planificación del trabajo pedagógico

Y2: Proceso de enseñanza – aprendizaje

Y3: Responsabilidad profesional

3.3. Hipótesis y variable

Hipótesis Principal

El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018.

Hipótesis Derivada

El clima organizacional se relaciona con la Planeación de trabajo pedagógico en docentes de los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018.

El clima organizacional se relaciona con la gestión del proceso enseñanza-aprendizaje en docentes de los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018.

El clima organizacional se relaciona con la responsabilidad profesional en docentes de los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018.

3.4. Población y muestra de la investigación

La población de estudio quedará constituida por 92 docentes pertenecientes a los colegios adventistas de la APCE.

3.5. Determinación de la muestra de la investigación

En este estudio participaran por invitación todos los docentes de los colegios adventistas de la APC-Este, constituida por 92 docentes. No obstante, por ser una población pequeña no se calcula el tamaño de muestra. Es decir, en nuestro caso nos obviaremos el tema de la inclusión y exclusión para la muestra porque todos darán su aporte.

Tabla 1. *Cantidad de docentes por cada colegio perteneciente a la APCE*

Colegios de la Asociación Educativa Adventista	
Central-Norte	
Nombre	Número
España	25
Canto Rey	20
Eduardo Forga	16
Ñaña	19
Huaraz	12
TOTAL	92

Fuente: Asociación Educativa Adventista Central Norte

3.6. Instrumentos utilizados

Los instrumentos que utilizarán en este estudio son:

Cuestionario Clima Organizacional. Los autores de dicho instrumento fueron Roseane Patricia de Araujo Silva Freire; José María de La Torre Martínez; Antonio M. López Hernández; Simone Bastos Paiva (2010)

La validación del instrumento fue hecha por el juicio de 2 expertos: La Dra. Simone Bastos, profesora experta en capital intelectual de la Universidad Federal da Paraíba y el Gerente de Recursos Humanos de la empresa privada SEBRAE. Y se obtuvo como resultado un nivel de confiabilidad del alfa de cronbach de 0.925.

La estructura del instrumento que se usó para la variable de Clima Organizacional contiene seis dimensiones: liderazgo (1-7), reconocimiento organizacional (8-13), autonomía organizacional (14-18), apoyo organizacional (19-22), recompensa organizacional (23-25), innovación organizacional (26-28), estilo de en el cual cada dimensión contiene sus respectivas indicadores.

Cuestionario de Desempeño docente: *Sistema de Evaluación del Desempeño Docente*. Adaptado por Nilo Teófilo Reyes Flores (2012) del MINEDU.

La validación del instrumento para medir el desempeño docente se sometió al juicio de 5 expertos: Dr. José Muñoz Salazar, Mg. Miguel Rimari Arias, Mg. Juan Vargas Colquichagua, Mg. Ronald Alarcón Anco y Mg. Mariella Pilar Brizuela López, donde validaron el instrumento fue en una institución educativa de Ventanilla – Callao en el nivel secundario, donde dio como resultado de nivel de confiabilidad Aiken, que arroja una $V = .950$.

La estructura del instrumento para desempeño docente, cuya autoría le pertenece a Nilo Teófilo Reyes Flores, presenta tres dimensiones: planificación del trabajo pedagógico (29-36), proceso de enseñanza - aprendizaje (37-48) y finalmente responsabilidad profesional (49 – 55) la escala de medición se realizó según Likert, conformado por 5 niveles.

3.7. Modificaciones del instrumento

El instrumento Clima organizacional (De Araújo Silva Freire, De La TorreMartínez, López Hernández, & Bastos Paiva, 2011), y el instrumento desempeño docente (Reyes Flores, 2012), pasaron por diversas modificaciones con el fin de obtener mayor claridad, coherencia y funcionalidad a nivel de dimensión, indicadores y nivel de escala.

3.8. Validación

La validación cualitativa de los ítems se hizo según juicios de expertos a través de 3 docentes con grados académicos en Maestría y Doctorado. Para lo cual se hizo entrega de los formatos de evaluación y matriz de consistencia.

3.9. Confiabilidad

Para la prueba piloto los datos se recogieron de 15 docentes del Colegio Adventista Brasil, y fueron analizados a través del coeficiente del alpha de cronbach por ser un instrumento que contiene preguntas con opciones de respuesta tipo Likert (1-3).

Tabla 2. Prueba de Alpha de Combrach para el instrumento de Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima Organizacional	.939	27
Desempeño Docente	.927	27

En la tabla 2 el coeficiente del Alpha de Cronbach, el estadístico es de 0.974

lo cual refleja una consistencia interna aceptada y confiable.

Tabla 3. Estadística de correlación de los elementos del instrumento de clima laboral y desempeño docente

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
LiderConf	142,47	283,267	,568	,973
LiderRecep	142,53	282,838	,539	,974
LiderEstimu	142,73	280,210	,629	,973
LiderEquita	142,47	279,552	,840	,973
LiderEquipo	142,67	278,524	,743	,973
LiderApoyo	142,67	279,952	,657	,973
LiderTrato	142,33	288,524	,315	,974
RecoSugeren	142,67	280,095	,648	,973
RecoDesem	142,73	278,638	,722	,973
RecoTraba	142,60	278,543	,772	,973
RecoEsfuer	142,67	275,810	,721	,973
RecoDiferen	142,80	277,457	,633	,973
LiberActua	142,67	281,667	,437	,974
LiberDecisi	142,60	283,543	,461	,974
LiberAutode	142,80	282,029	,522	,974
LiberInnova	142,67	281,524	,562	,973
LiberCreativi	142,73	280,352	,621	,973
ApoyInterper	142,53	284,552	,427	,974

ApoyTrabaj	142,60	283,400	,470	,974
ApoySopor	142,67	282,524	,503	,974
ApoyInstit	142,53	281,552	,624	,973
RecomPerso	142,73	279,781	,654	,973
RecomSalari	142,87	275,124	,754	,973
RecomDesem	142,93	272,638	,761	,973
InnoPolitic	142,93	271,638	,804	,973
InnoMisión	142,80	275,029	,750	,973
InnoNormas	142,73	274,781	,762	,973
PlanfAprend	142,67	277,524	,637	,973
PlanCurric	142,60	273,686	,846	,973
PlanObjet	142,47	279,552	,840	,973
PlanCrite	142,67	273,095	,854	,973
PlanNecesi	142,47	282,552	,620	,973
PlanEstrate	142,47	282,410	,630	,973
PlanMedios	142,53	278,267	,843	,973
ProcRelacio	142,60	278,114	,799	,973
ProcPromo	142,47	282,267	,641	,973
ProcEstimul	142,53	281,124	,653	,973
ProcEmplead	142,60	279,829	,691	,973
ProcVocab.	142,40	286,400	,405	,974
ProcActitu	142,47	281,124	,724	,973
ProcCompr	142,33	286,524	,545	,974
ProcMetodo	142,47	281,124	,724	,973
ProcInvesti	142,47	281,124	,724	,973
ProcTécni	142,60	278,114	,799	,973
ProcPromo	142,53	280,981	,662	,973
ProcEvalua	142,47	281,124	,724	,973
ProcComuni	142,40	285,257	,502	,974
RespMotiv	142,33	291,238	,005	,974
RespColabora	142,33	291,238	,005	,974
RespDocum	142,47	279,552	,840	,973
RespMotiva	142,47	281,124	,724	,973
RespOrienta	142,40	285,971	,442	,974
RespPartici	142,47	283,124	,578	,973
RespDemuestra	142,33	287,238	,462	,974

En la tabla 3 se presenta el análisis de correlaciones de los ítems con el total del instrumento. Se observa que los ítems mantienen una correlación aceptable (> 0.3) lo cual

indica que existe consistencia interna. Excepto las preguntas RespMotiv (.005), RespColabora (.005), sin embargo, puede mantenerse debido a que no afecta considerablemente al coeficiente de fiabilidad del instrumento.

3.10. Procesamiento de los datos

El primer procedimiento para generar los datos es tener el permiso del gerente de las AEACE, obtenido el permiso y previa coordinación con los directores de los colegios se aplica la encuesta a los 92 docentes, con una duración de 10 minutos. Posteriormente se agradece a los participantes y plana administrativa por su colaboración. Luego de obtener la data comenzaríamos hacer el llenado de la información al SPSS para obtener los resultados de la investigación y finalmente terminar el trabajo que se viene elaborando.

3.11. Técnica de recolección de datos

Se hará una encuesta en la que se aplicará el cuestionario según la escala de clima organizacional y desempeño docente en los docentes que pertenecen a la APCE, donde los participantes proveerán de información personalizada.

3.12. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Se construirá una matriz de datos usando el programa informático Office Excel para identificar y registrar los datos correspondientes a las preguntas que miden las variables de estudio.

El análisis estadístico se hará considerando el objetivo de estudio, diseño de investigación, la naturaleza y escala de medición de las variables. Por lo tanto, se considera realizar un análisis descriptivo a través de tablas de frecuencia y porcentajes.

Por consiguiente, se considera realizar un análisis donde se correlacionarán las variables clima organizacional a través del estadístico de R de Pearson u otro estadístico a fin al comportamiento de los datos. Dicho análisis será realizado con el sistema SPSS.

Capítulo IV Resultados y Discusión

Los resultados del estudio se presentan de acuerdo al análisis realizado mediante el uso de estadística, referidos a:

4.1. Datos demográficos

Tabla 4. *Género, edad, estado civil y religión de los docentes participantes en la investigación*

Información demográfica		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	34	37.0%
	Femenino	58	63.0%
	Total	92	100.0%
Edad	22 - 32 años	27	29.3%
	33 - 43 años	32	34.8%
	44 - 54 años	29	31.5%
	55 - 65 años	4	4.3%
	Total	92	100.0%
Estado Civil	Soltero	32	34.8%
	Casado	53	57.6%
	Viudo	3	3.3%
	Divorciado	4	4.3%
Total	92	100.0%	
Religión	Adventista	88	95.7%
	Católico	3	3.3%
	Evangélico	1	1.1%
	Total	92	100.0%

En la tabla 4 se observa que un 63% son mujeres mientras que un 37% son varones, con una edad entre 55 – 65 (4.3%), entre 22-32 años un 29.3%, entre 44 -54 años un 31.5% y un 34.8% entre las edades de 33-43 años, siendo esta la más sobresaliente. En cuanto a su estado civil, un 3.3% es viudo, un 4.3% es soltero y 57.6% es casado. Por otro lado, en lo

que respecta a su religión, el 95.7% afirma ser adventista, mientras que un 3,3% es católico y el 1.1% es evangélico.

Tabla 5. *Institución educativa, nivel de enseñanza, condición laboral y experiencia profesional de los docentes participantes de la investigación*

Información demográfica	Frecuencia	Porcentaje	
Institución Educativa	Colegio España	25	27.2%
	Colegio Eduardo Forga	16	17.4%
	Colegio Canto Rey	20	21.7%
	Colegio Buen Pastor de Ñaña	19	20.7%
	Colegio Huaraz	12	13.0%
	Total	92	100.0%
Nivel de enseñanza	Inicial	12	13.0%
	Primaria	42	45.7%
	Secundaria	38	41.3%
	Total	92	100.0%
Condición Laboral	Misionero	1	1.1%
	Empleado	34	37.0%
	Contratado	57	62.0%
	Total	92	100.0%
Experiencia Profesional	1 - 5 años	21	22.8%
	6 - 10 años	24	26.1%
	11 - 15 años	17	18.5%
	16 - 20 años	17	18.5%
	21 - 25 años	6	6.5%
	26 - 30 años	6	6.5%
	31 - 35 años	1	1.1%
Total	92	100.0%	

En la tabla 5 presenciamos que en cuanto a la institución educativa, el 21.7% pertenece al colegio Canto Rey, un 20.7% es del colegio Ñaña, el 17.4% es del colegio Eduardo Forga y el 13.0% de la escuela de Huaraz. En el nivel de enseñanza el 45.7% es del nivel primario, el 41.3% del nivel secundario y el 13.0% es del nivel inicial. En cuanto a la condición laboral en la que se encuentran, 62.0% asegura ser contratado, el 37.0% es

empleado, y solo el 1.1% es misionero. Mientras que en la experiencia profesional solo el 1.1% cuenta con 31 a 35 años de experiencia, el 22.8% cuenta con 1 a 5 años y el 26.1% entre 6 a 10 años de experiencia.

Tabla 6. *Región de procedencia y nacionalidad de los participantes*

Información demográfica		Frecuencia	Porcentaje
Región de Procedencia	Costa	64	69.6%
	Sierra	24	26.1%
	Selva	4	4.3%
	Total	92	100.0%
Nacionalidad	Peruana	89	96.7%
	Extranjera	3	3.3%
	Total	92	100.0%

En la tabla 6 muestra que el 69.6% es de la costa, mientras que un 26.1% es de la sierra y solo un 4.3% procede de la región selva. Por otro lado los docentes participantes afirman ser de nacionalidad peruana con el 96.7% y el 3.3% es de procedencia extranjera.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Se presentan los resultados basado en las medias, obtenido en los indicadores según las dimensiones de las variables Clima organizacional y desempeño docente.

Tabla 7. *Resultados descriptivos de la variable Clima organizacional según dimensiones e indicadores*

CLIMA ORGANIZACIONAL					
Dimensión		Nunca	A veces	Siempre	Media
Estilo de liderazgo (Prom 2.5)	En la institución se percibe el liderazgo confiable en sus liderados	1.1%	52.2%	46.7%	2.5
	En la institución se percibe el liderazgo receptivo de sugerencias	4.3%	47.8%	47.8%	2.4
	En la institución se percibe el liderazgo estimulador de generación de ideas nuevas	2.2%	44.6%	53.3%	2.5

	En la institución se percibe el liderazgo de trato equitativo	0.0%	44.6%	55.4%	2.6
	En la institución se percibe el liderazgo confiable en los trabajos en equipo	2.2%	50.0%	47.8%	2.5
	En la institución se percibe el liderazgo de apoyo a los liderados	2.2%	40.2%	57.6%	2.6
	En la institución se percibe el liderazgo estimulador de trato humano	2.2%	35.9%	62.0%	2.6
Reconocimiento Organizacional (Prom 2.4)	En la institución se percibe el reconocimiento a las sugerencias personales	5.4%	34.8%	59.8%	2.5
	En la institución se percibe el reconocimiento al desempeño docente	6.5%	42.4%	51.1%	2.4
	En la institución se percibe el reconocimiento al buen trabajo realizado	4.3%	46.7%	48.9%	2.4
	En la institución se percibe el reconocimiento a los esfuerzos realizados	4.3%	51.1%	44.6%	2.4
	En la institución se percibe el reconocimiento a las diferencias personales	6.5%	52.2%	41.3%	2.3
Autonomía Organizacional (Prom 2.5)	En esta institución, existe libertad para la actuación	2.2%	40.2%	57.6%	2.6
	En esta institución, existe libertad para la toma de decisiones	1.1%	53.3%	45.7%	2.4
	En esta institución, existe libertad para la autodeterminación	2.2%	55.4%	42.4%	2.4
	En esta institución, existe libertad para la innovación	1.1%	37.0%	62.0%	2.6
	En esta institución, existe libertad para la creatividad	0.0%	30.4%	69.6%	2.7
Apoyo Organizacional (Prom 2.5)	En la institución se percibe el apoyo para el desarrollo de las relaciones interpersonales	0.0%	39.1%	60.9%	2.6
	En la institución se percibe el apoyo para la aceptación de los equipos de trabajo	2.2%	42.4%	55.4%	2.5
	En la institución se percibe el apoyo para generar el soporte en la institución	4.3%	40.2%	55.4%	2.5
	En la institución se percibe el apoyo para liberar las diferencias en la institución	1.1%	48.9%	50.0%	2.5
Recompensa Organizacional (Prom 2.2)	En la institución se percibe la promoción del personal docente	7.6%	52.2%	40.2%	2.3
	En la institución se percibe las políticas de mejoría salarial	19.6%	48.9%	31.5%	2.1
	En la institución se percibe la recompensa al buen desempeño docente	18.5%	50.0%	31.5%	2.1
Innovación Organizacional (Prom 2.4)	En la institución se percibe la innovación de políticas educativas	9.8%	44.6%	45.7%	2.4
	En la institución se percibe la innovación de la misión	5.4%	45.7%	48.9%	2.4
	En la institución se percibe la innovación de las normas	3.3%	45.7%	51.1%	2.5

Considerando que la media máxima para cada indicador es de 3 (1=Nunca, 2= A veces, 3= Siempre), cabe señalar que si el promedio es mayor a 2 es de aceptación positiva por parte del docente y menor a 2 es poco significativo. Se observa en la tabla 6 que las dimensiones sobresalientes fueron Estilo de liderazgo (2.5), Autonomía organizacional (2.5), Apoyo organizacional (2.5), lo cual indica que los docentes se sienten satisfechos con sus líderes (directores de cada institución) que les brindan la confianza y apoyan sus decisiones.

Tabla 8. *Resultados descriptivos de la variable Desempeño docente, según sus dimensiones e indicadores*

		DESEMPEÑO DOCENTE			
Dimensión		Nunca	A veces	Siempre	Media
Planificación del trabajo pedagógico (Prom 2.7)	En la institución se percibe la planificación de los estilos de aprendizaje	2.2%	34.8%	63.0%	2.6
	En la institución se percibe la planificación de los contenidos fundamentales del diseño curricular	2.2%	30.4%	67.4%	2.7
	En la institución se percibe la planificación de los objetivos pedagógicos	1.1%	26.1%	72.8%	2.7
	En la institución se percibe la planificación de los criterios de evaluación	1.1%	28.3%	70.7%	2.7
	En la institución se percibe la planificación de las atenciones a las necesidades de los estudiantes	0.0%	38.0%	62.0%	2.6
	En la institución se percibe la planificación de acuerdo con el diseño pedagógico nacional	1.1%	23.9%	75.0%	2.7
	En la institución se percibe la planificación de las estrategias pedagógicas	1.1%	21.7%	77.2%	2.8
	En la institución se percibe la planificación de los medios y materiales de aprendizaje	0.0%	22.8%	77.2%	2.8
Proceso de Enseñanza - Aprendizaje (Prom 2.8)	El docente promueve las relaciones interpersonales en el aula	0.0%	12.0%	88.0%	2.9
	El docente promueve la responsabilidad académica	0.0%	14.1%	85.9%	2.9
	El docente estimula las respuestas asertivas	2.2%	16.3%	81.5%	2.8
	El docente emplea un vocabulario apropiado para los estudiantes	0.0%	14.1%	85.9%	2.9
	El docente promueve actitudes proactivas de los estudiantes	0.0%	21.7%	78.3%	2.8
	El docente genera la comprensión de los estudiantes	0.0%	10.9%	89.1%	2.9

	El docente usa apropiadas metodologías de aprendizaje	0.0%	28.3 %	71.7 %	2.7
	El docente estimula la investigación en los estudiantes	0.0%	29.3 %	70.7 %	2.7
	El docente usa técnicas y estrategias para la comprensión lectora y resolución de problemas	0.0%	22.8 %	77.2 %	2.8
	El docente promueve el desarrollo del pensamiento creativo de los estudiantes	0.0%	21.7 %	78.3 %	2.8
	El docente usa instrumentos de evaluación adecuados y pertinentes	1.1%	21.7 %	77.2 %	2.8
	El docente practica buena comunicación académica	0.0%	15.2 %	84.8 %	2.8
Responsabilidad Profesional (Prom 2.8)	El docente motiva el respeto a la institución	1.1%	17.4 %	81.5 %	2.8
	El docente promociona la colaboración con los padres de familia	0.0%	27.2 %	72.8 %	2.7
	El docente entrega documentos técnicos pedagógicos a la administración	0.0%	20.7 %	79.3 %	2.8
	El docente motiva la puntualidad en el ingreso a las clases	0.0%	21.7 %	78.3 %	2.8
	El docente orienta a los estudiantes durante el acompañamiento socio-afectivo y cognitivo	0.0%	20.7 %	79.3 %	2.8
	El docente participa en la elaboración de proyectos productivos	4.3%	32.6 %	63.0 %	2.6
	El docente demuestra actitudes y valores democráticos durante sus participaciones	0.0%	15.2 %	84.8 %	2.8

Considerando que la media máxima para cada indicador es de 3 (1=Nunca, 2= A veces, 3= Siempre), cabe señalar que si el promedio es mayor a 2 es de aceptación positiva por parte del docente y menor a 2 es poco significativo. Se observa en la tabla 7 que las dimensiones que sobresalen son el Proceso de enseñanza – aprendizaje (2.8) y responsabilidad profesional (2.8). Lo cual muestra que el docente promueve una adecuada relación entre compañeros de aula y la responsabilidad y respeto del alumnado en sus clases y con la institución.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Prueba de normalidad

Para poder elegir la prueba de correlación se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, la cual identificó que los valores que resultaron en el p valor son menores a 0.05 ($p < 0.05$), por lo que se concluye que las variables tienen una distribución no normal.

Tabla 9. Prueba de normalidad de Clima organizacional y desempeño docente

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p valor
Clima Org.	.106	92	.013
Desempeño Doc.	.180	92	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.3.2. Prueba de la hipótesis principal

Nuestros resultados están evaluados según Mondragón Barrera (2014)

RANGO	RELACIÓN
0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Ho: El clima organizacional, no se relaciona significativamente con el desempeño docente, en los colegios de la APCE: Lima, 2018.

Ha: El clima organizacional, se relaciona significativamente con el desempeño docente, en los colegios de la APCE: Lima, 2018.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 10. *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en los colegios de la APCE*

Clima Organizacional			
Desempeño	Rho de Spearman	p valor	N
Docente	,430**	.000	92

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

En la Tabla 10 se observa la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en los colegios de la APCE, el cual se midió a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el resultado fue de 0.430 que demuestra la relación positiva, directa y media fuerte entre dichas variables. En cuanto al p valor (tabla 9) tuvo como resultado 0.000 ($p < 0.05$) lo que indica que a mejor clima organizacional, mayor será el desempeño docente, a menor clima organizacional decaerá el desempeño de los docentes.

4.3.3 Prueba de Hipótesis Derivadas

Prueba de Hipótesis Derivada 1

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la planificación del trabajo pedagógico docente, en los colegios de la APCE: Lima, 2018.

Ha: El clima organizacional se relaciona de manera significativamente con la planificación del trabajo pedagógico docente en los colegios de la APCE: Lima, 2018.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 11. *Relación entre clima organizacional y planificación del trabajo pedagógico en los docentes de los colegios de la APCE*

Clima Organizacional			
Planificación del trabajo pedagógico	Rho de Spearman	p valor	N
	,391**	.000	92

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

En la tabla 11, se observa la relación del clima organizacional con la planificación del trabajo pedagógico en docentes de los colegios de la APCE, el cual mediante Rho Spearman, dando como resultado .391 existiendo una relación positiva y directa entre ambos. El p valor arrojó como resultado 0.000, ($p < 0.05$), indicando una relación significativa entre ambos

Prueba de hipótesis derivadas 2

Ho: El clima organizacional, no se relaciona significativamente con el proceso de enseñanza - aprendizaje docente en los colegios de la APCE: Lima, 2018.

Ha: El clima organizacional, se relaciona significativamente con el proceso de enseñanza - aprendizaje docente en los colegios de la APCE: Lima, 2018.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 12. *Relación entre clima organizacional y proceso enseñanza – aprendizaje, en docentes de los colegios de la APCE*

Clima Organizacional			
Proceso	Rho de Spearman	p valor	N
enseñanza - aprendizaje	,357**	.000	92

El segundo objetivo específico determina la relación entre el clima organizacional y el proceso de enseñanza-aprendizaje en docentes de los colegios de la APCE, siendo el Rho Spearman, 0.357 existiendo una relación positiva media y significativa entre ambos, mientras que el p valor es de 0.000 ($p < 0.05$).

Prueba de hipótesis derivadas 3

Ho: El clima organizacional, no se relaciona significativamente con la responsabilidad profesional pedagógico docente en los colegios de la APCE: Lima, 2018.

Ha: El clima organizacional, se relaciona significativamente con la responsabilidad profesional docente en los colegios de la APCE: Lima, 2018.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 13. *Relación entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional en docentes de los colegios de la APCE*

Clima Organizacional			
Responsabilidad profesional	Rho de Spearman	p valor	N
	,267*	.010	92

El tercer objetivo específico determina la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional en docentes de los colegios de la APCE, obteniendo como Rho Spearman, 0.267 lo cual nos muestra que existe una relación positiva, significativa y medianamente fuerte entre ambos. Siendo el p valor 0,010 ($p < 0,05$), lo cual indica la relación significativa entre ambos, y que a mejor clima organizacional mejor responsabilidad profesional.

4.4. Discusión de resultados

En la investigación los resultados obtenidos giran alrededor del estudio del clima organizacional y el desempeño docente. Donde Se encontró que el clima se relaciona de manera favorable con el desempeño docente en los colegios de la Asociación Educativa Adventista Central Norte. El cual se refleja en Rho Spearman con un coeficiente de 0.430, y su grado de significancia $p = 0,000$ aplicado a la muestra real total de 92 docentes de los 3 niveles educativos. Siendo este resultado coincidente a Gutierrez Garay & Cornejo Pérez (2015), quienes mediante su investigación aseguran que existe una relación significativa y fuerte entre clima organizacional y desempeño docente siendo su $r = 0,761$ y su nivel de significancia $p = 0,000$ aplicado a 120 docentes del nivel secundario. A diferencia de Panta Rivadeneira (2015), que mediante su investigación sobre la relación del clima organizacional y el desempeño afirma que no existe influencia significativa entre ambas variables, sino que el clima organizacional lleva de la mano el desempeño docente.

En la investigación realizada por Barriga Rodriguez (2016) llegó a la conclusión que el clima organizacional influye débilmente en el desempeño docente, sin embargo se determina una relación directa entre sus variables estudiadas siendo $r = 0,75$ y $p = 0,001$.

De la misma forma los resultados del estudio del clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico. Se encontró que el clima se relaciona de manera favorable con la planificación del trabajo pedagógico en los colegios de la Asociación Educativa Adventista Central Norte. El cual se refleja en Rho Spearman con un coeficiente de 0.391 y su grado de significancia $p = 0,000$ aplicado a la muestra real total de 92 docentes de los 3 niveles educativos. Siendo este resultado coincidente con Panta Rivadeneira (2015) Existe correlación directa y débil entre Clima Organizacional y Planificación del trabajo pedagógico, con un coeficiente de correlación de $Rho = 0,117$ en

ambas variables. Asimismo Barriga Rodriguez (2016) respalda que existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y Planificación del trabajo pedagógico, con un $Rho=0,75$ y una significancia del $P= 0,000$.

Asimismo los resultados del estudio del clima organizacional y proceso enseñanza - aprendizaje. Se encontró que el clima se relaciona de manera favorable con el proceso enseñanza - aprendizaje en los colegios de la Asociación Educativa Adventista Central Norte. El cual se refleja en Rho Spearman con un coeficiente de 0.357 y su grado de significancia $p = 0,000$ aplicado a la muestra real total de 92 docentes de los 3 niveles educativos. Siendo este resultado coincidente con Panta Rivadeneira (2015) existe correlación directa y débil entre Clima Organizacional y Proceso enseñanza - aprendizaje, con un coeficiente de correlación de $Rho= 0,117$ en ambas variables. También Gutierrez Garay & Cornejo Pérez (2015) respalda que existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y Proceso enseñanza - aprendizaje, con un $Rho=0,761$.

Por último los resultados del estudio del clima organizacional y responsabilidad profesional. Se encontró que el clima se relaciona de manera favorable con la responsabilidad profesional en los colegios de la Asociación Educativa Adventista Central Norte. El cual se refleja en Rho Spearman con un coeficiente de 0.267 y su grado de significancia $p = 0,010$ aplicado a la muestra real total de 92 docentes de los 3 niveles educativos. Siendo este resultado coincidente con Gutierrez Garay & Cornejo Pérez (2015) respalda que existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y Responsabilidad profesional, con un $Rho=0,761$. Al igual que Barriga Rodriguez (2016) señala que existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y Responsabilidad profesional, con un $Rho=0,75$ y una significancia del $P= 0,000$.

Capítulo VI

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Las conclusiones son elaboradas a partir de los objetivos planteados de la investigación:

Respecto al objetivo principal se concluye que existe una correlación directa $r = 0,430$ y significativamente $p = 0,000$ entre clima organizacional y desempeño docente de los colegios adventistas de la APCE.

Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico siendo $r = 0,391$ y teniendo una significancia $p = 0,000$.

Existe relación positiva entre el clima organizacional y el proceso de enseñanza – aprendizaje en docentes de los colegios adventistas de la APCE obteniendo un $r = 0,357$ y teniendo una significancia $p = 0,000$.

Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional en docentes de los colegios adventistas de la APCE obteniendo un $r = 0,267$ y teniendo una significancia $p = 0,010$.

Por lo tanto se concluye que existe una relación positiva, significativa entre el clima organizacional y desempeño docente y cada una de sus dimensiones. Siendo que a mejor clima organizacional mejor será el desempeño de los docentes.

5.2. Recomendaciones

Según los resultados y conclusiones se recomiendan que:

1. Incorporar en sus actividades trimestrales reuniones en las cuales el docente tenga la facilidad de dar a conocer sus sugerencias de mejora dentro de la institución y estas sean aceptadas por la plana administrativa. En función de la dimensión de la autonomía.
2. Realizar evaluaciones de desempeño a los docentes con la finalidad de otorgar una mejora en su remuneración salarial, así mismo puedan ser tomados en cuenta para una capacitación y perfeccionamiento.
3. Implementar programas de recompensa como incentivos y bonos trimestrales por el buen desempeño del docente frente a sus labores académicas relacionadas a la misión y objetivos de la organización.
4. Programar capacitaciones latentes relacionadas a los temas académicos que permitan a los docentes desarrollar sus competencias frente a su área de trabajo.

Referencias

- Abreu, L. J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187–197. <https://doi.org/ISSN 1870-557X>
- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). *Clima Organizacional En Una Empresa Cervecera: Un estudio Explorativo*. *Revista IIPSI*, 13(1560–909x), 163–172.
- Arias Galicia, F. (2001). *Organización Y La Intención De Permanencia : Algunos Factores parasu incremento*. *Contaduría Y Administración*, (200), 5–12.
- Arias Gallegos, W. L., & Zegarra Valdivia, J. (2015). *Clima Organizacional, Síndrome De Burnout Y Afrontamiento En Trabajadores De Un Hospital Oncológico De Arequipa*. *Revista de Psicología*, 15(1), 37–54.
- Barriga Rodriguez, R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016*. (Tesis para maestría), UNMSM, 172. Lima - Perú..
- Bedodo Espinoza, V., & Giglio Gallardo, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. (tesis para psicología), Universidad de Chile, (c), 1–137. Retrieved from <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/113580>, Chile.
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8–19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003> Vernal - México.
- Bravo López, G., & Cáceres Mesa, M. (2006). *El proceso de enseñanza-aprendizaje desde una perspectiva comunicativa*. *Revista Iberoamericana de Educación*.Cuba.
- Calcina Calcina, Y. (2014). *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012*. *Comuni@cción*, Puno - Perú, 5(1), 22–29.
- Callomamani Arocutipa, R. R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. (tesis para maestría), Tesis Digitales - UNMSM, 126. Lima - Perú.
- Carhuapuma Pachas, J. S., García Perez, L. Y., & Santos Zapata, M. E. (2016). *Clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de l organización de usuarios de agua de uso agrícola del Valle de Cañete*. (tesis para pregrado), Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima - Perú.
- Castillo, A. (2017). *Clima organizacional de una escuela de educación media*. *Universidad de Los Andes*, 5(5) 111–131 Mérida - Venezuela.
- Chiang Vega, M. M., Heredia Gálvez, S. A., & Santamaría freire, E. J. (2017). *Clima*

organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. Dimensión Empresarial, 15(1), 63–76. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5826333>. Concepción - Chile.

- Cortés, E., Campos, M., & Moreno, M. P. (2014). *Priorización de las dimensiones de evaluación al desempeño docente por el estudiante, en tres áreas del conocimiento*. *Formación Universitaria*, 7(2), 3–10. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062014000200002>, Puebla - Mexico.
- Corvetto Castro, G. G., & Bocanegra Caballero, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la carrera de turismo, hotelería y gastronomía de la Universidad Privada TELESUP. Año 2017*. (tesis para maestría) Escuela Internacional de Pregrado, Lima - Perú.
- De Araújo Silva Freire, R. P., De La TorreMartínez, J. M., López Hernández, A. M., & Bastos Paiva, S. (2011). *El Clima Organizacional en el Diseño del Balanced Scorecard: Evaluación Psicométrica de un Instrumento de Medida*. *Contabilidade Vista & Revista*, 22(1), 107–141. Belo Horizonte - Brasil.
- De White, E. G. (2009). *La Educacion*.
- Delgado Zenteno, A. P. (2012). *Percepción del desempeño docente y rendimiento matemático de estudiantes de segundo grado de primaria en una institución educativa - Callao (Tesis de Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima - Perú*.
- Díaz, M. de M. (2005). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias*, 1997, Oviedo - España.
- Díaz Barriga, Á. (2014). *Construcción de programas de estudio en la perspectiva del enfoque de desarrollo de competencias*. *Perfiles Educativos*, 36(143), 142–162. [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(14\)70614-2](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(14)70614-2). México.
- Díaz Paima, R., & Fernandez Montero, D. M. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente*. (Tesis para pregrado) Universidad Científica del Perú 1-25. Perú.
- Edel Navarro, R. (2003). *El rendieminto académico*. REICE Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad Eficacia y Cambio en Educación, 6(2), 59–99. <https://doi.org/2152>.
- Enrique Camac, O. (2012). *Autoevaluación del desempeño docente y evaluación de su desempeño por sus alumnos en una institución educativa de la región Callao*. (Tesis para pregrado) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima- Perú.
- Enriquez Bravo, M., & Calderón-salazar, J. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. *Universidad Espíritu Santo - Ecuador*, 131–143. Ecuador.
- Espinoza Almendras, J., Vilca Alcántara, C., & Pariona Criales, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de Aritmética: conjuntos, lógica proporsional del cuarto grado de secundaria de la institucion educativa Pamer de Zárate-San Juan de Lurigancho-Lima-2014*. (Tesis para pregrado) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima - Perú.

- Espinosa Galarza, G. F. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo colegio de Bachillerato ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014.*(tesis para pregrado), Centro Universitario Portovelo, Ecuador, 133.
- Esplana Barona, R. del P., & Núñez Martínez, E. G. (2017). *Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa la victoria de ayacucho huancavelica- 2017*(Tesis para pregrado) Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica - Perú.
- Fray López, J. M. (2017). *Relación entre las formas de reconocimientos y desempeño laboral de los empleados de la empresa SIC Contac Center S.A. en la ciudad de Quito.* (tesis de pregrado) Escuela Politécnica Nacional, Retrieved from <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/14623/1/CD-6793.pdf>. Quito - Ecuador.
- Frías Castro, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*, (Tesis para maestría), Universidad de Chile, 109. Retrieved from [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS MAGISTER PFRIAS_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS_MAGISTER_PFRIAS_2014.pdf?sequence=1) Chile.
- Galarza Torres, S. P., García Aguilar, J. del C., Ballesteros Trujillo, L., Cuenca Caraguay, V. E., & Fernández Lorenzo, A. (2017). *Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichincha*. Revista de Cooperativismo Y Desarrollo, Ecuador, 5(1), 19–31.
- García Herrera, G., & Segura Agüero, L. A. (2014). *El Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Cajay - 2013.* (Tesis para Mestría) Universidad Católica Sede Sapientiae, Huari, Perú.
- García Salguero, C. P. (2017a). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior*. Boletín Redipe, Toronto, Canadá, 6(4), 135–149. Retrieved from <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/230>
- Garza Puente, D. G. (2010). *El clima organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas.*(Tesis para Mestría) Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas, México.
- Gutierrez Garay, D. Y., & Cornejo Pérez, E. R. (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario en el distrito de Imperial UGEL N° 08- Cañete, 2014.* (Tesis para pregrado) Universidad César Vallejo, Cañete, Perú, 0–15. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7516>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación. Metodología de la investigación.* <https://doi.org/-> ISBN 978-92-75-32913-9.
- Juárez Echevarría, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao.* (Tesis para Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima,

Perú.

- López Delgado, J. (2017). *Relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorillos*, (Tesis para Maestría) Universidad de Piura, Perú, 168.
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Nieves Quinteros, J. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. Revista AD-Minister, Medellín, Colombia, (45), 16–32. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Martínez-Chairez, G. I., & Guevara-Araiza, A. (2015). *La evaluación del desempeño docente*. Ra Ximhai, México, 11(4), 113–124. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596007>
- Martínez Treviño, O. E. (2007). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional*. (Tesis para doctorado) Universidad Autónoma de Barcelona, España, Retrieved from <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5048/oemt1de1.pdf?sequence=1>
- Meléndez M., S., & Gómez V., L. J. (2008). *La planificación curricular en el aula: Un modelo de enseñanza por competencias*. Revista Laurus, Caracas, Venezuela, 14(1), 367–392.
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. Revista Movimiento Científico, 8(1), 98–104.
- Obergoso, A. (2010). *Problemas Teóricos Del Clima Organizacional: Un Estado De La Cuestion*. Revista Psicológica, Perú, 12(1), 347–362.
- Ordoñez, M. U., Bustamante, M. A., & Campos, R. M. (2017). *Factores de Liderazgo en la Fiebre del Oro en la Región Sur del Ecuador*. Revista UNIMAR, Colombia, 28(3), 147–156. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000300016>
- Panta Rivadeneira, L. A. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis de pregrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú, USAT, 95.
- Perilla Toro, L. E., & Gómez Ortiz, V. (2017). *Relación del estilo de Liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder*. Revista de Trabajo Y Psicología Organizacional, Bogotá, Colombia, 32, 145–152.
- Rambay Tobar, M. G., San Miguel Casanova, E. R., & Duque Oliva, E. J. (2017). *Análisis Comparativo del Clima Organizacional en Dos Instituciones Particulares de Educación Superior en Ecuador*. PODIUM - UEES, Ecuador, 79–100.
- Ramírez Alujas, Á. V. (2012). *Innovación en las organizaciones y servicios públicos: ¿El eslabón perdido? Bases para la transición hacia un modelo de innovación abierta y colaborativa*. Revista Chilena de Administración Pública, Chile, 19, 5–50.
- Ramón Naula, E. F. (2016). *Relación entre las formas de reconocimientos y desempeño*

- laboral de los empleados en el Ministerio de Salud Pública del Ecuador - Planta Central.* (Título de Ingeniero) Escuela Politécnica Nacional, Ecuador, Retrieved from <http://www.epn.edu.ec/institucion/sintesis-historica/>
- Reyes Chuquihuanga, K. J., & Richard Oblitas, D. V. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Asociación Educativa Central Sur - Lima, 2017.* (Tesis de pregrado) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, Retrieved from http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/745/Katherine_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Reyes Flores, N. T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao.* (Tesis para Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Robayo Acuña, P. V. (2016). *La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano.* Suma de Negocios, Colombia, 7(16), 125–140. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2016.02.007>
- Romero Huamán, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios particulares de Lima.* (Tesis para Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Saccca Campos, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alterativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres.* (Tesis para Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Salamanca Guzman, B. Y. (2016). *Clima organizacional como determinante en el desarrollo de las organizaciones: Un enfoque desde la resolución de conflictos.* Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Sandoval Castillo, D. P. (2013). *Propuesta proyecto pedagógico de educación para la primera infancia con Enfoque Holístico Transformador.* (Tesis para Maestría) Universidad Nacional de Colombia, Retrieved from <http://www.bdigital.unal.edu.co/12495/>. Bogotá - Colombia.
- Segredo Perez, A. M., & Reyes Miranda, D. (2004). *Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales.* Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba, 8(3), 1–6.
- Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional.* Suma de Negocios, Ecuador, 5(11), 117–125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6). Ecuador.
- Sosa Ruiz, E. M. (2016). *Relación entre las formas de reconocimiento y el esfuerzo laboral de los empleados de la organización.* (Título de Ingeniería) Escuela Politécnica Nacional, Ecuador.
- Sotomayor Pereira, J. G. (2017). *Estudio del clima organizacional de la empresa pública municipal de agua potable y alcantarillado del Cantón Machala “Aguas Machala-EP”.* (Título de Maestría) Universidad Técnica de Machala, Ecuador.

- Subaldo Suizo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado.*(Tesis de Doctorado) Universidad de Valencia, España.
- Tafur Díaz, A. F. (2015). *El clima organizacional en la micro-red de salud Magdalena - Cajamarca. Septiembre 2014.*(Tesis para Ingeniero) Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Teva, I., & Buela Casal, G. (2011). *El proceso enseñanza - aprendizaje y la actividad investigadora en el marco del espacio Europeo de Educación Superior.* Bordón, Granada, España, 63(2), 9–12.
- Urbina Llamasa, R. C. (2017). *Capacitación, supervisión pedagógica y desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico SISE.*(Tesis de Maestría) Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Valenzuela Salazar, N. L., Buentello Martínez, C. P., & Barrón Quezada, V. L. (2014). *Análisis de clima organizacional para establecer estrategias que mejoren la efectividad en Súper Centro Comercial el Mirador.* Red Internacional de Investigadores En Competitividad, Saltillo, México, 8, 154–169.
- Varias Palacios, R. A. (2017). *“Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa ”27 de diciembre“ del distrito de Lambayeque”.* (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.
- White, E. G. (1975). *La Educación Cristiana. Biblioteca del Espiritu de Profecía.* Retrieved from [ellenwhiteaudio.org/ebooks/sp/ellenwhite/La Educación Cristiana.pdf%0A](http://ellenwhiteaudio.org/ebooks/sp/ellenwhite/La_Educación_Cristiana.pdf%0A)

AneXos

Matriz Instrumental

Clima organizacional y desempeño docente, en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018

Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente de información	Instrumento
Variable predictora: Clima Organizacional	Autonomía organizacional	Libertad para la actuación	Docentes de los colegios Adventistas de la APCE:Lima,2018	Cuestionario
		Libertad para la toma de decisiones		
		Libertad para la autodeterminación		
		Libertad para la innovación		
		Libertad para la creatividad		
	Apoyo organizacional	Apoyo para las relaciones interpersonales	Docentes de los colegios Adventistas de la APCE:Lima,2018	Cuestionario
		Apoyo para la aceptación en los equipos de trabajo		
		Apoyo para el soporte en la institución		
		Apoyo para las diferencias en la institución		
	Reconocimiento organizacional	Reconocimiento a las sugerencias personales	Docentes de los colegios Adventistas de la APCE:Lima,2018	Cuestionario
		Reconocimiento al desempeño laboral		
		Reconocimiento al buen trabajo realizado		
		Reconocimiento a los esfuerzos realizados		
	Recompensa organizacional	Promoción del personal docente	Docentes de los colegios Adventistas de la APCE:Lima,2018	Cuestionario
		Políticas de mejoría salarial		
		Recompensa al buen desempeño laboral		
	Innovación organizacional	Innovación de políticas en la institución	Docentes de los colegios Adventistas de la APCE:Lima,2018	Cuestionario
		Innovación de misión en la institución		
		Innovación de normas en la institución		
	Estilo de liderazgo	Liderazgo confiable en sus liderados	Docentes de los colegios Adventistas de la APCE:Lima,2018	Cuestionario
Liderazgo receptivo de sugerencias				
Liderazgo estimulador de generación de ideas nuevas				
Liderazgo de trato equitativo				
Liderazgo confiable en los trabajos en equipos				
	Liderazgo de apoyo a los liderados			

Variable criterio: Desempeño Docente	Planificación del trabajo pedagógico	Liderazgo estimulador del trato humano	Docentes de los colegios Adventistas de la APCE:Lima,2018	Cuestionario
		Planificación de los estilos de aprendizaje		
		Planificación de los contenidos fundamentales del diseño curricular		
		Planificación de los objetivos pedagógicos		
		Planificación de los criterios de evaluación		
		Planificación de necesidades de los estudiantes		
		Planificación de acuerdo con el diseño pedagógico nacional		
		Planificación de las estrategias pedagógicas		
	Proceso de enseñanza - aprendizaje	Planificación de los medios y materiales de aprendizaje	Docentes de los colegios Adventistas de la APCE:Lima,2018	Cuestionario
		Promueve relaciones interpersonales en el aula.		
		Promoción de la corresponsabilidad		
		Estimulación de las respuestas asertivas		
		Empleo de vocabulario apropiado para los estudiantes		
		Promoción de actitudes proactivas de los estudiantes		
		Generación de la comprensión de los estudiantes		
		Aplicación de apropiadas metodologías de aprendizaje		
		Estimulación de la investigación en los estudiantes		
		Uso de técnicas y estrategias para la comprensión lectora y resolución de problemas		
	Responsabilidad profesional	Promoción del desarrollo del pensamiento creativo de los estudiantes	Docentes de los colegios Adventistas de la APCE:Lima,2018	Cuestionario
		Uso de instrumentos de evaluación adecuados y pertinentes.		
		Práctica de una buena comunicación académica		
		Motivación del respeto a la institución		
		Promoción de la colaboración con los padres de familia		
		Entrega de documentos técnico pedagógicos y de gestión		
Motivación de la puntualidad en el ingreso a las clases				
Orientación a los estudiantes durante el acompañamiento socio-afectivo y cognitivo				
Participación en la elaboración de proyectos productivos				
Demostración de actitudes y valores democráticos durante sus participaciones				

Matriz de Consistencia

Título	Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Conceptos centrales
Clima organizacional y desempeño docente, en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018	<p style="text-align: center;">General</p> <p style="text-align: center;">¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente, en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018?</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018</p>	<p>Tipo descriptivo, correlacional.</p> <p>Diseño no experimental y de corte transversal</p>	<p style="text-align: center;">Clima Organizacional</p> <p>Autonomía organizacional</p> <p>Apoyo organizacional</p> <p>Reconocimiento organizacional</p> <p>Recompensa organizacional</p> <p>Innovación organizacional</p> <p>Estilo de gerencia organizacional</p>
	<p style="text-align: center;">Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la planificación del trabajo pedagógico en los docentes, de los colegios Adventistas de la Asociación Central Este: Lima, 2018? 2. ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la gestión del proceso enseñanza aprendizaje en los docentes de los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018? 3. ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con las responsabilidades profesionales en los docentes de los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018? 	<p style="text-align: center;">Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con la planificación del trabajo pedagógico en los docentes, de los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018. 2. Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con la gestión del proceso enseñanza aprendizaje en los docentes, de los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018. 3. Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con las responsabilidades profesionales en los docentes, de los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018. 	<p style="text-align: center;">Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El clima organizacional se relaciona con la Planeación de trabajo pedagógico en los docentes, de los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018. 2. El clima organizacional se relaciona con la gestión del proceso enseñanza- aprendizaje en los docentes, de los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018. 3. El clima organizacional se relaciona con la responsabilidad profesional en los docentes, de los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este: Lima, 2018. 	<p style="text-align: center;">x ————— y</p> <p style="text-align: center;">X ————— Y₁</p> <p style="text-align: center;">X ————— Y₂</p> <p style="text-align: center;">X ————— Y₃</p>	<p style="text-align: center;">Desempeño docente</p> <p>Planificación del trabajo pedagógico</p> <p>Proceso de enseñanza – aprendizaje</p> <p>Responsabilidad profesional</p>

Operacionalización de Variable

Variables	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Definición operacional
Variable predictora: Clima Organizacional	Autonomía Organizacional	Libertad para la actuación	1) En esta institución, los colaboradores tienen libertad para actuar como creen mejor	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 9 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de habilidades de interacción. 1) Nunca (1 punto) 2) A veces (2 puntos) 3) Siempre (3 puntos)
		Libertad para la toma de decisiones	2) En esta institución, los colaboradores son estimulados para tomar sus propias decisiones	
		Libertad para la autodeterminación	3) El director/ra estimula a sus colaboradores a confiar en sí mismos cuando surge un problema	
		Libertad para la innovación	4) En esta institución, los colaboradores reciben apoyo y estímulo para intentar hacer algo nuevo	
		Libertad para la creatividad	5) En esta institución, los colaboradores son estimulados a compartir nuevas ideas y hacer sugerencias para mejorar el trabajo	
	Apoyo organizacional	Apoyo para las relaciones interpersonales	1) Las relaciones interpersonales, en esta institución, son armoniosas, con predominancia de la cooperación y de la solidaridad entre los colegas de trabajo	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 9 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de habilidades de interacción. 1) Nunca (1 punto) 2) A veces (2 puntos) 3) Siempre (3 puntos)
		Apoyo para la aceptación en los equipos de trabajo	2) En esta institución, generalmente, existe una buena aceptación de las personas en los grupos de trabajo	
		Apoyo para el soporte en la institución	3) En esta institución, se percibe que el sentimiento de amistad es valorizado	
		Apoyo para las diferencias en la institución	4) Existe bastante desacuerdo entre las personas de esta institución	
	Reconocimiento organizacional	Reconocimiento a las sugerencias personales	1) En esta institución los colaboradores son informados sobre el aprovechamiento de sus sugerencias	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 9 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de habilidades de interacción. 1) Nunca (1 punto) 2) A veces (2 puntos) 3) Siempre (3 puntos)
		Reconocimiento al desempeño laboral	2) Esta institución proporciona a sus colaboradores el reconocimiento necesario para que sientan voluntad de progresar en el desempeño de su trabajo	
		Reconocimiento al buen trabajo realizado	3) Habitualmente los colaboradores de esta institución reciben elogios por el trabajo bien hecho	
		Reconocimiento a los esfuerzos realizados	4) Existe reconocimiento por parte del director/ra en relación con los esfuerzos y realizaciones de los colaboradores	
		Reconocimiento a las diferencias personales	5) Los colaboradores que más contribuyen para el éxito general de la institución son los más reconocidos por el director/ra	
	Recompensa organizacional	Promoción del personal docente	1) En esta institución, existe un sistema de promoción que favorece a los colaboradores que presenten los mejores desempeños a lograr niveles jerárquicos más elevados	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 9 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de habilidades de interacción. 1) Nunca (1 punto) 2) A veces (2 puntos) 3) Siempre (3 puntos)
		Políticas de mejoría salarial	2) La política salarial de esta institución es adecuada, de manera que funciones semejantes son recompensadas de forma idéntica	
Recompensa al buen desempeño laboral		3) En esta institución, las personas son recompensadas a la medida		

			que presentan mejores desempeños en su trabajo	
	Innovación organizacional	Innovación de políticas en la institución	1) En esta institución, son utilizados los mismos métodos de trabajo durante mucho tiempo	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 9 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de habilidades de interacción. 1) Nunca (1 punto) 2) A veces (2 puntos) 3) Siempre (3 puntos)
		Innovación de misión en la institución	2) En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	
		Innovación de normas en la institución	3) Las reglas excesivas y los detalles burocráticos dificultan la consideración de ideas nuevas y originales	
	Estilo de liderazgo	Liderazgo confiable en sus liderados	1) En esta institución los colaboradores confían en su director/ra	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 9 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de habilidades de interacción. 1) Nunca (1 punto) 2) A veces (2 puntos) 3) Siempre (3 puntos)
		Liderazgo receptivo de sugerencias	2) Cuando el director/ra resuelve solucionar problemas de trabajo, intenta captar las sugerencias de los miembros del equipo y hacer uso constructivo de ellas	
		Liderazgo estimulador de generación de ideas nuevas	3) El comportamiento del director/ra estimula a los colaboradores a compartir nuevas ideas para que puedan ser puestas en práctica	
		Liderazgo de trato equitativo	4) El director/ra dispensa tratamiento igual para todos los que están bajo su control	
		Liderazgo confiable en los trabajadores en equipos	5) El director/ra confía en el grupo de trabajo	
		Liderazgo de apoyo a los liderados	6) El director/ra demuestra una relación de apoyo	
		Liderazgo estimulador del trato humano	7) En esta institución, la filosofía del director/ra enfatiza el factor humano, los sentimientos de las personas, etc	
Variable criterio: Desempeño Docente	Planificación del trabajo pedagógico	Planificación de los estilos de aprendizaje	1. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 9 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de habilidades de interacción. 1) Nunca (1 punto) 2) A veces (2 puntos) 3) Siempre (3 puntos)
		Planificación de los contenidos fundamentales del diseño curricular	2. Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña	
		Planificación de los objetivos pedagógicos	3. Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área	
		Planificación de los criterios de evaluación	4. Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del plan de estudio	
		Planificación de necesidades de los estudiantes	5. Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución y en el Diseño Curricular Nacional	
		Planificación de acuerdo con el diseño pedagógico nacional	6. Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, guías; material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de sus estudiantes y el entorno de aprendizaje	
		Planificación de las estrategias pedagógicas	7. Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa	
		Planificación de los medios y materiales de aprendizaje	8. Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados	

Proceso de enseñanza - aprendizaje	Promueve relaciones interpersonales en el aula	1. Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 9 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de habilidades de interacción.
	Promoción de la corresponsabilidad	2. Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad	
	Estimulación de las respuestas asertivas	3. Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia	
	Empleado de vocabulario apropiado para los estudiantes	4. Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje	
	Promoción de actitudes proactivas de los estudiantes	5. Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje	
	Generación de la comprensión de los estudiantes	6. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes	
	Aplicación de apropiadas metodologías de aprendizaje	7. Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados	
	Estimulación de la investigación en los estudiantes	8. Promueve actitudes favorables en la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes	
	Uso de técnicas y estrategias para la comprensión lectora y resolución de problemas	9. Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas	
	Promoción del desarrollo del pensamiento creativo de los estudiantes	10. Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes	
	Uso de instrumentos de evaluación adecuados y pertinentes.	11. Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada	
	Práctica de una buena comunicación académica	12. Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa	
Responsabilidad profesional	Motivación del respeto a la institución	1. Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 9 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de habilidades de interacción.
	Promoción de la colaboración con los padres de familia	2. Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos	
	Entrega de documentos técnico pedagógicos y de gestión	3. Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido	
	Motivación de la puntualidad en el ingreso a las clases	4. Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva	
	Orientación a los estudiantes durante el acompañamiento socio-afectivo y cognitivo	5. Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo	
	Participación en la elaboración de proyectos productivos	6. Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar)	
	Demostración de actitudes y valores democráticos durante sus participaciones	7. Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional	
		1) Nunca (1 punto) 2) A veces (2 puntos) 3) Siempre (3 puntos)	

Modificación de dimensiones

Dijo	Dice
Autonomía	Autonomía Organizacional
Apoyo	Apoyo organizacional
Reconocimiento	Reconocimiento organizacional
Recompensa	Recompensa organizacional
Innovación	Innovación organizacional
Estilo de Gerencia	Estilo de liderazgo

Modificación de indicadores

Dijo	Dice
Libertad organizacional para actuar	Libertad para la actuación
Toma de decisiones institucionales	Libertad para la toma de decisiones
Autodeterminación institucional	Libertad para la autodeterminación
Innovación institucional	Libertad para la innovación
Creatividad institucional	Libertad para la creatividad
Relaciones interpersonales institucional	Apoyo para las relaciones interpersonales
Aceptación en los grupos de trabajo	Apoyo para la aceptación en los equipos de trabajo
Soporte institucional	Apoyo para la aceptación en los equipos de trabajo
Diferencias institucionales	Apoyo para las diferencias en la institución
En esta institución los colaboradores son informados sobre el aprovechamiento de sugerencias	Reconocimiento a las sugerencias personales
Reconocimiento necesario a los colaboradores por el desempeño en su trabajo	Reconocimiento a las sugerencias personales
Existe reconocimiento por parte del director/ra en relación con los esfuerzos y realizaciones de los colaboradores	Reconocimiento a los esfuerzos realizados
En esta institución se valora hacer las cosas de modo diferente	Reconocimiento a las diferencias personales
Promoción Institucional	Promoción del personal docente
Política salarial institucional	Políticas de mejoría salarial
Desempeño institucional	Recompensa al buen desempeño laboral
Métodos institucionales	Innovación de políticas en la institución
En raras ocasiones e intentan nuevas maneras de hacer las cosas	Innovación de misión en la institución
Reglas institucionales	Innovación de normas en la institución
En esta institución los colaboradores confían en su director/ra	Liderazgo confiable en sus liderados
Considerar las sugerencias de los colaboradores	Liderazgo receptivo de sugerencias
El comportamiento del director/ra estimula a los colaboradores a compartir nuevas ideas para que puedan ser puestas en práctica	Liderazgo estimulador de generación de ideas nuevas
El director/ra brinda trato igualitario para todos los que están bajo su control	Liderazgo de trato equitativo
Confianza en el grupo de trabajo	Liderazgo confiable en los trabajadores en equipos
Demostración de apoyo al colaborador	Liderazgo de apoyo a los liderados
En esta institución, la filosofía del director/ra enfatiza el factor humano	Liderazgo estimulador del trato humano
Distingue los estilos de aprendizaje de sus estudiantes	Planificación de los estilos de aprendizaje
Comprende conceptos fundamentales del nivel curricular que enseña	Planificación de los contenidos fundamentales del diseño curricular
Conocimientos pedagógicos	Planificación de los objetivos pedagógicos
Desarrolla conocimientos de la asignatura acorde con la organización del plan de estudio	Planificación de los criterios de evaluación
Considera las necesidades de los estudiantes	Planificación de necesidades de los estudiantes
Diseño pedagógico	Planificación de acuerdo con el diseño pedagógico nacional

Estrategias pedagógicas	Planificación de las estrategias pedagógicas
Instrumentos pedagógicos	Planificación de los medios y materiales de aprendizaje
Promueve relaciones interpersonales en el aula.	Promueve relaciones interpersonales en el aula
Corresponsabilidad institucional	Promoción de la corresponsabilidad
Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas	Estimulación de las respuestas asertivas
Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas durante la sesión de aprendizaje	Empleado de vocabulario apropiado para los estudiantes
Promueve entre sus estudiantes una actitud proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje	Promoción de actitudes proactivas de los estudiantes
Presenta los conocimientos facilitando la comprensión de sus estudiantes	Generación de la comprensión de los estudiantes
Aplica metodologías didácticas durante la sesión de aprendizaje	Aplicación de apropiadas metodologías de aprendizaje
Investigación pedagógica/	Estimulación de la investigación en los estudiantes
Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas	Uso de técnicas y estrategias para la comprensión lectora y resolución de problemas
Promueve el desarrollo del pensamiento creativo en sus estudiantes	Promoción del desarrollo del pensamiento creativo de los estudiantes
Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada	Uso de instrumentos de evaluación adecuados y pertinentes.
Comunicación académica/	Práctica de una buena comunicación académica
Respeto institucional/	Motivación del respeto a la institución
Promueve relaciones de colaboración con los padres de familia	Promoción de la colaboración con los padres de familia
Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión cuando es requerido	Entrega de documentos técnico pedagógicos y de gestión
Puntualidad institucional/	Motivación de la puntualidad en el ingreso a las clases
Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo	Orientación a los estudiantes durante el acompañamiento socio-afectivo y cognitivo
Participa en la elaboración de proyectos productivos/	Participación en la elaboración de proyectos productivos
Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional/ Demostración de actitudes y valores democráticos durante sus participaciones	Demostración de actitudes y valores democráticos durante sus participaciones

Modificaciones en la definición operacional

Dijo	Dice
La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 25 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de habilidades de interacción.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 9 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de habilidades de interacción.
1) Totalmente en desacuerdo (1 punto)	1) Nunca (1 punto)
2) En desacuerdo(2 puntos)	2) A veces (2 puntos)
3) Ni en acuerdo - ni desacuerdo (3 puntos)	3) Siempre (3 puntos)
4)De acuerdo (4 puntos)	
5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)	

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLEGIOS ADVENTISTAS DE APCE

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada con el clima organizacional y desarrollo docente en los colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este. Para cuyo efecto le agradeceremos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exige la veracidad y la rigurosidad de la investigación.

I. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Género:	Masculino (1)	Femenino (2)				
Edad:	22 – 32 (1)	33 – 43 (2)	44 – 54 (3)	55 – 65 (4)		
Estado Civil:	Soltero (1)	Casado (2)	Viudo (3)	Divorciado (4)		
Inst. Educativa:	Colegio España (1)	Colegio Eduardo Forga (2)	Colegio Canto Rey (3)	Colegio Ñaña (4)	Colegio Huaraz (5)	
Nivel de Enseñanza:	Inicial (1)	Primaria (2)	Secundaria (3)			
Condición Laboral:	Misionero (1)	Empleado (2)	Contratado (3)			
Experiencia Profesional:	1 – 5 años (1)	6 – 10 años (2)	11 – 15 años (3)	16 – 20 años (4)	21 – 25 años (5)	26 – 30 años (6)
	31 – 35 años (7)	36 – 40 años (8)	41 – 45 (9)			

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO DOCENTES

Cada Ítem tiene 3 posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta

ESCALA	1	2	3
LEYENDA	Nunca	A veces	Siempre

ITEMS			
Clima Organizacional			
Estilo de Liderazgo	1	2	3
1	En esta institución los colaboradores confían en su director/ra.		
2	Cuando el director/ra resuelve solucionar problemas de trabajo, intenta captar las sugerencias de los miembros del equipo y hacer uso constructivo de ellas.		
3	El comportamiento del director/ra estimula a los colaboradores a compartir nuevas ideas para que puedan ser puestas en práctica.		
4	El director/ra dispensa tratamiento igual para todos los que están bajo su control.		
5	El director/ra confía en el grupo de trabajo.		
6	El director/ra demuestra una relación de apoyo.		
7	En esta institución, la filosofía del director/ra enfatiza el factor humano, los sentimientos de las personas, etc.		
Reconocimiento Organizacional			
8	En esta institución los colaboradores son informados sobre el aprovechamiento de sus sugerencias.		
9	Esta institución proporciona a sus colaboradores el reconocimiento necesario para que sientan voluntad de progresar en el desempeño de su trabajo.		
10	Habitualmente los colaboradores de esta institución reciben elogios por el trabajo bien hecho.		
11	Existe reconocimiento por parte del director/ra en relación con los esfuerzos y realizaciones de los colaboradores.		
12	Los colaboradores que más contribuyen para el éxito general de la institución son los más reconocidos por el director/ra.		
13	Aquí se valora hacer las cosas de modo diferente.		

Autonomía Organizacional				
14	En esta institución, los colaboradores tienen libertad para actuar como creen mejor.			
15	En esta institución, los colaboradores son estimulados para tomar sus propias decisiones.			
16	El director/ra estimula sus a colaboradores a confiar en sí mismos cuando surge un problema.			
17	En esta institución, los colaboradores reciben apoyo y estímulo para intentar hacer algo nuevo.			
18	En esta institución, los colaboradores son estimulados a compartir nuevas ideas y hacer sugerencias para mejorar el trabajo.			
Apoyo Organizacional				
19	Las relaciones interpersonales, en esta institución, son armoniosas, con predominancia de la cooperación y de la solidaridad entre los colegas de trabajo.			
20	En esta institución, generalmente, existe una buena aceptación de las personas en los grupos de trabajo.			
21	En esta institución, se percibe que el sentimiento de amistad es valorizado.			
22	Existen desacuerdos entre las personas de esta organización.			
Recompensa Organizacional				
23	En esta institución, existe un sistema de promoción que favorece a los colaboradores que presenten los mejores desempeños a lograr niveles jerárquicos más elevados.			
24	La política salarial de esta organización es adecuada, de manera que funciones semejantes son recompensadas de forma idéntica.			
25	En esta institución, las personas son recompensadas a la medida que presentan mejores desempeños en su trabajo.			
Innovación Organizacional				
26	En esta institución, son utilizados los mismos métodos de trabajo durante mucho tiempo.			
27	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.			
28	Las reglas excesivas y los detalles burocráticos dificultan la consideración de ideas nuevas y originales.			

Desempeño Docente

Planificación del trabajo pedagógico		1	2	3
1	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.			
2	Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.			
3	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.			
4	Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del plan de estudio.			
5	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución y en el Diseño Curricular Nacional).			
6	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, guías; material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de sus estudiantes y el entorno de aprendizaje.			
7	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.			
8	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.			

Proceso de Enseñanza - Aprendizaje

9	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.			
10	Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.			
11	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.			
12	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.			
13	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.			
14	Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.			
15	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.			
16	Promueve actitudes favorables en la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.			
17	Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.			
18	Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes.			
19	Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.			
20	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.			

Responsabilidad Profesional

21	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa.			
22	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.			
23	Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.			
24	Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.			
25	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.			
26	Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).			
27	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.			



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración y Negocios Internacionales

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones

Fecha: 10/05/2018

Validado por: _____

Kelly Nunez
Mg. Kelly Nunez



Una Institución Adventista

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración y Negocios Internacionales

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones

Fecha: 10/05/18

Validado por: _____

Mg. Ricardo JAZAMA



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración y Negocios Internacionales

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

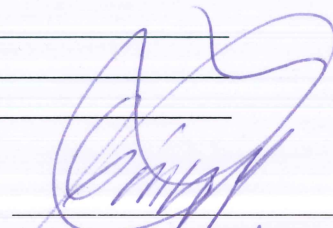
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones

Fecha: 10/05/18

Validado por:



Dr. Salomón Vásquez U.

DOS, Y MISIONEROS. "UN VERDADERO EQUIPO, CUMPLIENDO LA MISIÓN DE CRISTO"

	Cargo	Nombres
ESPAÑA (34)	Director	Damaris Arba Moron Villareyes
	Director de Estudios	Roxana Bernal Rojas
EMPLEADOS (17) MISIONEROS (1)	Secretaria	Julia Arce Cabrera
	Regencia primaria	Graciela Salinas Silva
	Regencia Secundaria	Victor Zarate Ojanama
	Servicios	Santiago Flores Pauro
	Profesor Inicial	Salazar Salinas Jackeline
	Profesor Inicial 5	Ruth Noemi Mahcho Rojas
	Profesor Inicial 4	Cortijo Herrera Flor
	1 ro primaria	Coico Lizano Lucila Shirley
	5to primaria	Vitor Ibarra Caty Veronica
	Inglés	asto Luna Evelyn
	Sociales	Farfan Martinez Felipe
	comunicación	Hechaide Baldeon Luzdina
	Computación	hermitaño Paredes Danilo
	CTA	Obispo Cardenas María
	religión	Sauco hermandez Flor de Maria
	matematica	Vargas Palma Miguel
	CONTRATADOS (16)	Tesorero
Educación Física		ALARCON VILLALOBOS Merle Jaime
Matemática		ALVARADO HORNA Walter Yuniur
Auxiliar Inicial		CHÁVEZ MALAVER Loana Vanessa
DPCC		FAJARDO ZAMORA Raúl Luis
Auxiliar Inicial		GAMARRA ALVA Raquel
2º Primaria		GARCÍA RUIZ Adriana
Música		GUTIERREZ Ydrogo Daniel Alberto
3º Primaria		HUASCO SANTIAGO Jemima
Mantenim. Nacarino		MAMANI HUANCA Abrahan
Auxiliar Inicial		OLLARVE QUERALES Lismary
4º Primaria		QUEZADA FELIPE Astrid
6º Primaria		RODRIGUEZ GARAY Carla
Música		RODRIGUEZ CABREDO Yajhaira
Comunicación		SALAZAR HUARINGA Patricia
Inglés		SALCEDO GAMONAL Sofia
CANTO REY (27)	Director	Vanesa Ayala
	Tesorero	Hurtado Huaranga Erika
	Director de Estudios	Cardenas Aldana Gladys
EMPLEADOS (12) MISIONEROS (2)	mantenimiento	Chumacero Dominguez Abel
	Inicial 3	Meneses Quispe Marisol
	inicial 5	Mallqui Tarazona Jackeline
	primaria	Soto Huamani Miriam
	2do grado	Nole Zapata Nedda
	6to	Palpan Raraz Judith
	Inglés	Vasquez Mendoza Ruth
	matematica	Sucapuca Quispe Pablo
	Porfesor de música	Humpire Molina David
	computo	Ovalle Paulino Dennis
	auxiliar	Cajahuaranga Medina Raquel
	CONTRATADOS (13)	Secretaria
Docente		BALABARCA CARDENAS MERCEDES FELICITA
Docente		CASIQUE RODRIGUEZ JOSE MIGUEL
Auxliar		FLORES MAUTINO JOHANA ELIZABETH
Mantenimiento		GARCIA SANCHEZ ABSALON OMAR
Docente		GUEVARA DAMIAN MIRIAN MAYDA
Docente		SALCEDO REATEGUI JULIO CESAR
Docente		SALGUEDO GONZALES CRISTINA ELVIRA
Docente		TERRONES ROSAS DORIS NOELIA
Docente		VASQUEZ PASOZ YVANA
Orientador Educativo		VASQUEZ GOICOCHEA OSCAR ARCENIO
Psicologo		VILCHEZ JULON JUANITO
Docente		YAPO HUMALLA ALBERTO
FORGA (25)	Director	Giuliana Vasquez
	Tesorero	Alegria Dennis
	Director de Estudios	Susana Quispe
(8)	Profesor Primaria	Merlo Castrejon Angelica
	Profesor Primaria	Yucra Chuquicallata Margarita

ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA CENTRAL NORTE - EMPLEADOS, CONTRATADOS

EMP	Profesor CS	Garcilazo Benito Lidia
	Profesor Primaria	Aguirre Paredes Juan Cirilo
	Profesor de Matematicas	Marquina Quispe Betzy
CONTRATADOS (17)	MUSICA	ALCCA REGALADO CALEB
	DOCENTE INICIAL	ARUHUANCA ROJAS DIANA
	DOCENTE PRIMARIA	COÑEZ SIVIPAUCAR DE VALENCIA ELIZABET LYNNETE
	DOCENTE INICIAL	DOÑEZ ARICARA CLAUDIA MELINA
	Fisica y quimica	FRANCIA CONTRERAS IRIS LUCERO
	MANTENIMIENTO	GAGO RODRIGUEZ MANUEL RAMON
	NORMAS EDUCATIVA	LEON COCHACHIN EDER MANUEL
	COMPUTO	MARQUINA QUISPE ALMEYDA PELAGIA
	Profesor de Biblia	Martinez Cerna Jhon Alexander
	INGLES	MATA MORALES LIDIA
	DOCENTE LITERATURA	ORMAICHE LOPEZ EDI JUANA
	DOCENTE PRIMARIA	RINCON ESLAVA MILENA
	SECRETARIA	RODRIGUEZ NAVARRO GERALDINE YOBANKA
	PSICOLOGA	SANCHEZ HINOJOZA STEFANNY JENNIFER
	DOCENTE PRIMARIA	TORRES CORDOVA JHANET PATRICIA
	CTA	TORRES LOZANO DIANA
	PROFESOR DE EDUCACION	YAURI SAAVEDRA JHIRO OMMAR
ÑAÑA (27)	Director	Riquez Rodriguez Zoila
	Tesorero	Ismael Garcia
	Director de Estudios	Bertha Santiago de Tito
EMPLEADOS (12)	Profesor Primaria	Altez Obispo Ruth Noemi
	Regencia	Machaca Calcina Bertha
	Profesor Primaria	Coaquira Coaquira Ruth Valeria
	Profesor - UNION	Larios Bolaños Judith Jessmin
	Profesor Música	Zarate Landa Pedro
	Profesor Primaria	Altez Obispo Ruth Noemi
	Profesor de Primaria	Yglesias Segura Lucia
	Profesor CS	Huayto Cupi Delia
	Profesor inicial	Tarazona Evangelista
	Profesor Primaria	Pompa Milan Santos
CONTRATADOS (15)	Mantenimiento	RIOS HARO, Enrique
	docente CTA	ALARCÓN Dávila Catalina Maria
	Mantenimiento	ALVARADO Cardenas Ricardo
	Orientador	CARRANZA Cabezas Carlos
	Docente Computación- R	CARRILLO Riquez Samuel Andres
	Docente- Comunicación	CHANDUCAS Zarate Alid
	Docente - 4 primaria	CASTILLO TAPIA, Sara Sofia
	Docente- inglés	CHIPANA Yactayo Vanessa
	Secretaria	CORREA Villegas Martha
	Docente- matemática	Noguera Martínez, David José
	Docente- 5 primaria	HUAMAN Alva Ester
	Docente- Educación física	HUAMAN Cueva Jesus Martin Braulio
	Psicóloga	GÓMEZ ALVAREZ, Iveth
	Docente- música	ROSALES Quispe Miguel Angel
	HUARAZ (15)	Director
EMP (3)	Profesor Inicial	Ocrospoma Obregon Marlene
	Profesor Primaria	Carrasco Mendoza Cristina
CONTRATADOS (12)	Robotica- Computacio- E	ALARCON SANCHEZ CARLOS HUMBERTO
	DOCENTE 3GRADO	ALMENDRADES NAZARIO DINA FLOR
	PSICOLOGA	ALVARADO VARGAS BETSY BEATRIZ
	DOCENTE DE 4 AÑOS	CALSIN PACOMPIA REGINA
	DOCENTE DE 4TO	COPERTINO GAVINO ENEDINA YOLANDA
	DOCENTE DE 6TO	MORENO HUAMAN JHON JHUNIOR
	DOCENTE 3 AÑOS	PINZON CORA SANDRA MABEL
	DOCENTE DE MUSICA	RAMIREZ TRONCOS JOSE LUIS ENRIQUE
	DOCENTE DE 1 GRADO	RIVAS HUAMAN ESTHER REBECA
	AUXILIAR DE INICIAL	ROLDAN REYES LIBIA MADELEINE
	DOCENTE DE 5 AÑOS	TRONCOS CUEVA ROSARIO
	DOCENTE DE INGLES	HENOSTROZA ARANDA MIRIAN


Gerson Uriel Pari Gastelú
 CONTADOR GENERAL
 ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA
 CENTRAL NORTE