

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACION CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCATIVA**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE. AÑO 2021.**

**(CASO: ESCUELA CLAUDIO MATTE Y VICENTE
PÉREZ ROSALES, COMUNA FRUTILLAR,
REGIÓN DE LOS LAGOS, CHILE)**

TESIS

Presentado por:

Mg. Herardo Fabián Andrade Santana

ORCID: 0000-0003-1477-3920

Asesor:

Dr. Remo Isidro Tejeda Navarrete

ORCID: 0000-0001-7111-0475

Para obtener el grado académico de:

DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

**TACNA - PERÚ
2023**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACION CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCATIVA**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE. AÑO 2021.**

**(CASO: ESCUELA CLAUDIO MATTE Y VICENTE
PÉREZ ROSALES, COMUNA FRUTILLAR,
REGIÓN DE LOS LAGOS, CHILE)**

TESIS

Presentado por:

Mg. Herardo Fabián Andrade Santana

ORCID: 0000-0003-1477-3920

Asesor:

Dr. Remo Isidro Tejeda Navarrete

ORCID: 0000-0001-7111-0475

**Para obtener el grado académico de:
DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**TACNA - PERÚ
2023**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACION CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCATIVA**

Tesis

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE. AÑO 2021**

**(Caso: Escuela Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales,
comuna Frutillar, Región de Los Lagos, Chile)**

Presentado por:

Mg. Herardo Fabián Andrade Santana

**Tesis sustentada y aprobada el 31 de agosto de 2023; ante el siguiente jurado
Examinador:**

PRESIDENTE: Dr. Pedro Ronald CÁRDENAS RUEDA

SECRETARIA: Dra. Eloyna Lucia PEÑALOZA ARANA

VOCAL: Dr. Gil Gumercindo QUILLAMA VIRTO

ASESOR: Dr. Remo Isidro TEJEDA NAVARRETE

MODELO DE DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Herardo Fabián Andrade Santana en calidad de: estudiante de Doctorado en: Educación Mención en Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con RUT.: 13.591.664- 1.

Soy autor (a) de la tesis titulada: Clima organizacional y su relación con el desempeño docente. Año 2021” (Caso: Escuela Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos, Chile), con asesor: Dr. Remo Isidro TEJEDA NAVARRETE.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Doctor en Educación, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

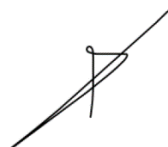
Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 23% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 31 de agosto de 2023.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long diagonal stroke extending upwards and to the right.

Herardo Fabián Andrade Santana
RUT: 13.591.664- 1

DEDICATORIA

En primer lugar, agradecer a Dios, a mi esposa Ruth, a mi hija Valentina, por ser la razón de mi existir y motivo de mi superación personal y profesional. Por haberme dado el aliento necesario para estudiar.

A mis padres José y Mónica, quienes me inculcaron por la senda de la educación y la superación.

Herardo Andrade

AGRADECIMIENTOS

A los docentes de Postgrado de la Universidad de Privada de Tacna quienes me condujeron e inculcaron sus conocimientos para el logro de esta meta y aspiraciones. A los directores de las escuelas en estudio, quienes nunca pusieron ningún obstáculo para la realización de mi tesis. También a mis asesores al Dr. Remo Isidro Tejeda Navarrete, Dra. Marlenis Martínez Fuentes y Dra. Amely Vivas Escalante por sus orientaciones y conocimientos para el desarrollo de esta tesis.

Herardo Andrade

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA DE LA TESIS	i
PÁGINA DE RESPETO	ii
CARÁTULA INTERIOR	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
PÁGINA DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD	v
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTOS	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
ÍNDICE APÉNDICES	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.2.1 Interrogante principal	9
1.2.2 Interrogantes secundarias	9
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.4.1 Objetivo general	12
1.4.2 Objetivos específicos	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.1.1 Antecedentes internacionales	13
2.1.2 Antecedentes nacionales	17
2.2 BASES TEÓRICAS	20
2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	70
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	73
3.1 HIPÓTESIS	73

3.1.1 Hipótesis general	73
3.1.2 Hipótesis específicas	73
3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	73
3.2.1 Identificación de la variable independiente	73
3.2.2 Identificación de la variable dependiente	73
3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN	74
3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	75
3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	75
3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	76
3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA	77
3.7.1 Unidad de Estudio	77
3.7.2 Población	77
3.7.3 Muestra	78
3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	78
3.8.1 Procedimientos	78
3.8.2 Técnicas	79
3.8.3 Instrumentos	79
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	83
4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	83
4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	84
4.3 RESULTADOS	84
4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA	85
4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	99
4.6 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	106
CONCLUSIONES	109
RECOMENDACIONES	111
REFERENCIAS	112
APÉNDICES	128
- Matriz de consistencia del informe final de tesis	129
- Instrumentos utilizados	131
- Matriz de datos	146

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente, dependiente, dimensiones, indicadores, ítem y escala de medición	74
Tabla 2 Población objeto de estudio	77
Tabla 3 Datos, nivel académico y firma de expertos que validaron el instrumento	81
Tabla 4 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional	82
Tabla 5 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional	82
Tabla 6 Dimensión: Cultura organizacional	85
Tabla 7 Dimensión: Diseño organizacional, indicadores: toma de decisiones y comunicación	87
Tabla 8 Dimensión: Potencial Humano, indicadores: Innovación, liderazgo y reconocimiento	89
Tabla 9 Análisis general de los indicadores de la variable: Clima organizacional	91
Tabla 10 Dimensión: Capacidad pedagógica. Indicadores: Práctica pedagógica y competencia docente	92
Tabla 11 Dimensión Desempeño de funciones. Indicadores: Planificación y evaluación	94
Tabla 12 Dimensión Relaciones interpersonales, indicadores: relaciones con los estudiantes, relaciones con los directivos, relaciones con la familia	96
Tabla 13 Relación entre las dimensiones de la variable independiente: desempeño docente	98
Tabla 14 Relación entre las variables: Clima organizacional y desempeño docente	99

Tabla 15 Prueba de Normalidad variables Clima organizacional y desempeño docente	100
Tabla 16 Prueba de Normalidad variables y dimensiones	100
Tabla 17 Correlación: Clima organizacional – capacidad pedagógica	102
Tabla 18 Correlación: Clima organizacional – desempeño de funciones	103
Tabla 19 Correlación: Clima organizacional – relaciones interpersonales	104
Tabla 20 Correlación: Clima organizacional – Desempeño docente	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensión: Cultura organizacional, indicadores: conflicto y motivación	86
Figura 2 Dimensión: Diseño organizacional, indicadores: toma de decisiones y comunicaciones	87
Figura 3 Dimensión: Potencial Humano, indicadores: Innovación, liderazgo y reconocimiento	90
Figura 4 Dimensión: Capacidad pedagógica. Indicadores: Práctica pedagógica y competencia docente	93
Figura 5 Dimensión Desempeño de funciones. Indicadores: Planificación y evaluación	95
Figura 6 Dimensión Relaciones interpersonales, indicadores: relaciones con los estudiantes, relaciones con los directivos, relaciones con la familia	97

ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice 1 Matriz de consistencia del informe final de tesis	129
Apéndice 2 Instrumentos utilizados	131
Apéndice 3 Matriz de datos	146

RESUMEN

La indagación asumió como objetivo general determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021. Por ello, el método usado estuvo centrado en el enfoque cuantitativo enmarcado en el estándar de estudio básico, desde la mirada de un modelo no experimental-correlacional. La población constituida por 57 docentes que laboran en las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales y, en efecto la muestra se obtuvo mediante la técnica de muestreo censo población. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con escalamiento tipo Likert. Mientras, la validez del cuestionario se precisó mediante el juicio de expertos y para la fiabilidad por el Alpha de Cronbach con una estimación de 0,63, reflexionando como alta confiabilidad. Para conseguir la relación entre las variables se utilizó el método de rho de Spearman. Los hallazgos más significativos focalizados: un 75% consideran estar en desacuerdo que los directivos no involucren al personal para la toma de decisiones de la institución, asimismo, un 95% considera estar en desacuerdo porque la comunicación no es abierta entre los miembros de la comunidad educativa. Se concluye que: el estudio demuestra que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente de los docentes de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos con una correlación de 0,837 y con un nivel de confianza del 95%.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente, motivación, toma de decisiones, liderazgo.

ABSTRACT

The investigation assumed as a general objective to determine the organizational climate and its relationship with the teaching performance of the Claudio Matte and Vicente Pérez Rosales schools, Frutillar commune, Los Lagos Region-Chile, year 2021. Therefore, the method used was focused on the quantitative approach framed in the basic study standard, from the perspective of a non-experimental-correlational model. The population constituted by 57 teachers who work in the Claudio Matte and Vicente Pérez Rosales schools and, in fact, the sample was obtained through the population census sampling technique. For the collection of information, the survey technique was applied and as an instrument a questionnaire with Likert-type scaling. Meanwhile, the validity of the questionnaire was specified through expert judgment and for reliability by Cronbach's Alpha with an estimate of 0.63, reflecting as high reliability. To obtain the relationship between the variables, the Spearman rho method was used. The most significant focused findings: 75% consider that they disagree that managers do not involve the staff in decision-making at the institution, likewise, 95% consider that they disagree because communication is not open among members of the community educational. It is concluded that: the study shows that there is a significant relationship between the organizational climate and the teaching performance of the teachers of the Claudio Matte and Vicente Pérez Rosales schools, Frutillar commune, Los Lagos Region with a correlation of 0.837 and with a confidence level of 95%

Keywords: Organizational climate, teaching performance, motivation, decision making, leadership.

INTRODUCCIÓN

Coexisten diversos componentes que inciden en el clima organizacional por las combinadas y distintas actividades del equipo directivo, educadores y administrativos en los centros escolares. La labor de los miembros puede ser proactivo o nocivo, dado al clima organizacional efectivo si este es opuesto con las nociones de la educación. Además, cabe la contingencia del desempeño del directivo, didáctico y gestión con agrado y esmero.

Las atribuciones de la sociedad correspondiente al clima organizacional transforman con la rapidez del tiempo, los progresos tecnológicos, la filosofía educativa del Estado, la reglamentación relacionada con la formación, lo complejo del compromiso de trabajo y el desasosiego por perfeccionar la educación en Chile. Al interior del clima organizacional, las interacciones de los individuos, cooperación en equipo y una asertiva comunicación benefician la labor de los educadores, conllevando al ofrecimiento de un excelente servicio educativo.

D allí, la génesis del clima organizacional se encuentra en la Sociología, en la cual la concepción de la organización, al interior de la teoría en las interacciones de los individuos destaca el significado de los individuos en cuanto a su labor y por la intervención de normativas sociales (Méndez, 2016). El marco para la buena enseñanza precisa los dominios, las habilidades y las ocupaciones que determinan una excelencia de la docencia y que son exigidas a todos los educadores de Educación Básica Regular en todo el territorio chileno. Se compone de un convenio técnico y social entre el Estado, los profesores y la sociedad alrededor de las capacidades que se estima que dominen los maestros de la nación, en continuadas fases de su carrera profesional, con el fin de conseguir el aprendizaje de todos los educandos (MINEDUC, 2012).

En este sentido, el desempeño docente se encuentra focalizado en el conjunto de acciones pedagógicas que efectúa el educador para suministrar el aprendizaje y la formación integral de los educandos. De allí que, el docente es un profesional que debe tener un dominio en conocimientos específicos y didácticos para el desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje; apropiándose de niveles de independencia en función de profundizar en contenidos, metodologías y estrategias de enseñanza de acuerdo a las necesidades e intereses de los alumnos.

En efecto, el desempeño docente se envuelven actividades que son efectuadas para el cumplimiento de las funciones tales como: la planeación, organización y control del aprendizaje de los estudiantes. Además, ejecutar una praxis vinculada con las habilidades de interaccionar con los alumnos, la utilización de distintas tácticas o formas de comunicación con ellos y los demás integrantes de la institución. Todo esto son elementos fundamentales para consolidar la gestión escolar y, por ende, el clima organizacional.

La actual tesis profundiza en el perfeccionamiento del clima organizacional y su correspondencia con el desempeño docente de los centros educativos de la comuna de Frutillar, provincia de Llanquihue, Región de Los Lagos, con una perspectiva de ofrecer un excelente servicio a la colectividad educativa, considerándose dos variables: clima organizacional y desempeño docente. En la indagación de la variable clima organizacional se precisan tres dimensiones: relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación; y en la variable desempeño docente: diversificación curricular, planificación y evaluación.

Todos los componentes, antes referidos, son significativos para conseguir una efectiva organización en los centros educativos. Por ende, el objetivo formulado fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021. Esto con la finalidad buscar cambios y transformaciones entre los integrantes de la colectividad educativa.

La tesis, sistemáticamente se ordenó: Capítulo I, desarrolla el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación y objetivos de la investigación. El capítulo II, contiene el Marco Teórico en la cual se refleja los antecedentes internacionales y nacionales; así como las bases teóricas y la definición de conceptos.

El capítulo III, contenido del Marco Metodológico donde se expone las hipótesis, variables, tipo y diseño de la investigación, nivel del estudio, ámbito y tiempo social de la investigación, población, muestra y los procedimientos, técnicas e instrumentos. De igual manera, el capítulo IV referido a los Resultados está constituido por la descripción del trabajo de campo, diseño de la presentación de los resultados, resultados, prueba estadística y comprobación de hipótesis representada por la discusión. Finalmente, se plantean las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los estudios realizados en cuanto a la variable clima organizacional se ha observado diversas causas, entre ellas: fricción entre compañeros, estrés laboral, los profesores no se sienten valorados en sus actividades, existencia de un ambiente hostil, ausencia de un liderazgo efectivo por los gerentes del centro y desmotivación al momento de elaborar los procesos administrativos. Al mismo tiempo, la variable desempeño docente tiene como causas: ausencia de una buena práctica pedagógica, poco desarrollo de las competencias docente, falta de orientación del equipo directivo al momento de adecuar la planificación en tiempo de crisis y presencia de inadecuadas relaciones con el directivo.

Por lo antes planteado, surge la motivación de realizar un estudio sobre el clima organizacional y desempeño docente en la búsqueda de mediar situaciones conflictivas que se presentan en los centros educativos, el fomento de las relaciones interpersonales entre los integrantes de la institución, la aplicación de un liderazgo que conduzca al personal en la incorporación de toma de decisiones, comunicación, interacciones proactivas y el fomento del desempeño de los docentes.

En este contexto, a nivel internacional, los establecimientos educativos en Latinoamérica están conformados por individuos quienes acceden a la comunidad educativa, donde deben contar con la presencia de una gestión directiva, en la cual se debe instaurar un clima organizacional efectivo que genere un gran impacto en la administración escolar y, por consiguiente, el beneficio de los alumnos. De allí, que el clima en una institución se ubica en un campo disciplinar complejo, que se sitúa en los

últimos años en Latinoamérica; asociada a un enfoque liberal, con la finalidad de valorar el fenómeno educativo (Vera et al., 2021).

Por ello, en Latinoamérica, se observan algunas debilidades con respecto al clima organizacional, tal como lo plantea Riviera et al. (2016) “la mayoría del personal se encuentra medianamente satisfecho en cuanto a la motivación, comunicación y el liderazgo que genera el directivo en su accionar como gerente educativo” (p.318). Esto significa que existe un número considerable de individuos que se encuentran poco satisfechas con las labores que se realizan en el ámbito educativo; limitando las funciones del personal en cuanto a la producción de sus labores, la optimización del rendimiento académico de los estudiantes y, la mejora efectiva de las aptitudes de los educadores.

Por ello, en las últimas décadas, según Arias y Arias (2014) expusieron que “el ambiente laboral se ha convertido en un fenómeno complejo el cual no es ajeno a la calidad de vida en el trabajo, debido a que este influye directa o indirectamente en la misma” (p.16). Aunado a esto, se unen los componentes del desempeño, internalización y el descenso de las organizaciones, favorecen el espacio de un escenario laboral complicado, impactando en el bienestar de los empleados. Es decir, el ambiente laboral ha generado desgastes en el personal que labora en instituciones u organizaciones, dado que el clima es el eje motor en las mismas.

Al mismo tiempo, en la actualidad, de acuerdo con Ortiz (2018) “en casi todas las organizaciones se observa una crisis en el liderazgo y se plantea la necesidad de buenos líderes que pueden realizar las transformaciones necesarias generar un ambiente laboral adecuado” (p.6). Esta situación se busca que los líderes se sientan motivados, proactivos y satisfactorios para enfrentar los desafíos en la consecución de la calidad organizacional, metas, estrategias, políticas y un mayor beneficio en la disposición de todo el personal hacia su ámbito laboral.

En consecuencia, el ambiente laboral tiende a influir sobre el comportamiento, la satisfacción y la producción de los individuos, y se atañe con el saber hacer, forma laboral y de corresponderse, la interacción con la institución y con las actividades que

se realizan. De allí que, el mejoramiento del ámbito laboral es esencial en todas las organizaciones que buscan optimar un buen clima y, por ende, dar mejoras continuas a los procesos que se encuentran inherentes a ella.

En este sentido, el clima organización según Robbins, citado por Pajuelo (2018), indicó que: “se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora” (p.39). Esto significa que el clima representa el discernimiento que posee el recursos humano relacionados con el sentir que tiene de su ámbito laboral y el trato que reciben por parte de los gerentes y sus compañeros de trabajo.

Por ello, el clima organizacional incide directamente en la productividad, satisfacción profesional y el beneficio de los empleados, siendo esencial implementar métodos para el fortalecimiento del desarrollo de los individuos y, mejorar la percepción que poseen los trabajadores con respecto al ambiente laboral de la organización. Este representa un componente primordial en la táctica de cualquier institución; su conocimiento ubica los procesos que establecen la conducta institucional, accediendo a las transformaciones de la conducta de los trabajadores (Soto, 2021).

Rivera et al. (2018) expusieron “cada persona labora no solamente para complacer las necesidades financieras que posee, sino que además indaga el progreso personal. De ahí, la optimización del clima organizacional en la cual proporciona el beneficio del trabajador” (p. 3). Esto repercute que cada trabajador entregue mejores resultados de su labor en la cual se toma en cuenta las condiciones labores, bienestar de los empleados, un ambiente físico adecuado, fortalecimiento de las relaciones interpersonales, entre otros.

En este orden y dirección, el desempeño docente está relacionado “con el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (Rodríguez, 2017 p.22). Igualmente, el

desempeño se efectúa en distintos campos, a saber, en el ámbito sociocultural, contexto institucional, escenarios en el aula de clase y, especialmente sobre el docente a través de acciones efectivas y reflexivas.

Por ello, el desempeño docente valora la mejora en la cualidad educativa y comprueba el trabajo del profesor. Asimismo, el profesor debe inventar, difundir y brillar en el salón de clase como un profesional de la educación, es decir, manejar las atmósferas tecnológicas, la programación curricular, las acciones didácticas que se manejan, las técnicas, recursos que se confeccionan y la valoración de los aprendizajes en unión con las tareas, habilidades y métodos que corresponden con el desempeño del profesor.

Por su parte, el desempeño docente presenta algunas debilidades, de acuerdo con Escribano (2018) “existe ausencia en los componentes de formación, motivación, desempeño en las actividades y conocimiento que asemejan la labor del educador a la elevación de los requerimientos de estos tiempos y la sociedad en que se envuelve” (p. 12). Esto conduce a inferir las falencias que se observan en el desempeño docente en cuanto al incentivo, capacitación y el inadecuado desarrollo de las funciones, trayendo como limitantes que los educadores se encuentren con obstáculos al momento de desempeñar su labor, acciones pedagógicas, académicas, entre otras.

En este contexto a nivel nacional, en Chile, de acuerdo con Pereira y Solís (2019), el clima organizacional “es mejorado mediante la aplicación de una visión estratégica con prácticas desarrolladas por el equipo directivo que permita conducir y evaluar los procesos institucionales mediante alianzas estratégicas que admitan tanto a alumnos como docentes para el logro de los objetivos” (p.101). Significa que los establecimientos educativos chilenos ejecutan un clima adecuado en función de mejorar todo el contexto escolar.

Sin embargo, los autores antes mencionados, plantearon que el clima organizacional en los establecimientos educativos en Chile “no siempre es el esperado por los profesionales y las razones, que se desconocen, son atribuibles al género de sus integrantes, o los años de servicio de los profesionales y no son pocos los que culpan

al tipo de liderazgo” (p.97). Significa que el clima organizacional no se está implementado en las instituciones de manera adecuada, razón por la cual ha incidido mucho el género y el tiempo de servicio.

De acuerdo con Acevedo y Azocar (2020), reflejaron algunas debilidades del clima organizacional y desempeño docente en el centro educativo particular subvencionado de la comuna de Concepción-Chile se alude: “un ambiente o clima complicado de distintas instituciones se debe, en gran manera, por el desempeño y desarrollo de los estudiantes, la falta de compromiso y acompañamiento de administrativos y la inapropiada gestión de los agentes directivos” (p.13). Se percibe un clima poco favorable, ausencia de responsabilidad y seguimiento a las actividades pedagógicas; esto limita el buen funcionamiento de la institución en cuanto a generar un adecuado clima organizacional y un buen desempeño.

Lo antes planteado, a nivel local, no escapan escuelas de Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, ambos establecimientos ubicados en la comunidad de Frutillar, región de Los Lagos-Chile, se efectuaron entrevistas no estructuradas efectuadas a los docentes manifestaron que se han realizado sanciones administrativas como documentos de amonestaciones y/o sugerencias, cambios de lugares de trabajo sin el consentimiento del docente, no ha continuidad de los contratos laborales y existe un ambiente poco armónico con el personal directivo.

De igual manera, los docentes expusieron ausencia de beneficios adicionales por la labor realizada en el contexto de pandemia, insatisfacción hacia la labor que se está realizando, falta de una comunicación, relaciones interpersonales y liderazgo adecuado en el establecimiento educativo. Además, existe poca motivación de impartir clases virtuales, ausentismo laboral, entre otros conflictos que se están viviendo en la escuela.

Al no existir un clima organizacional estable, el comportamiento organizacional se percibirá afectado de modo directo, los fines establecidos dificultosamente se conseguirán cumplir, las derivaciones de las tareas no estarán inapreciables, y al final las extenuaciones florecerán en la calidad educativa de los estudiantes. En el presente

trabajo se pretende determinar el clima organización y su relación con el desempeño docente en las escuelas en estudio.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Interrogante principal

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021?

1.2.2 Interrogante secundarias

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la capacidad pedagógica de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021?

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño de las funciones de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021?

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y las relaciones interpersonales de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El clima organizacional simboliza las percepciones que tienen los integrantes de los establecimientos educativos en función a los espacios de trabajo de manera directa e indirectamente, donde intervienen una serie de factores, tales como la motivación, la toma de decisión, liderazgo, el sentido compartido, la práctica y la experiencia, entre otros.

Es relevante destacar que se trata de un concepto observado por los miembros de la institución, es decir, depende de la valoración que puede cambiar considerablemente de un sujeto a otro, dado que encierra espacios físicos, cognitivos y

sentimentales. Esto índice directamente en la producción, conducta y motivación de los trabajadores. A su vez, el clima redonda en la motivación y la conducta que tienen los integrantes de la institución en la cual se consolidan las relaciones interpersonales, la comunicación y las interacciones entre directivos, estudiantes, docentes y apoderados.

Por ello que, el clima organizacional va de la mano con el desempeño docente porque está vinculada con las capacidades profesionales, habilidades personales y su responsabilidad para articular mecanismos que inciden en la formación de los educandos, potenciamiento en la gestión educativa, la cultura organizacional y la implementación de las normas, reglamentos y políticas educativas.

En este sentido, la relevancia teórica del estudio radica en que se generan aspectos teóricos relacionado con el clima organización y su relación con el desempeño docente porque se indaga la responsabilidad que tienen los docentes en cuanto a los conocimientos respecto a la percepción que tiene de su organización, la cultura, el diseño y potencial humano que tienen los establecimientos educativos objeto de estudio.

En este sentido, la teoría que avala el estudio de la variable clima organizacional es la teoría de las relaciones humanas, la misma está centrada en el individuo percibe todas las formas de conducta y uniones con los sujetos al interior o exterior de la institución. En suma, la teoría de las relaciones humanas busca que la interacciones entre el equipo directivo y docentes sean más amenas, cordiales, gozar de excelentes relaciones, le efectividad y producción laboral; esto redundará en la consolidación de equipos de trabajo, toma decisiones acertadas, liderazgo efectivo, buen diseño organizacional, comunicación y un buen desempeño de las funciones docentes.

Por otra parte, la teoría que responde a la variable desempeño docente es la teoría humanista hace énfasis en la dimensión humana del conocimiento, el cual es aprehendido como un conjunto de elementos abordados objetividad y rigor para comprenderlo e interactuar socialmente para ello se hace necesario comprender y entender los escenarios y dimensiones de los colectivos. De allí que, se requiera de un nuevo modo de pensar y de reproducir el conocimiento, que integre, respete y sostenga

todos los conocimientos que contribuyan con el desempeño del docente, no solo como facilitador de aprendizajes, sino como un ser que forma parte y están vinculados con un entorno escolar, institucional y comunitario.

Por otra parte, el Ministerio de Educación de Chile (2021) reflejó cuatro dominios en el desempeño docente: “a) Preparación de la enseñanza, b) Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, c) Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y d) Responsabilidades profesionales” (p.15). Esto significa que cada dominio está vinculado con los saberes, destrezas, competencias, habilidades y prácticas sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje y que deben ser analizados por cada educador por medio de la reflexión sobre la efectiva praxis, de acuerdo al entorno en la cual se encuentra anclado el establecimiento educativo.

Los dominios, antes referidos, colocan en juego, de forma integrada, para establecerse como componentes esenciales en el desempeño del docente y la calidad educativa. Precisamente, se define como un ciclo honrado entre la planeación de las acciones de la enseñanza, la ejecución adecuada de la planificación por medio de las relaciones sociales y las interacciones pedagógicas que faciliten los fines de los aprendizajes en tiempos desafiantes y, a su vez generen un clima organizacional armónico y viable entre todos los integrantes del establecimiento educativo.

En este orden de ideas, la relevancia práctica centrada en proporcionar herramientas a los docentes y directivos en cuanto al adecuado clima organizacional y desempeño docente en función al manejo de buenas relaciones interpersonales, toma de decisiones, comunicación, liderazgo en beneficio de los educandos, la optimización de los procesos de enseñanza-aprendizaje y en la búsqueda de una educación de calidad

Por su parte, la importancia social de la indagación centrada en la aplicación de procesos que inciden en las transformaciones en el ámbito laboral donde participan distintas agrupaciones que interactúan en el establecimiento educativo; así como crear estrategias para inspeccionar y reglamentar cada una de las actividades y cometidos que se despliegan en la organización. Estos son los conocimientos por la que el clima

organización y el desempeño docente representan un tema interesante en el progreso de la dirección de la institución escolar.

También la relevancia metodológica está inversa en los procedimientos e indagaciones que permiten la revisión de la literatura trazada por medio del marco teórico y metodológico. A saber, sensibiliza al investigador a poner en praxis los discernimientos logrados durante el trayecto de formación en el doctorado. Por lo tanto, está investigación insertada en el enfoque cuantitativo, de tipo básico y con un diseño no experimental transeccional. A su vez, se manejó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con escalamiento tipo Likert.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el clima organizacional y la capacidad pedagógica de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de las funciones de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

Determinar la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTE DEL ESTUDIO

2.1.1 Antecedentes internacionales

En los antecedentes internacionales se tiene a Chávez (2021) en su tesis doctoral titulada “*Clima organizacional y el desempeño docente en la educación básica regular en los años 2013 al 2020*”, Universidad César Vallejo-Perú. Se planteó como objetivo general “analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la educación básica regular” (p.12). Igualmente, utilizó como ruta metodológica “la revisión de artículos científicos con una investigación de tipo básica, con un diseño no experimental descriptivo y enfoque cuantitativo. La población conformada por un total de 60 revistas indexadas en español e inglés de los últimos 7 años” (p.20).

De igual manera, el autor que se viene mencionando obtuvo como resultados “el clima organizacional incide positiva y significativamente en el desempeño docente y se concluye, que a favorable clima organizacional se tendrá un buen desempeño de los docentes” (p.27). Seguidamente, instituyó como conclusión “establece que el comportamiento de los empleados depende directamente de la organización y las condiciones que perciben. Por tanto, se puede decir que esta relación dependerá de la percepción del clima” (p.47). Esta referencia tributa con compendios teóricos coherente con la variable clima organizacional y desempeño docente, donde en una organización educativa debe existir un clima armónico que conlleve a un buen desempeño docente en función a las condiciones laborales, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales y, todo esto redundará en el rendimiento académico de los estudiantes.

En el estudio realizado por Macías y Vanga (2021) titulado “*Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional*”, Universidad del Zulia-Venezuela”. Se plantearon como objetivo “hacer un diagnóstico situacional basado en los docentes de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí” (p.1). La metodología utilizada estuvo centrada en el enfoque cuantitativo con un estudio de campo, debido que los datos fueron obtenidos directamente de la realidad, la población fue a través de un muestreo censal y como instrumento un cuestionario.

Los autores, antes mencionado, plantearon como resultados que “hay deficiencias asociadas al clima organizacional, pero que estas no influyen en la motivación de los trabajadores” (p.552). De igual manera, las conclusiones que fueron las siguientes: “el clima organizacional se ve afectado por las condiciones de los puestos de trabajo, ya que del confort con que se desempeñen las actividades dependerá el éxito de ellas” (p.563). Significa que en el clima intervienen una serie de factores que trasgreden la atmósfera de los trabajadores.

El antecedente, que se viene referenciando, coopera con la síntesis teórica concerniente con el clima laboral, dado que representa las percepciones que tienen los trabajadores sobre el contexto de la organización. Además, se establece la medición, la responsabilidad, los aspectos relacionados con la retribución al trabajo, la toma de decisiones, la colaboración, la tolerancia y los conflictos que se generan en el establecimiento educativo.

Por su parte, en la tesis doctoral de Palomino (2020) titulada “*Desempeño docente e implicación escolar en instituciones educativas de la provincia de Huancayo*”, Universidad Nacional del Centro de Perú-Lima. Se propuso como objetivo de estudio “describir la relación que existe entre el desempeño docente y la implicación escolar en el área de matemática en las instituciones educativas de la provincia de Huancayo” (p.46). La metodología empleada estuvo focalizada en: “un estudio de tipo aplicada y de nivel descriptivo con diseño correlacional, la población conformada por los estudiantes de las instituciones educativas que conforman la provincia de

Huancayo, se aplicó una ficha de observación y un cuestionario escolar” (p.50). Señaló los siguientes resultados: “la mayoría de alumnos del prototipo evaluado señalan que sus profesores evidencian un grado alto en el cumplimiento de sus funciones y afirman que sus formadores evidencian un medio de desempeño en cuanto a la capacidad de involucrarlos a la clase” (p.59).

Las conclusiones obtenidas por el autor que se viene referenciando centradas: “las dimensiones más valoradas del desempeño docente fueron la capacidad del docente para generar interacciones positivas en clase y la capacidad para evaluar los aprendizajes” (p.99). Este antecedente, colabora con el aspecto teórico conexo con el desempeño docente, condicionalmente con la praxis docente tiene acciones complicadas para planear el proceso enseñanza-aprendizaje, las funciones académicas, métodos, instrumentos para evaluar, estrategias pedagógicas, gestionar el tiempo de las actividades, y, especialmente optimar el rendimiento de los estudiantes.

En relación con esto, Palacios (2019) en su indagación titulada “*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador*”, Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Perú. Se planteó como objetivo “determinar en qué medida el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí – Ecuador” (p.14).

La metodología manejada, en la referida exploración, marcada en un “enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, en el cual se aplicaron 312 encuestas en las que se utilizaron dos instrumentos de medición, el primero sobre el clima organizacional con 50 ítems, y segundo sobre el desempeño laboral con 48 ítems” (p.115). Los resultados obtenidos tuvieron centrados en: “Existe una significativa relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí en Ecuador” (p.122). El autor llegó a las siguientes conclusiones “los trabajadores encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto, y por tanto se deduce que la

existencia de un buen clima organización favorecerá el buen desempeño laboral” (p.273). Este antecedente aporta elementos teóricos relacionado con el clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño, la satisfacción, motivación, liderazgo y percepciones que tienen los trabajos en una institución u organización.

Al mismo tiempo, Gomero (2019) en su indagación denominada “*Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad de Barranca*”, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho. Se planteó como objetivo general “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad de Barranca” (p.3).

Del mismo modo, la ruta metodológica focalizada en “un tipo de investigación cuantitativa, aplicada, correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, se aplicó dos cuestionarios -una para cada variable – a una muestra no probabilística irrestricta de 26 trabajadores” (p.37). Los resultados obtenidos centrados en “el 65.4% de trabajadores siente que en su centro existe un favorable clima organizacional, 19.2% medianamente favorable y 15.4% muy favorable” (p.46). Las conclusiones obtenidas fueron: “El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral; además podemos decir que el nivel de correlación es regular (40.6%)” (p.57). Este antecedente aporta elementos teóricos relacionados con el clima organización en cuanto a las cualidades, particularidades o patrimonio que son relativo a un ambiente de trabajo efectivo, adecuado y con un clima armónico entre todos los integrantes.

Por otra parte, Niebles et al. (2019) en su estudio titulado “*Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla*”. Se planteó como objetivo “analizar el clima organizacional y el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla” (p.1). La ruta metodológica utilizada fue “la cuantitativa, correspondiente al paradigma pos-positivista, con diseño no experimental, transeccional y de campo, con un alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 107 profesores universitarios, quienes desempeñan su labor docente en universidades privadas de Barranquilla” (p.288).

De igual manera, los resultados obtenidos “de acuerdo a los profesores universitario entrevistados, están presentes en el clima organizacional de las instituciones en las cuales ejercen su labor como docentes y los atributos específicos y el liderazgo genera compromiso se encuentran presentes en el clima organizacional” (p.289).

Las conclusiones a las que llegaron los autores que vienen citando, consideraron que: “las competencias académicas son interés central para los docentes encuestados, las cuales desde su perspectiva se conforman por habilidades multidisciplinares, que permean el conocimiento meramente teórico para dinamizar con la experiencia práctica de su labor como educador” (p. 292).

La indagación que se viene desarrollando, contribuyó con supuestos concernientes al clima organizacional y el desempeño docente en la cual ambos términos inciden en el comportamiento de los integrantes de la organización, en la cual se potencia las habilidades profesionales, responsabilidades en las actividades que se ejecutan en la participación de la gestión escolar, fortalecer e implementar la democracia participativa y, por ende, en el rendimiento de los educandos.

2.1.2 Antecedentes nacionales

En los antecedentes nacionales se ubica el estudio de Araya (2019) titulado “*Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile*”. Se propuso como objetivo general “determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile” (p.84). Se planteó como metodología “estudio analítico de corte transversal en 110 funcionarios pertenecientes a dos Centros de Salud Familiar de una comuna en Chile. Se aplicó las escalas para medir satisfacción laboral y clima organizacional de Chiang”. Los resultados obtenidos “se encontró que ambos centros de salud familiar presentaron en general un nivel de percepción medio de satisfacción laboral y clima organizacional.

Ninguna dimensión de ambas variables reflejó un nivel bajo, todas oscilaron entre niveles medios y altos de percepción” (p.87).

Las conclusiones del autor que se viene referenciando “la percepción de un clima organizacional alto se relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral. Se recomienda elaborar estrategias y planes enfocados a mejorar los niveles de valoración descritos” (p.88). Estos resultados son importantes, para el presente estudio, porque el clima organizacional representa un elemento fundamental para el adecuado funcionamiento de los establecimientos educativos en Chile y, a su vez potencie el desempeño de las funciones de cada docente.

La indagación de Sepúlveda et al. (2019) titulado “*Evaluación del desempeño docente en Chile: percepción de profesores mal evaluados*”. Reseñó como objetivo general “determinar los factores que, según los docentes de educación básica de la comuna de Osorno, incidieron en el resultado de su evaluación docente los años 2015 y 2016” (p.2). El camino metodológico del estudio centrado en: “una investigación de carácter cualitativo con un diseño fenomenológico, se realizó un estudio de caso a 500 docentes de la comunidad de Osorno de los años 2015 y 2016, aplicando una entrevista en profundidad” (p.10).

Los resultados obtenidos por los autores que vienen mencionando “La ausencia de apoyo de los directivos en las evaluaciones docentes es una constante en las experiencias narradas por los profesores, ya que consideran que, si bien la evaluación docente da un estatus al sujeto y a la institución educativa, el apoyo que tienen de la misma es carente” (p.14). Asimismo, establecieron las siguientes conclusiones: “los participantes refirieron que la forma operativa de enfrentar la evaluación se realiza de manera individual, sin colaboración de pares ni asesoría de ningún tipo, con escaso tiempo disponible para la preparación del mismo y sin apoyo del directivo” (p. 16).

La indagación que se viene desarrollando tributó compendios figurados conexas con la variable desempeño docente, dado que la labor del educador tiene que generar la valoración de su trabajo, sus funciones y actividades pedagógicas que realiza en el establecimiento educativo. A su vez, la evaluación conduce a potenciar la profesión del

docente, estimando las competencias, fortalezas, éxitos y la superación de los obstáculos en la labor educativa, con el propósito de conseguir la efectividad del aprendizaje.

Sagredo y Castelló (2018) titulado “*Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*”. Al mismo tiempo, se plantearon como objetivo “conocer las conexiones que podrían existir entre la gestión directiva, la motivación y el compromiso de docentes en establecimientos de educación para personas adultas de la región del Biobío, Chile” (p.2). Además, utilizaron como metodología: “selectiva o correlacional, diseño de tipo no experimental, transversal con una población docentes que se desempeñan en centros de educación de la región del Bío-Bío, con una muestra de 40 docentes y el instrumento un cuestionario con escala Likert” (p.5).

Los resultados obtenidos en el estudio focalizados “el compromiso y la motivación docente están relacionados de forma positiva en 0,662 y es significativo en 0,01. Sería interesante investigar posteriormente, la causalidad que podría existir entre estas 2 variables” (p.12). Asimismo, las conclusiones halladas indicaron que “la gestión directiva y desarrollo del clima organizacional presentaron altas correlaciones positivas entre variables del clima organizacional y gerencia directiva relacionadas con satisfacción laboral, compromiso, motivación y gestión” (p.14). Este antecedente aporta elementos teóricos relacionado con el clima organizacional en los establecimientos educativos en Chile, razón por la cual la percepción de los docentes cobra especial interés cuando se lleva a cabo un liderazgo y un buen funcionamiento de las labores educativa en la institución escolar.

Sanhueza (2016) en su tesis doctoral titulado “*El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral. Caso Directivos de la Escuela Vicente Sepúlveda Rojo, Comuna de Copiapó, Provincia de Copiapó, Región de Atacama, Chile*”. Se planteó como objetivo “describir el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del directivo de la Escuela Vicente Sepúlveda Rojo, Comuna de Copiapó, Provincia de Copiapó, Región de Atacama, Chile (p.14). Utilizó la

metodología focalizada en “en el paradigma cuantitativo, el tipo en un estudio descriptivo y el diseño en una investigación de campo. La población estuvo constituida por cuarenta y dos (42) sujetos y se tomó la totalidad de la misma para la muestra” (p.26).

El autor que se viene referenciando concluyó que “el clima organizacional influye en el desempeño laboral del directivo porque representa la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la institución, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p.121). Esta indagación ayuda con aspectos teóricos conexos con el clima organizacional focalizado en el pensamiento de los miembros de los establecimientos educativos, instituyendo espacios para el dialogo, donde se generen doctrinas participadas, ingeniosas y emprendedoras en función de optimar el clima. Esto incidirá en contextos más sanos, unidos, cooperativos y potenciales.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Clima organizacional.

2.2.1.1 Definición.

El clima organizacional es un tema relevante para el buen funcionamiento de una empresa u organización en todos los contextos: productivo, administrador, ordenado y progresivo; resulta un componente significativo para exponer la conducta humana en el ámbito laboral. Las instituciones con un clima organizacional poco armónico tienden a tener mayores falencias para que puedan ser más productivas, dado que el recurso más valioso se encuentra fraccionado, encerrado, ansioso y desmotivado.

Por ello, el término clima simboliza un vocablo bastante extenso y complejo que está asociado a otras ciencias, entre ellas, la psicología, la sociología y la acción de las instituciones en distintos escenarios. Además, el término ha progresado a través del tiempo y se ha fortalecido por los aportes de disimiles disciplinas en el comportamiento de los seres humanos y su evolución ha accedido aplicado en los contextos educativos.

En ese sentido, Chiavenato (2017) definió el clima organizacional “es la agrupación de peculiaridades ambientales creadas entre los integrantes de una institución, donde poseen alto acontecimiento en su conducta y está vinculado con el grado de estimulación que estos conservan” (p. 127). Significa que el clima organizacional es un conjunto de cualidades que son creadas entre los integrantes de una institución, donde tienen un acontecimiento en la conducta de las personas que trabajan.

También, Chiavenato (2017) consideró que el clima organizacional es “la cualidad del ambiente de la institución que es observado o habitado por sus integrantes y que incide visiblemente en su conducta. El clima organizacional profundiza en la reflexión y el análisis de la atribución del ambiente estimulante” (p. 345). Esto quiere decir, que el clima organizacional está fundamentado en la práctica que ejecutan los colaboradores, donde se pueden generar un clima afable, tranquilo, flexible, estimulante, el liderazgo que lo define y las relaciones interpersonales entre cada integrante. Al mismo tiempo, envuelve particularidades del entorno del trabajo en la cual son percibidas directa e indirectamente por los trabajadores que laboran en la organización.

Por su parte, Goncalves (2009) conceptualizó al clima organizacional como: “proceso interviene entre los componentes del sistema organizacional y las propensiones motivacionales que se convierten en una conducta que tiene derivaciones sobre la institución” (p. 115). Es decir, en el clima organizacional debe existir un proceso de motivación y cualidades que envuelve una sucesión de componentes que se suman para fomentar un ambiente laboral único, proporcionando las características adecuadas que establecen la identidad de una organización e incide en la conducta de los trabajadores.

El clima organizacional está orientado hacia un ambiente motivante, armónico, sereno y protegido que busca la satisfacción del trabajador, dado que reúne una cadena de valores, principios, componentes que se encuentran sumergidos en la organización. Asimismo, encierra la identidad propia de la institución logrando que los empleados defiendan un comportamiento óptimo en el contexto laboral.

Por otra parte, el clima organizacional, según Blanco et al. (2021) “se precisa ser influenciado por agentes tanto al interior como exterior, así como también, las ordenaciones en el sistema organizacional, lo que incide en la actuación de los trabajadores, como el funcionamiento de la institución, que procede de manera holística” (p. 11). Esto significa que el clima organizacional se ve afectado por componentes intrínsecos como del exterior que inciden directamente en el comportamiento de los trabajadores y, por ende, la conducta de la organización.

El clima organizacional denota influencia en el desempeño docente porque debe promoverse las funciones, el liderazgo, la praxis pedagógica, el fortalecimiento académico, tomando en cuenta que el establecimiento educativo en el cual trabajan existe metas comunes, que se procura que desde el clima se genere un ambiente efectivo para todos los educadores; fomentando el trabajo colaborativo y la toma de decisiones compartidas, entre otras.

El clima organizacional es una dimensión que se halla coherente con el universo de una institución inteligente dirigida por líderes educativos en función de potenciar los propósitos y estrategias organizacionales. De esta manera, proporcionar la actuación de los trabajadores, destacando sus cualidades y modos propios a la prestación de la institución, de esta forma se intenta forjar en el trabajador el sentido de pertenencia, dado que se instruye una comparación entre los fines particulares y los de la institución sobre su desarrollo y progreso.

Por consiguiente, el clima organizacional en las instituciones escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales es visualiza como un clima hostil y con poca armonía, dado que, en los últimos años, se ha venido deteriorando producto de una inadecuada gestión educativo y liderazgo efectivo por parte del equipo directivo, además de escasa aplicación de estrategias que potenciarán el desempeño laboral de los profesores y su incidencia en los resultados del aprendizaje de los estudiantes. Esto conduce a analizar y examinar el clima que está sucediendo en las instituciones antes referidas.

2.2.1.2 Dimensiones de la variable clima organizacional

2.2.1.2.1 Dimensión: cultura organizacional

La palabra cultura, según Becerra y Canova (2017), “proviene del latín colere que se entiende como laborar, residir, enaltecer. El vocablo está emparentado al resultado de conservar los discernimientos de los individuos, así como la agrupación de hábitos y cualidades de vida de un conjunto social” (p. 6). La palabra cultura, desde su origen, significa el laborar o cultivar en función a los discernimientos que tienen los seres humanos, unido al sistema de prácticas y la manera de vivir de los trabajadores de una institución.

De allí que, la cultura organizacional, de acuerdo con Rodríguez (2017), lo definió como “el marco de las creencias colectivas, valores compartidos, valores culturales y la motivación entre otros. Es considerada como un factor crítico en el fomento e intercambio de conocimientos, reconociendo que las habilidades y la adquisición de conocimientos” (p.14). Esto significa que la cultura organizacional está inmersa en un mundo de confianza agrupadas, valoración conjunta, valores pedagógicos y estimulaciones entre cada uno de los integrantes de la institución.

La cultura organizacional es el modelo de conductas visible de una institución que proviene de la estimación compartida, creencias y pensamiento del establecimiento educativo. La valoración y el comportamiento facilitan al contexto funcional y sociológico de una institución de una forma propia y posea una dinámica en el asunto de tomar varias decisiones.

La cultura organizacional, según Robbins (2009) “hace alusión a la estructura de calidades y estímulos con los integrantes de una institución, lo que trasporta a diferenciarlas y ser disimiles en otras instituciones” (p. 127). En efecto la cultura organizacional comprende un procedimiento de calidades, valores mancomunados y entregados por significados teóricos, tales como: la historia en la organización, visión, misión, slogan y reseñas de la institución.

Igualmente, la cultura organización fue definida por Becerra y Canova (2017) “como la categorización intelectual combinada de un grupo en escenario común, dado

que la cultura no es oportuna de un sujeto, sino envuelve a un sin número de individuos quienes participan en ciertas situaciones de vida”. Esto refiere a la categorización intelectual de un conjunto de sujetos que comparten un contexto propio, razón por la cual la cultura no es propia de una persona, sino que abriga a un número de trabajadores que participan en todas las labores de un establecimiento educativo.

De igual manera, la cultura organizacional está conformada por un vínculo de sujetos que laboran unidos en equipo en la cual sus dogmas, principios y nociones que forman el conocimiento para la valoración y estimación de su ocupación; donde se pone en praxis una cultura de comunicación, relaciones interpersonales, liderazgo efectivo y dirección compartida que potencien una cultura altamente eficiente y una asertiva comunicación entre todos los integrantes de una institución.

Becerra y Canova (2017), expusieron que la cultura organizacional “brinda una perspectiva general y caracterizan cuatros elementos principales para su conceptualización: el contexto, los componentes internos, la adecuada conformación de la institución y las funciones cada trabajador” (p.7). En efecto, la cultura organizacional enfatiza en el ámbito laboral, los componentes internos, la naturaleza de la institución y sus funciones. Por lo tanto, la cultura es el espontáneo de la humanidad, dado que enuncia los principios, pensamientos y dogmas que se obtienen cuando se comparten conductas con los demás trabajadores; así como las normas, principios, reglamentos y convivencia.

En este sentido, la cultura organizacional en las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales se encuentran centradas en una cultura con unos valores que no son pertinentes para la institución, razón por la cual se carece de un sistema de creencias acorde con el funcionamiento y comportamiento del personal que labora en dichas escuelas. Asimismo, la profundización de normativas y reglamentos de convivencia que garanticen el bienestar de todos los individuos.

En consecuencia, la cultura organizacional es fundamental para el buen funcionamiento de las escuelas, dado que garantiza las vivencias, dogmas, emociones y toma de decisiones relevantes en la participación de la construcción de planes y

proyectos para la mejora de las prontitudes de la organización, el éxito, la cultura que tiene y el cumplimiento de sus fines.

2.2.1.2.2 Dimensión: diseño organizacional

Las instituciones más triunfantes en el universo, son aquellas que poseen un modelo de diseño organizacional en la cual se establece una relación directa con el contexto externo y el interno en función a las transformaciones a nivel global, donde surgen recientes requerimientos, una mayor urgencia en el esmero de los beneficiarios que tienen acceso a un servicio, competitivo, mayor variedad y de la mano con la tecnología.

De acuerdo con, Alfaro (2018), el diseño organizacional consistió “en optar en una organización para las actividades, el compromiso y el vínculo de mando al interior de la institución” (p. 20). Esto quiere indicar que el diseño organizacional incide en los modelos de comunicación entre los sujetos y los materiales en función de precisar el cargo, las funciones, estrategias y políticas que requiere la organización.

Por su parte, Chiavenato (2017) expuso que el diseño organizacional “es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias” (p.219). En otras palabras, la estructura está signada en la interrelación entre las funciones y las actividades al interior de la institución y, es doblemente dependiente porque desde afuera estriba en las técnicas que se ha precisado para conseguir las metas integrales e interiormente en la institución pende de la tecnología que se va a usar.

Hellrigeel y Slocum, citado por Alfaro (2018), reflejaron que el diseño organizacional “es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones y que se pueden representar las conexiones entre varias divisiones o departamentos de una organización en un organigrama” (p. 346). Efectivamente, el diseño organizacional es el proceso de preferir una distribución de actividades, compromisos y relaciones de mando internamente en una institución y que se consiguen representar en los enlaces entre las

distintas dependencias o a través de la estructura de un organigrama. Dicho organigrama genera procesos relevantes porque desde allí depende las herramientas de compromiso y responsabilidad.

Sin embargo, Robbins y Coulter, citado por Alfaro (2018) “relatan que cuando los gerentes entienden o transforman una institución, se involucran en el diseño organizacional, siendo proceso en tomar decisiones” (p.23). Estos autores precisan que los directivos generan o efectúan transformaciones en una institución incluye el diseño organizacional, vinculando procesos tales como: la toma de decisiones, el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales. También, se incorpora normativas, pautas de dominio, combinación y compromisos en las funciones particulares.

El diseño organizacional de una institución estriba de acuerdo al tipo de establecimiento, en el cual se fundan las funciones y adeudos en función al cargo que realiza, por ello es indispensable que toda organización cuente con diagramas que muestre la estructura interna de la organización, por lo que es preciso crear lazos de comunicación para laboral en armonía, con el fin de conseguir las metas y los objetivos.

En definitiva, el diseño organizacional en los establecimientos educativos debe definir una estructura que reúna mecanismos armónicos, en la cual se establezcan niveles de mando, compromiso, coherencia y desempeño de funciones. De esta manera, cualquier institución exitosa depende de que su personal trabaje adecuadamente, se agrupe, sistematice y conciba como se conciernen las funciones y actividades con las otras para afirmar las tácticas y políticas de la organización.

Por consiguiente, en las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales el diseño organizacional se encuentra de una manera poco estable porque el equipo directivo carece de actualizar y adaptar la estructura organizacional para conseguir los objetivos y prácticas en cual se fortalezca la interacción de las funciones y acciones de todo el personal que conforma las escuelas referidas.

También, no se genera un proceso de toma decisiones en la cual se puedan desarrollar acciones para el uso efectivo de los recursos, empleando tácticas para conseguir los objetivos institucionales, las particularidades internas de la organización,

las necesidades del personal, la formación, capacitación y las diversas características que definen a la institución.

2.2.1.2.3 Dimensión: potencial humano

El potencial humano constituye el accionar esencial para que una organización consiga obtener mejores resultados, razón por la cual este procedimiento de mejora quedará sujeto al desarrollo profesional de los colaboradores, específicamente la productividad que alcanzará con su labor en un área determinada, donde se deben generar el progreso de la institución. Díaz (2017), estableció que el potencial humano “la relevancia de que la administración del individuo es un colaborador para establecer el personal apropiado en los distintos campos de la institución, lo que fomentará la aptitud de los trabajadores a laborar de manera colaborativa y dinámica” (p.14).

Interpretando al autor, antes mencionado, el potencial humano está relacionado con la gestión del talento humano porque está asociada para fijar en el personal distintas áreas de organización, fomentando las habilidades de los empleados a efectuar el trabajo de manera colaborativo y en equipo. Al mismo tiempo, el talento humano tiene como objetivo que los trabajadores expongan su capacidad laboral de forma honrada y con dinamismo en la cual existe las interrelaciones de manera individual y colectiva. Además, persigue en los individuos mantener una actitud proactiva, significativa, relevante y firme ante las situaciones que se pueda presentar en cualquier momento de su labor; que a través de las falencias que se le pueda presentar convertirlas en fortalezas que contribuyan con las mejoras de la organización.

Por otra parte, Díaz (2017) propuso que el potencial humano “como un patrón teórico-metodológico de participación. Este patrón de participación se sitúa en analogía de sujeto-institución y congrega recursos propios y sociales en estas analogías” (p. 17). Significa que el potencial humano está centrado en lo teórico y metodológico en la mediación, con el propósito de interponer las relaciones con las personas-organización en función a los recursos materiales y sociales. A su vez, generar un clima organizacional armónico como medio para fortalecer el desempeño docente.

Chiavenato (2017) reseñó que el potencial humano “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p.27). Esto refiere que el potencial humano está implícito en tácticas y destrezas para administrar los componentes que se encuentran a cargo de los directivos a fines con los sujetos o recursos y que envuelve las relaciones interpersonales, remuneración, recompensa y valoración del desempeño.

El potencial humano es una acción que depende menos de las jerarquías, disposiciones y órdenes. Igualmente, tiene una relevancia directa con la participación en la institución, dado que involucra una serie de medidas como la responsabilidad de los trabajadores, con fines organizacionales, la remuneración y el pago de sueldos. Todo esto en función a la productividad de los trabajadores, con un clima organizacional armónico, justo, agradable y con una formación adecuada.

El potencial humano focalizado en las escuelas objetivo de estudio, deben estar inmersas en instituciones con éxito en la búsqueda de un crecimiento, prosperidad y que tengan una sostenibilidad en tiempo; que sean capaces de mejorar el rendimiento sobre la productividad de sus integrantes a través de procesos de planeación, organización, dirección y seguimiento a cada una actividad que se programen en las mismas.

De ahí que, el personal docente posee capacidades para aprender a desempeñarse en las escuelas porque poseen estrecha correspondencia con la institución en función de poner énfasis en su potencial humano interno, es decir, ejercita su praxis educativa de una manera efectiva y, la forma de garantizar el proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Consecuente, los educadores deben potenciar sus conocimientos, destrezas, competencias y capacidades que apropian de su ser y hacer en la escuela.

Al mismo tiempo, el potencial humano está inmerso en un trabajo equipo colaborativo en las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales en la cual se desarrolle la integralidad, se considere la oportunidad, la tolerancia y la empatía que

admira optimar la mejora en el aprendizaje significativo, la cooperación, la cohesión, el bienestar en red, encuentros restaurativos de manera grupal e individual.

2.2.1.3 Indicadores de cada dimensión

2.2.1.3.1 Indicadores de la dimensión cultura organizacional

a. Conflicto

El conflicto, de acuerdo con Jares, citado por Pérez y Gutiérrez (2016) “un prototipo de circunstancias en la que los individuos o grupos sociales indagando u observan propósitos enfrentados, aseveran principios adversos o apelan a beneficios disidentes” (p. 164). En otras palabras, el conflicto tiene su esencia en la discrepancia entre sujetos en una organización. De allí que su concepción habitual se considera como una confrontación belicosa, algo perjudicial, no deseable, entre otros, un glosario que se ha desarrollado para profundizar en los conflictos entre los seres humanos.

Al mismo tiempo, los autores que se vienen referenciando, establecieron que el ámbito educativo el conflicto refleja “el valor nocivo que le conceden al conflicto, al enconderlo, el negarse o abandonar toda actividad educativa exhibe cada vez más el significado de entender o tratar de cambiarlo” (p. 164). En efecto, el conflicto, también tiene presencia en los escenarios educativos, donde afecta, de manera directa, el comportamiento de los integrantes al momento de generar problemas en el establecimiento educativo.

De igual manera, plantearon que el conflicto es estimado como “el mecanismo que termina por afectar arduamente el estándar del funcionamiento de un centro educativo, se pretende evitar a tono en estas circunstancias, puesto que debe darse al problema casualmente, dejando secuelas que son dificultosas de eliminar” (p. 165). Significa que el conflicto puede ocasionar severos daños al personal que labora en una institución, por ello se requiere de estrategias para mediar y sanear los problemas que se generen en la misma.

En consecuencia, depende de la actitud de los integrantes del establecimiento educativo, en especial del equipo directivo, para mediar y solventar las situaciones

conflictivas entre las partes, por ello depende mucho de un buen clima organizacional que genere confianza, alta productividad, mediación de conflicto, prevención y nivel de extensión de los conflictos. Además, cada integrante debe promover acciones conducentes a mejorar situaciones problemáticas.

Por su parte, Pizarro (2018) consideró que “los establecimientos escolares, son responsable a ser ambientes tranquilos, lugares en la cual se instruyan valores esenciales, además que dichos valores se coloquen en praxis, el impregnar en quehacer diario del establecimiento” (p.210). El autor refiere que en los centros escolares se debe generar mecanismos en la cual se promuevan principios, normas, reglamentos, valores y convivencia con cada uno de los integrantes de la organización. De esta forma, incorporar espacios de mediación que responda al bienestar y calidad de vida de los individuos.

En consecuencia, la clave principal para la mediación de conflicto lo representa la cultura de paz, razón por la cual por medio de la mediación, diálogo y reflexión de las situaciones que se viven en la escuela. Se trata de beneficiar en la creación de espacios de colaboración, apoyo, cooperación y trabajo en equipo que garantice la convivencia sana y la disminución de conflictos en las instituciones educativas.

Por ello, el conflicto visualizado en las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales entra en juego la resolución del conflicto que comprende el conjunto de acciones que conduce a las personas a fundar un procedimiento de acuerdos o convenios con la participación dinámica entre las partes que se involucran en el mismo. Estas acciones están focalizadas en la práctica, características, comportamientos y el uso de recursos útiles con el propósito de obtener pactos entre los individuos que se encuentran inmersos en el conflicto.

De ahí, que el personal que labora en las instituciones, antes mencionadas, no escapan a los conflictos y la resolución del mismo a través del empleo del diálogo, comunicación y decisiones acertadas en la búsqueda de mediar situaciones que aquejan a los miembros del centro educativo. Esto conduce a los docentes a valerse de estrategias que garanticen la intervención, la participación y toma de decisiones en cada

una de las acciones que se desarrollan en la escuela. Igualmente, la mediación de conflicto genera la armonía y un clima organizacional más adecuado.

b. Motivación

La motivación, en el pensamiento de Alemán et al. (2018) “el vocablo motivación proviene del verbo latino moveré, entendiéndose como sacudirse, de allí, la motivación es la obligación de impulsar el comportamiento dirigido hacia los fines planeado” (p. 1259). Significa que la expresión motivación tiene su origen en la palabra moveré que involucra a un sujeto mantenerse en movimiento, la incitación de estimular su conducta hacia un contexto en particular para conseguir las metas u objetivos. En otras palabras, la motivación en el contexto escolar es un elemento importante en el desempeño del docente, donde se personifica el fin de estimular en el docente la realización efectiva y expresadas en las acciones pedagógicas. Por ello, el directivo es el agente primordial en la motivación hacia todo el personal que tiene a su cargo.

Por su parte, García et al. (2018) reflejaron: “la motivación establece el comportamiento en los integrantes de una institución, por lo que se deriva un componente significativo para el beneficio del mismo. Desplegando la cabida de incitar, conservar y administrar una explícita conducta en los empleados” (p. 9). Efectivamente, la motivación estriba en la conducta del trabajador en el cargo que desempeña; figurando una ventaja importante hacia las funciones que ejerce. Esto transportará, impulsará e incitará en el comportamiento efectivo en la producción y capacidad con las demás instituciones.

La motivación incide, directamente en el clima organizacional de una forma fiable, agradable y democrático. Al respecto, Tovar (2019) platearon: “la motivación es uno de los esenciales componentes que transgreden el nivel de la labor y la responsabilidad de los trabajadores de cualquier institución, la unidad de trabajo en los integrantes que se encuentran estimulados a desempeñarse” (p. 33). Esto quiere decir, que la motivación es parte esencial en optimar el desempeño docente y la

responsabilidad hacia las funciones que ejerce en la institución de la mano con el trabajo colaborativo y en equipo.

En efecto, la motivación simboliza un componente es distinguido al interior de la institución, dado que representa el aspecto de la responsabilidad, apoyo, trabajo cooperativo, motivo, espacio e ingenio de cada de uno de los trabajadores que laboran efectivamente como educadores en un centro escolar. También, la relación que tiene directamente con el clima organizacional, la retroalimentación que recibe del equipo directivo de acuerdo a su desempeño; así como las fortalezas, falencias, entre otros agentes que intervienen.

Por otra parte, Alemán et al. (2018) indicaron que “la motivación que pueda labrar el educador como mediador, será positiva si está vinculada al beneficio de los educandos, donde se origina cuando estos toman conocimiento del estímulo y de los requerimientos de aprender” (p. 1259). La motivación es un componente esencial para que los educadores mantengan un buen comportamiento, garantizar los procesos enseñanza y aprendizaje y, por ende, responder a las demandas que se requieren para el buen desempeño.

El docente tiene un papel preponderante en la motivación de los estudiantes razón por la cual, es el principal facilitador de los procesos de enseñanza y aprendizaje. A su vez aloja una representación sensible hacia la ciencia y el estímulo de promover conocimientos, saberes, valores, relaciones fundamentadas en el cuidado, la responsabilidad, obediencia y la apertura para optimizar la instrucción de los educandos en el logro de sus aprendizajes.

Por ello, motivación que introducen los educadores que laboran en las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez está centrado en la dinámica constante con los educandos, a pesar que, muchos docentes tuvieron que adaptar sus condiciones de trabajo producto de la pandemia Covid-19, continuaron con la aplicación de metodologías activas que indujeron a los alumnos a estar atentos al desarrollo de las clases.

También, se generó entre docente-alumno una cohesión deliberada de aprender, por lo tanto, el educador promocionó acciones académicas más dinámicas y flexibles en la cual los educandos pudieran lograr un aprendizaje más adecuado en el interior de sus hogares desde una educación a distancia o remota con la finalidad de dar continuidad a la enseñanza y, por ende, al rendimiento académico.

2.2.1.3.2 Indicadores de la dimensión diseño organizacional

a. Toma de decisiones

De acuerdo con Arévalo y Estrada (2017) “una decisión se define como: una elección que haces sobre algo después de pensar en varias posibilidades” (p.253). Esto refiere que una decisión está enmarcada en la deliberación que se efectúa sobre algún aspecto y luego recapacitar en algunos medios. Al mismo tiempo, compone un proceso informal que se desarrolla por sujetos o personas para mediar soluciones a conflictos y aprovechar las oportunidades.

En este sentido, la toma de decisiones, según Manzanal (2017), “es aquella que escoge una alternativa o curso de acción para lograr objetivos o propósitos que fueron previamente analizados por el decisor. Se trata de un proceso voluntario y sistemático, donde se ejerce el razonamiento, y también la emoción del sujeto” (p.7). La toma de decisiones está centrada en la escogencia de una opción de acción para conseguir las metas o fines que estuvieron anticipadamente por la persona que decide

Por lo tanto, la toma de decisiones está focalizada hacia la elección de las distintas acciones para optimar los puestos de los trabajadores en una institución. Estas decisiones deben incidir en lograr los fines y el objeto para mejorar las decisiones competitivas que se asumen en una organización. Simultáneamente, beneficia en provocar el consentimiento, acuerdos, aptitud con la institución, equipos colaborativos, eficacia y fortalecimiento del clima organizacional.

Daft, citado por Zapata et al. (2016) definieron la toma de decisiones “como el proceso de identificar y resolver los problemas en la organización cuando se consideran

cursos alternativos de acción y se selecciona e implanta una opción” (p.38). Esto refiere a que la toma de decisiones es el procedimiento de nivelar y solucionar los conflictos en una institución cuando se reflexionan acerca de las actividades laborales y elige o ejecuta una alternativa. Es decir, reconoce así una situación restringida por los recursos materiales, cognoscitivos y por la contraposición de intereses.

En este orden de ideas, Tiwijam (2018) consideró que la toma de decisiones “las personas deben elegir entre varias opciones aquella que consideran más conveniente” (p.15). Significa que la toma de decisiones está centrada en tomar diversas decisiones en la vida cotidiana de los establecimientos escolares, abarcando las funciones de planeación, dirección, organización, control, evaluación y supervisión. Igualmente, cabe seleccionar la mejor opción entre las posibles, se amerita información sobre cada uno de los dilemas presentados entre las partes.

La toma de decisiones representa un procedimiento informal que se desarrolló por los educadores o grupo de colaboradores en función de solventar situaciones problemáticas y valerse de las oportunidades que brinda la institución educativa. Esto confirma que los integrantes del centro educativo que toman decisiones dentro de las instituciones lo efectúan buscando optimar el desempeño de sus miembros y, en especial la actuación del equipo directivo y docente en beneficio del mejoramiento de la calidad educativa.

Por consiguiente, la toma de decisiones en las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez se efectúa de una manera no formal entre el equipo directivo, educadores, alumnos y demás integrantes apuntando a solventar situaciones que presentan en el día a día del quehacer educativo. Esto conduce a que la directiva propicie acciones que conduzcan a toma de decisiones en colectivo en la cual cada opinión, conocimiento o saber cuenta para mejorar los procesos pedagógicos, de gestión y administrativo. Asimismo, la construcción del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y los planes de mejoras que van en beneficio del estudiantado, el rendimiento académico y la calidad educativa.

De allí, que la manera como el personal docente toma decisiones en los establecimientos educativos y la efectividad de elecciones que seleccionan está influida, especialmente, por las percepciones, reconocimiento, creencias y por la valoración de su contexto. Los procesos de decisión son relevantes porque pueden perturbar todos los procesos, tales como: el incentivo, comunicación, liderazgo, resolución de conflictos y otros.

b. Comunicación

La comunicación es el desarrollo que se efectúa a través de la interacción de dos o más sujetos, donde se realiza un intercambio de recados entre las partes. Esto significa el traspaso de pensamientos, opiniones, intensidad, pretensiones, vivencias y conocimientos. Por ello, Boland (2018) conceptualizó la comunicación como “el tratamiento de transportar significados de manera de pensamientos e información de un individuo a otro, mediante el uso signos usuales, con el propósito de que sean percibidos e intercambiados” (p. 82). La comunicación corresponde al proceso de transportar conocimientos de manera de opinión e información.

De acuerdo con García et al. (2018) trazaron: el procedimiento de la comunicación en una específica institución envuelve distintas interacciones, desde diálogos informales hasta sistemas de opiniones complicados” (p. 47). Es decir, la comunicación es esencial para el buen funcionamiento de las instituciones y el fomento de una efectiva relación entre los integrantes. Igualmente, es el canal que genera el intelecto, la aprobación y la realización de proyectos institucionales; la comunicación es simplemente la transferencia de convenios que involucra la entrega de información y juicio entre las partes.

La comunicación, que se efectúa en una explícita institución educativa procede de diálogos formales e informales. Por lo tanto, es importante la comunicación en el progreso de las organizaciones, dado que es el garante directo de la transferencia de convenios, responsabilidad, liderazgo, toma de decisiones, la interrelación entre el

personal, específicamente en los escenarios educativos. Chiavenato (2017) planteó que la comunicación “es la reciprocidad de referencia entre los empleados” (p. 123).

Interpretando, al autor antes referido, la comunicación simboliza el intercambio de opiniones, referencia, datos y sistematización entre dos o más individuos. La misma tiene una importancia esencial en el desarrollo de las funciones que practican los educadores en el establecimiento educativo y, por lo tanto, el mejoramiento mutuo entre todos los miembros de la organización. También, la comunicación incide en la motivación y el potenciamiento en la productividad, el desempeño docente, escenarios flexibles, ambientes amónicos de trabajo, valores y ética.

Tejera (2017) indicó que la comunicación “es el desarrollo dinámico de interacción que involucra el dominio mutuo entre los integrantes en función al intercambio de opiniones, situaciones sentimentales y conductas que están comprometidos en un contexto colectivo” (p. 19). Esto conduce a la relevancia que se establece entre el personal implicado en ese diálogo en la cual se da un intercambio de ideas, opiniones, información de manera sencilla, clara, proactiva, dinámica, negativa o satisfactoria por medio del mejoramiento de habilidades y competencias.

Conformemente, la comunicación es la sucesión, donde los integrantes de un centro educativo se corresponden mediante la expresión y aceptación de mensajes de manera mutua; siendo distinguido en las interacciones interpersonales, el acuerdo entre los gerentes, educadores, educandos, familia, equipo administrativo, personal obrero y restante miembros de la institución escolar.

En este orden de ideas, la comunicación que prevale en los integrantes de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez debe estar focalizada en una comunicación interna en la cual represente un mecanismo para el estímulo constante de los participantes y, así el equipo directivo debe proporcionar información efectiva sobre las acciones que se programen y ejecuten en el centro educativo. La comunicación interna es una herramienta esencial para lograr que todos los integrantes encausen sus acciones y se unan los esfuerzos para consolidar los fines, objetivos y estrategias que beneficien a la institución.

Con la existencia de una comunicación interna efectiva en las escuelas, antes mencionados, se consolida un clima organizacional adecuado para que los docentes puedan optimar el proceso enseñanza y aprendizaje, y a su vez afianzar las relaciones interpersonales, la gestión pedagógica, el aspecto administrativo, una participación activa en todas las actividades que se desarrollan en dichas escuelas. Así como la intervención y el fortalecimiento del PEI y las mejoras educativas.

2.2.1.3.3 Indicadores de la dimensión potencial humano

a. Innovación

La innovación, de acuerdo con Robbins y Judge, citado por Alfaro (2018) la conceptualizaron como “a hacer las cosas en forma diferente. Es un tipo de cambio especializado. Es una nueva idea que se aplica para iniciar o mejorar el producto, proceso o servicio. Por lo tanto, todas las innovaciones involucran un cambio” (p.31). Esto requiere que la innovación está referida a efectuar las cosas de manera distinta, transformaciones técnicas, es una nueva de ideas de inicia mejoras continuas en la organización.

Por ello, la innovación es esencial en toda institución, razón por la cual debe preocuparse por fomentar en los trabajadores la creatividad en el talento humano, es relevante acotar que en toda organización debe existir un nivel de innovación en la cual se propicie espacios para la invención en cada una de las funciones que ejerce el personal con el fin de generar cambios positivos en todas las áreas.

En este sentido, la innovación en el contexto educativo, según Arancibia et al. Saldaña (2018) “es la agrupación de transformaciones incrustadas de manera metódica en la praxis educativa y afines con los discernimientos de las distintas áreas del saber en el ámbito educativo” (p. 10). La innovación en el contexto educativo está centrada en transformaciones de manera metódica en la praxis educativa y relacionada con los saberes en distintos espacios escolares; así como los fines que se enuncian y se comparten por los miembros de la comunidad.

En definitiva, la innovación en los escenarios educativos revela un conjunto de transformaciones que están encaminadas hacia los procesos de enseñanza y aprendizaje; así como en la gestión educativa, clima organizacional, administración de proyectos, mejoras en el desempeño docente y variaciones en la labor diaria. Desde esta visión, la innovación debe ser valorada no solamente por sus resultados, sino también por los cambios en los procesos y mejoras continua.

Por otra parte, la innovación, de acuerdo a los autores que viene mencionando, “tiene mecanismos tanto evidentes como tácitos o recónditos. La totalidad de las actividades que se realizan en los establecimientos escolares, éstas no perseveran neutras y consiguen perturbar la praxis diaria de los integrantes escolares” (p. 10). Esto significa que la innovación tiene mecanismos claros y tácitos en función de las actividades que se efectúen en los establecimientos escolares como una práctica constante en la misma. Asimismo, los educadores se encuentran inmersos en un escenario mutuamente que influye sobre ellos.

Desde esta perspectiva, la innovación reconoce las cualidades del personal, pero que también representa un procedimiento de búsqueda de actuales pensamientos, expuestas y contribuciones realizadas de forma colectiva con fines de gestionar soluciones ante contextos de conflictos en la experiencia, permitiendo una transformación en los escenarios educativos y en el contexto de la escuela.

En definitiva, la innovación en el ámbito del clima organizacional representa una cualidad y el procedimiento de búsqueda de nuevas ideas, propuestas y aportaciones realizadas de forma colectiva para la solución de problemas en los establecimientos educativos objeto de estudio, con la finalidad de compartir cambios y transformaciones en la práctica diaria de dichos establecimientos.

No obstante, la innovación en las escuelas objeto de estudio, están atravesando por procesos complejos y desafíos contantes por parte de los miembros de la escuela. Se ha percibido que la innovación no ha sido considerada con todos sus componentes; es decir, la gerencia no le ha dado la importancia que reviste para la institución y así

incorporar actividades que conduzcan a la transformación y cambios de actitudes que beneficien a la misma.

De ahí, que la innovación debe ser incorporada con la visión de concentrar nuevas formas de desempeño, actualizando los contenidos impartidos en función a las necesidades e intereses de los estudiantes; a su vez el empleo de distintos materiales, recursos, tecnologías, renovar las metodologías de enseñanza, transformaciones en las creencias, valores y los verdaderos roles que se tienen que asumir.

a. Liderazgo

El liderazgo, según Córcega y Subero (2015) lo definieron como: “representa el talento para guiar a los individuos para conseguir los fines deseados. La modalidad de liderazgo (despectivo, autoritario o participativo) puede que incida en el clima institucional y, por lo tanto, en el triunfo o frustración de un centro educativo” (p. 6). Esto refiere que el liderazgo lo ejerce un sujeto que accede a dirigir o conseguir los objetivos programados en una determinada institución. Al mismo tiempo, los integrantes de la institución se consiguen un clima institucional de una manera proactiva o negativa en función al estilo que asuman los gerentes.

Por ende, el liderazgo está relacionado con aquel individuo que guía una organización para conseguir metas, proyectos, políticas y tácticas que realizan internamente en la misma. Conjuntamente, representa el proceso de ser capaz de incidir en un grupo de personas, dado que busca que los empleados se esfuercen, con actitud positiva, tomando en cuenta las funciones esenciales tales como: planeación, dirección, organización y valoración de la organización.

De acuerdo con Galarza (2019) refirió que el liderazgo “es el proceso en el cual una persona ejerce la capacidad para intervenir y motivar a sus seguidores para que estos contribuyan con los propósitos organizacionales” (p.15). El liderazgo, es una sucesión en la cual un individuo influye en la motivación, el estímulo y los objetivos que se persiguen en un establecimiento. Es decir, es el arte de incidir sobre los sujetos para promover espacios para el fortalecimiento de las labores.

Por lo tanto, el liderazgo es fundamental en los establecimientos educativos, debido a que los gerentes deben influir sobre los integrantes de la escuela con la finalidad de generar cambios en la cultura, toma de decisiones, comunicación y relaciones interpersonales, entre otras acciones relevantes para potenciar las actividades escolares.

Para O’leary (2017) el liderazgo directivo “es la competencia o destreza que orienta las perspectivas de un equipo. Las particularidades propias, el talento coordinado y su aptitud intelectual son componentes que benefician al apego de seguidores para alcanzar fines institucionales” (p. 47). El autor refiere que el liderazgo directivo envuelve un conjunto de habilidades, competencias y destrezas que se encuentran imbricadas en conseguir metas comunes y proyectos consolidados.

En este orden de ideas, el Ministerio de Educación de Chile (2015) “centra la seguridad del liderazgo va a depender del argumento y tipología de los centros educativos en ocupación de optimar el desarrollo de los procedimientos académicos y administrativos” (p. 9). En efecto, el Ministerio expone que el liderazgo se encuentra inmerso de acuerdo al establecimiento educativo, en los procesos pedagógicos y administrativos.

En consecuencia, los gerentes educativos son los garantes de administrar, situar, asesorar y gestionar todos los procesos inherentes al establecimiento, alcanzando un positivo liderazgo frente a sus docentes. Igualmente, hace énfasis en la eficacia de la educación en función al fortalecimiento de la ejecución curricular, de la praxis pedagógica y el beneficio en los estudiantes en el rendimiento académico. Asimismo, se requieren de directivos y docentes con una visión compartida, con conceptos, componentes y elementos que estén relacionados con la equidad y la inclusión, de forma de poder considerarlo al interior de las acciones de enseñanza y evaluación.

En este orden de ideas, en el contexto chileno, el liderazgo se encuentra enmarcada en un documento titulado “*Marco para la Buena Dirección y Liderazgo*” que tiene propósito guiar las actividades de los centros educativos en función de

optimizar la gestión escolar e influir de forma significativa en las mejoras de las instituciones. Dicho documento proporciona una serie de lineamientos que contribuyen a fomentar el liderazgo escolar.

Sin embargo, el referido documento no cubre todas las necesidades e intereses que se encuentran en las escuelas, razón por la cual hace énfasis un liderazgo centrado en el aspecto administrativo, dejando a un lado los procesos pedagógicos, el desempeño docente, las efectivas interacciones, la toma de decisiones y el apoderamiento de las acciones que vayan en beneficio de la institución.

c. Reconocimiento

La palabra reconocimiento, según la Real Academia Española (2017), la definió como: “La acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características. También sirve para expresar la gratitud que se experimenta como consecuencia de algún favor o beneficio” (p.551). Esto significa que el reconocimiento es el ejercicio de diferenciar a alguien, un sujeto o una organización con otras que se encuentren en el contexto. Asimismo, se emplea para enunciar agradecimientos en función a un beneficio.

Por lo tanto, el reconocimiento puede analizarse como una acción de diferenciar a los individuos o varios, esto se consigue a partir del estudio de las cualidades ajustadas a los sujetos. Cuando se efectúa reconocimiento a las personas de manera individual o colectiva, siempre y cuando se haga una distinción de las actividades que desarrolla en la institución. Por ello, el reconocimiento se define como la respuesta que una organización le da a sus trabajadores en cuanto al comportamiento de su desempeño, sus esfuerzos y metas conseguidas.

El reconocimiento, es un componente importante en el desempeño, en la cual es un elemento esencial en el clima organizacional, de acuerdo con Chiavenato (2017), en la “Teoría de la administración, el reconocimiento del desempeño está vinculado al conocimiento humano al interior de una organización” (p. 33). Es decir, el reconocimiento está compuesto por el discernimiento social que se encuentra al interior

de la organización; el reconocerse consigo mismo que simboliza una estrategia esencial para que los integrantes de la institución trabajen más amenos y con compromiso.

El reconocimiento, representa en las personas por las actividades que realiza, es esencial para promover un estímulo más elevado y esto repercutirá en el desempeño docente en función de recibir una adecuada recompensa. Esto accederá a que los educadores deben sentirse satisfechos y, a su vez ejercicio de excelencia. También, promover un clima organizacional donde se pueda mejorar la dirección, el diálogo, trabajo en equipo, toma de decisiones, liderazgo activo, cumplimiento de las metas programada, el bienestar y la calidad educativa.

Por otra parte, Robbins, citado por Cepeda et al. (2015) “alude a dos tipologías de reconocimiento el informal y el formal” (p. 26). El reconocimiento informal está relacionado con un sistema simple, contigo y el esfuerzo de la conducta de los trabajadores. Este puede ponerse en praxis en cualquier gerente o directivo, con un mínimo de planeación y esfuerzo.

El reconocimiento formal, es esencial para cimentar la sabiduría del reconocimiento y aseverar sus consecuencias. Esta clasificación de reconocimiento se efectúa eficazmente son muy perceptible en cuanto a los resultados y rentabilidad. Se usa para congratular a un trabajador por sus años de servicio, festejar las metas alcanzadas en la institución, mostrarse a los compañeros extraordinariamente, fortificar las acciones y contribuciones en potenciar la labor desempeñada.

En el ámbito educativo, el reconocimiento representa un canal de satisfacción para el docente, es decir, para que se sienta grato con la labor que desempeña, es un componente intangible que motiva el deleite en el desarrollo de las funciones. Esto conduce a que el equipo directivo mantenga un liderazgo efectivo que contribuya con el compromiso de levantar la autoestima y reconocer las buenas prácticas del personal docente; esto conducirá mantener actitudes de una correcta dirección y, a su vez será fuente fundamental para optimar el desempeño laboral

Es importante plantear que las escuelas objeto de estudio, existe una desmotivación que se mostró en el quehacer diario los educadores en cuanto a poco

reconocimiento de la labor desempeñada, especialmente en el tiempo de la pandemia Covid-19, dado que muchos profesores tuvieron que cambiar su forma de trabajar de manera presencial para impartir clases virtuales, ocasionando el poco reconocimiento a la labor realizada, ausencia de recibir honores y condecoraciones.

A pesar que, muchos directivos desplegaron acciones conducentes a la motivación para que los docentes continuaran con el proceso enseñanza fue insuficiente lograr un verdadero reconocimiento de su trabajo; así como el acompañamiento y retroalimentación a la gestión pedagógico sufrió graves daños, razón por la cual sólo se produjo una comunicación a través de reuniones virtuales, sin un acercamiento presencial a los procesos académicos y administrativos; generando incertidumbre entre los docentes, la poca orientación en realizar adecuadamente su desempeño y la ausencia de liderazgo fueron componentes relevantes para no valorar o reconocer la labor del docente.

Teoría de las relaciones humanas que avala la variable clima organizacional

La teoría de las relaciones humanas, de acuerdo con Romani (2018), consideró que “esta teoría nace con la intención de desarrollar una filosofía empresarial nueva en la que se muestra una civilización Industrial en la que la tecnología y los métodos de trabajo constituyen lo más importante para un gerente o administrador” (p.14). Esta teoría surge con el propósito de suscitar una ética que proporcione componentes relevantes al factor humano, dado que existirá la imperiosa necesidad de acentuar la conformidad profesional para seguir los esquemas del ambiente de trabajo.

De igual manera, al autor antes mencionado, indicó que la teoría de las relaciones humanas “nace en los Estados Unidos, hacia la cuarta década del Siglo XX, y fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales especial de la psicología. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración” (p.15). El autor refleja que dicha teoría tuvo su origen en los Estados

Unidos y fue viable por el progreso de las ciencias sociales, específicamente fue un movimiento de resistencia e impedimento a la teoría de la administración.

Por ello que, la teoría de las relaciones humanas, según el autor que se viene referenciando “entre sus causas, son definidas por Mayol de esta manera: El trabajo es una actividad típicamente social. El nivel de producción está más influenciado por las normas de grupo que por los incentivos salariales” (p.15). Es decir, focaliza las acciones en el trabajo de los empleados y la producción influye en los reglamentos de cada equipo y la remuneración salarial.

En este orden de ideas, Flores (2018) expuso que la teoría de las relaciones humanas formula postulados prácticos para conseguir la satisfacción laboral: (a) Instituir actuales herramientas de comunicación que consientan a los empleados enunciar sus pensamientos y emociones hacia el trabajo, (b) hacer ver a los trabajadores que poseen dominio en las providencias de la organización, (c) Proponer incentivos” (p.12). Dichos postulados impulsan los trabajadores a mantener buenas relaciones en la cual se tomada en cuenta las opiniones, las emociones, participar en la toma de decisiones y la satisfacción en el trabajo.

La teoría de las relaciones humanas induce a proporcionar un efectivo clima organizacional en las escuelas objeto de estudio porque considera a los docentes y demás integrantes del centro como seres sociales, donde se promueva la comunicación, tanto interna como externa, la recompensa, la satisfacción laboral, la motivación, las relaciones interpersonales y, por ende, considerar a todo el personal docente y directivo como entes capaces de poseer iniciativas en la creación, innovación, transmisión de conocimientos y toma de decisiones asertivas en la innovación que sean extendidas dentro y fuera de la institución.

2.2.2 Desempeño docente.

2.2.2.1 Definición.

La palabra desempeño, según la Real Academia Española (2017), “laboral simboliza el cumplimiento de los deberes correspondientes a un trabajo, ocupación o

ejercicio” (p. 357). Esto quiere decir, que el vocablo desempeño se centra en el cumplimiento de deberes que están relacionada a una profesión u oficio. Blazquez (2017) definió el desempeño docente: “el dinamismo que un educador efectúa al interior de un aula de clase y que encierra la administración efectivas relaciones con los estudiantes, la dirección del clima de convivencia y el fomento de la participación de los padres” (p. 34).

El autor, antes mencionado, reseña que el desempeño docente se encuentra inmerso en distintas actividades que realiza el profesor en un aula y concentra la gestión de adecuadas interacciones con los educandos, organización del asunto de la formación, una atmósfera de convivencia, la integración de los padres en un escenario lleno de prosperidad y armonía entre todos.

Por su parte, Arias (2017), focalizó el desempeño docente: “el educador desempeña acciones de su profesión, así como también los componentes que conciernen las particularidades adecuadas y específicas de cada profesor apelando la conexión con los alumnos y la atmósfera de la instrucción y formación” (p. 29). Interpretando al autor, el desempeño se realiza con funciones afines al ejercicio formativo y, al vínculo con los modos apropiados y particulares de cada profesor, en la cual se enfatice en las relaciones interpersonales.

De igual manera, el desempeño docente tiene ser preciso a los procesos que se dan en actividades reflexivas, dicho desempeño se debe valorar para conseguir la calidad educativa, como también para valorar el desempeño de acuerdo a su profesión teniendo siempre presente que la evaluación se debe ejecutar con herramientas que midan las funciones del desempeño en cuanto a la praxis pedagógica.

Consecuentemente, el desempeño docente atañe directamente con la praxis del docente por lo que demuestran manifestar en el aula, es decir, implica planear las acciones curriculares, las actividades pedagógicas que se usan, los recursos didácticos y la estimación que efectúan a cada estudiante. Asimismo, incorpora tareas, estrategias y técnicas en la cual coincide con el desempeño del docente y el beneficio de los educandos.

Para la UNESCO, citado por Arias (2017), el desempeño docente “procedimiento de la congregación de competencias laborales, habilidad propia y el compromiso social para vincular relaciones significativas entre los elementos que inciden en la formación de los estudiantes” (p. 30). Esto implica que los docentes están en la capacidad de participar en todas las actividades planificadas en el establecimiento educativo, en la gestión escolar, en el potenciamiento de la cultura organizacional e intervenir el diseño de la organización; as u vez, en la ejecución y valoración de las políticas educativas particulares y nacionales.

Efectivamente, el educador tiene que estar preparado en el entendimiento de la tarea con respecto a la responsabilidad que debe manifestar en un centro escolar. Es decir, en la conducción de los conocimientos, habilidades, particularidades, modos, valores y reconocimientos que conciernen a la labor del profesor. Esto debe ser cumplido en los centros educativos que están estudiando, dado que el desempeño es esencial para crear un efectivo clima organizacional entre cada uno de los integrantes de la institución.

En efecto, el buen desempeño docente, debe ser ejercido de forma efectiva en los establecimientos educativos, razón por la cual demanda acopiar, sintetizar de forma sistemática de información de datos y sus respectivas derivaciones del beneficio intrínseco y externamente de la institución. Por lo tanto, el adecuado uso de los docentes relacionado con la valoración colectiva y el aprendizaje perenne, de manera adecuada, garantiza el fortalecimiento de decisiones efectivas y un liderazgo análogo al contexto para concretar planes, proyectos, programas y demás mejoras al establecimiento escolar.

En este sentido, el desempeño docente focalizado por el MINEDUC a través del documento denominado “*Marco para la Buena Enseñanza*” tiene como finalidad asistir y perfeccionar la praxis pedagógico y la formación profesional de los educadores que se hallan activos en los establecimientos escolares. Asimismo, se señalan los conocimientos, destrezas, capacidades y estrategias primordiales para el mejoramiento de la instrucción de los estudiantes.

Por consiguiente, el documento no solamente es una herramienta clave para los educadores que se encuentran activos en la escuela, también sirve de apoyo a los gerentes educativos que tienen el compromiso de guiar y ejercer en el desarrollo profesional de sus educadores. Asimismo, proporciona los estándares para el evaluar el desempeño del docente a través de la aplicación de cuatro dimensiones, a saber: liderazgo, gestión pedagógica, formación, convivencia y gestión de recursos. Pero estas dimensiones no toman en miramiento las penurias e intereses que padecen los docentes, es decir, las condiciones geográficas en las cuales se encuentran, los recursos materiales disponible para el desarrollo de las clases, espacios de recreación y esparcimiento que garanticen las buenas prácticas, entre otros.

2.2.1.3 Dimensiones de la variable desempeño docente

2.2.1.3.1 Dimensión: capacidad pedagógica

La docencia es una de las acciones más relevantes que se examinan dentro de las competencias de los educadores. La imagen del docente es esencial en la mejora continua en la educación. El educador es el garante primordial de los sucesos que ocurren en los espacios pedagógicos del aula y uno de sus desafíos es cristalizar los ambientes apropiados para el aprendizaje; así como también, la necesidad que tiene de ilustrarse en los grandes retos y transformaciones educativos.

En este sentido, la capacidad pedagógica, de acuerdo con Sepúlveda et al. (2014) lo definieron como un “agrupación de discernimientos, destrezas, aptitudes y valores indispensables para efectuar un desempeño óptimo” (p. 68). Esto es, los saberes, destrezas, habilidades y principios que debe hacer un docente en el aula de clase para el abordaje, de manera satisfactoria, las dificultades que se encuentran en el proceso enseñanza y aprendizaje. Para la ejecución de estas capacidades es imprescindible que los educadores recapiten en la construcción de los conocimientos para enfrentar con efectividad los problemas escolares.

Por otra parte, Ulfe (2018) consideró que la capacidad pedagógica “es un procedimiento de compendios donde se enlaza al conocimiento, actividades, rectitud,

efectividad, política y gestión de metodologías que se expanden al mejoramiento constante de las prácticas organizacionales, la examinación y el beneficio de todos los eventos” (p.63). Esto refiere que la capacidad pedagógica está centrada en la cognición, actividades, valores, efectividad y dirección sistemática en la formación continua de tácticas de la organización, además de la búsqueda y beneficio en todas las acciones que se ejecutan en la misma.

La capacidad pedagógica está vinculada con la gestión organizacional, el intelecto, las destrezas y capacidades que vinculan la mejora continua en la dirección hacia la aptitud del directivo apto al desarrollo de las capacidades pedagógicas. Esta capacidad tiene correspondencia, también, con el talento docente con un vínculo adecuado e íntimo en todas las acciones inherentes al ámbito educativo. Dicho talento exhibirse el potencial el desarrollo de un escenario que acceda a manifestarse en la construcción y ejecución de vivencias académicas en la reflexión de la acción pedagógica que se originan de ella.

De igual manera, el autor que se viene referenciando, señaló que la capacidad pedagógica “tienen que estar claramente con el estudio aptitudes logradas en correspondencia cada vez más obligante con el gerente de su escuela. Aptitud que percibe la categoría de la capacitación competitiva, actualmente comparada con el aspecto de habilidad” (p. 64). Esto significa que la capacidad pedagógica es directa con la ejecución de capacidades en correspondencia con la práctica docente a través su aptitud signada a la formación competitiva en función de innovar la acción académica y el aprendizaje.

Lo anterior busca las mejoras enseñanza, la tendencia de administrar una adecuada cualidad en las interacciones sociales, que precisan la cualidad e ideas de los actores y autores de la institución escolar. Por ende, la capacidad es el conjunto de materiales y competencias que tiene un sujeto para desempeñarse en cualquier área de la educación. La capacidad pedagógica, es un método de formación que se efectúa de forma metódica y perenne, por medio de actividades que envuelven la investigación interactiva y pensativa.

Por consiguiente, la capacidad pedagógica involucra, también la formación de los docentes desde estar centrada de manera fija y permanente que incida en la transformación e innovación de su desempeño, los saberes vivenciales, tecnológicos y competencias hacia el mejoramiento en la instrucción y la educación. Asimismo, se amerita de una praxis pedagógica, donde se desarrolle el profesionalismo que acceda su formación integral.

Es relevante que dentro de la capacidad pedagógica se tome en cuenta las buenas prácticas en la cual se participe en la optimización de los procesos de gestión y administrativo. Esto significa que las escuelas, objeto de estudio, deben fomentar los conocimientos, los métodos, estrategias y objetivos en función de perfeccionar la gerencia en el aula y, a su vez, se potencia la integración de los padres hacia la enseñanza de sus hijos.

2.2.1.3.2 Dimensión: desempeño de funciones.

El papel del educador se ha ido transformando en los últimos años, con la finalidad de adecuarse a las necesidades educativas originadas por los cambios sociales y por el progreso acelerado de la globalización. El docente es un gestor en los procesos enseñanza y aprendizaje, lo que envuelve una serie de dimensiones y factores que son implementadas en instituciones educativas eficientes. De ahí la relevancia que tiene las funciones del docente en una práctica docente.

En este sentido, Penalva et al. (2013) plantearon: “la labor esencial del educador es la manera como los estudiantes en cuanto a un talento específico para que los estudiantes logren cuatro aprendizajes primordiales: aprender a conocer, aprender hacer, aprender a vivir juntos y aprender ser” (p. 82). Este autor refiere que una de las funciones que tiene que llevar a cabo los educadores corresponde a los componentes de instruirse para conocer, educarse para la convivencia, formarse para crear-innovar y educarse para la existencia misma de la vida.

De igual manera, Prieto (2018) indicó: “el docente va a sumar dentro de su práctica educativa diferentes creencias, convicciones y escalas de valores que, sin lugar

a dudas, va a transmitir en su discurso pedagógico con sus alumnos” (p.328). Esto quiere decir que los educadores asumen distintas funciones, valores, dogmas, tareas, planeación, aprendizajes, interactuar con los padres de los estudiantes, entre otras acciones que efectúan los docentes. Por ello, los docentes deben estar completamente consciente de la responsabilidad que tienen en sus manos.

Igualmente, los profesionales de la docencia tienen la obligación de exponer con mayor énfasis de imparcialidad para lograr la formación de los estudiantes en función de fomentar el pensamiento crítico, el crecimiento personal, el compartir, la convivencia, normas, valores y respecto consigo mismo y los demás. También, conceder un conjunto de estrategias, conocimientos y diversos puntos de vista que les permita adquirir conductas deseables y actitudes dinámicas.

Prieto (2018) propuso que las funciones “son inherentes al docente que se encuentra como facilitador y experto en un tema, perceptor, remediar situaciones, relaciones familiares e intermediario ante escenarios belicosos” (p.330). Significa que educador instructor y especialista de una materia está relacionado con el conocimiento que imparte en función a los contenidos programados. Mientras que la función de educador es aquel docente que es capaz de educar y formar al estudiante de manera integral, atendiendo sus necesidades e intereses.

De igual manera, la función de solucionar problemas el educador debe ser competente para generar las respuestas requeridas a todas las situaciones conflictivas que se puedan presentar en el aula, desde la perspectiva psicológico, espiritual y emocional. La función anexo familiar está referida a las mediaciones que realiza el docente para integrar a los padres en el asunto de la instrucción y educación. Por último, la función de mediador ante situaciones conflictivas, el profesor debe estar a tono al contexto familiar de los estudiantes con finalidad de poder conciliar cualquier situación. Al respecto, el Ministerio de Educación de Chile (2021) en el documento Estándares de la Profesión Docente-Marco para la Buena Enseñanza, refirió las siguientes funciones del docente:

(1) un escenario en el aula fundamentado en interacciones consistentes que provocan nexos sentimentales, físico y de conciencia, (2) Métodos de instrucción bien coordinadas y fructífero, reincidiendo en la estimación formativa, (3) aprendizaje social y emocional que provoca destrezas y prácticas que admiten el avance didáctico y la responsabilidad con el aprendizaje; (4) Progreso de praxis y habilidades de los profesores que brinden conformidades de instrucción ecuanímes y sensibles al aumento de la diversidad de estudiantes; (5) Cooperación entre diferentes integrantes y redes de colaboración tanto internos como externos en la escuela (p. 14).

El Ministerio de Educación de Chile estableció una serie de funciones a los docentes a contextos o ambientes armónicos, con la finalidad de que todos los estudiantes son corresponsables en la construcción de su aprendizaje focalizada en clima escolar adecuado. Asimismo, las estrategias pedagógicas están centradas en la valoración formativa, donde se fortalezca la motivación, las habilidades y el aprendizaje autorregulado. Dichas estrategias benefician a los educandos en cuanto a su formación, habilidades, pensamiento crítico, entre otros.

Al mismo tiempo, las funciones antes referidas, destaca o profundiza en el progreso de habilidades y el crecimiento personal de cada estudiante, a su vez incide en las mejoras del aprendizaje en propiciar una cultura de inclusión con un sentido de pertenencia, identidad y corresponsabilidad para eliminar prejuicios y comportamientos discriminatorios en los establecimientos escolares. Por último, el apoyo de los actores y redes de colaboración que permitan a los educandos responder a sus necesidades e intereses con la integración de los padres al proceso enseñanza y aprendizaje.

2.2.1.3.3 Dimensión: relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales, según Valdez (2019), la definió “tienen como objeto de estudio las relaciones entre individuos, basados en ciertas reglas aceptadas

por todos y fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana” (p. 27). Esto se enmarca en las relaciones interpersonales que están dirigidas al vínculo entre las personas, fundamentadas en normas o principio admitidas por los individuos y están cimentadas en creencias y acatamiento al carisma de la humanidad. Dichas relaciones demuestran el comportamiento apropiado en el intercambio de afecto, con el fin de resguardar los derechos únicos y el bien con los demás.

Por su parte, Vargas citado por Valdez (2019) reveló que “las relaciones interpersonales son el intercambio de información, sentimientos y percepción de conductas y actitudes, trato entre los individuos” (p.27). Esto refiere a las destrezas que poseen los individuos para solucionar dificultades o falencias que se pueden generar en los vínculos con las personas cuando interaccionan en un contexto determinado. Además, las relaciones se consiguen en relaciones en grupo que se producen en las instituciones con unos principios, reglamentos, normas y valores propios de la organización.

Roca (2014) exteriorizó que “las relaciones interpersonales son nuestra principal fuente de bienestar, y también pueden convertirse en la mayor causa de estrés y malestar, sobre todo si tenemos déficit de habilidades sociales” (p. 11). En efecto, los sujetos que no desarrollan convenientes habilidades sociales, estarán más inducidas a padecer cambios psicológicos como el estrés, angustias y cansancio. No obstante, aquellos individuos que tienden aplicar destrezas sociales positivas aumentará un mejor bienestar de vida y, por ende, excelentes relaciones interpersonales.

Por ello en el contexto laboral, según Tafur et al. (2021) las relaciones interpersonales “hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral” (p. 153). Esto refiere que las relaciones interpersonales son acciones mutuas de comunicación entre los empleados de una organización, constituyendo un gran reto en función a las particularidades complejas y cambiantes de las instituciones.

En este sentido, de acuerdo con los autores antes mencionados, plantearon que las relaciones interpersonales “en un centro educativo juega un papel significativo en

el desarrollo de los procedimientos y acciones que se llevan a efecto e inciden de manera indirecta en el desarrollo de las clases y en los aprendizajes de los educandos” (p. 153). En pocas palabras, las relaciones interpersonales en un centro educativo cobran relevancia en función de mejorar todos los procedimientos y acciones que se realizan en la institución. Además, garantizan la armonía de clima en la cual se despliega el compromiso laboral, la responsabilidad de facilitar una educación que se encuentra al alcance de todos.

Las relaciones interpersonales entre los educadores, comúnmente, la acción recíproca son diferentes porque depende de la labor que desempeñe el educador en el salón de clase, efectuar la planificación de las actividades, la realización de las clases y el seguimiento a los estudiantes, lo que implica dedicación, constancia, amor y energía en todas las acciones. Al mismo tiempo, las relaciones de los docentes se observan en las reuniones que se efectúan, el intercambio con los padres y demás integrantes de la institución; así como la participación en actividades culturales y extra cátedras efectuadas en la institución (Tafur et al., 2021).

Partiendo de lo antes expuesto, las relaciones interpersonales son muy importantes en el desempeño docente porque representa un componente esencial de contacto, comunicación e interacción con el equipo directivo, los estudiantes, compañeros de trabajo y demás miembros del establecimiento educativo, con el fin de potenciar las acciones, la gestión pedagógica, el liderazgo, la toma de decisiones y el clima organización para el buen funcionamiento del establecimiento y calidad educativa.

Sin embargo, las relaciones interpersonales entre los integrantes de las escuelas que se están estudiando, se perciben un tanto lejanas, por parte del equipo directivo, razón por la cual, los gerentes se envuelven en trámites administrativos, dejando a un lado las buenas relaciones, la comunicación dialógica, la orientaciones pertinentes en momentos que se requirió recibir información sobre algún aspecto relacionado con el desarrollo de las clases, proceso que vivió fuertemente con la llegada de la pandemia del Covid-19.

2.2.1.3.2 Indicadores de la dimensión capacidad pedagógica

a. Práctica pedagógica

Las prácticas pedagógicas están vinculadas a las actividades que se realizan en un aula de clase, estas son efectuadas por docentes y envuelve una manera de informar, tolerar y proceder en las actividades hasta profundizar en el aprendizaje. Desde esta visión, la praxis está reglamentada por la institución, por el provecho, motivación y contextos específicos por los educadores. Burgos y Cifuentes (2017) plantearon: “la práctica pedagógica alude en el conocimiento disciplinar del educador, sus herramientas pedagógicas, las interacciones de dominio con las interacciones y los ideales que envuelven el desempeño” (p. 56). Esto refiere que la práctica pedagógica alude a los saberes de los docentes en función a sus métodos, estrategias, comunicación, relaciones con los estudiantes y demás miembros.

Por su parte, Muñoz et al. (2020) refirieron que la práctica pedagógica “se reconoce como un espacio relevante para la adquisición de conocimientos y habilidades la cual requiere el profesorado para cumplir con las exigencias actuales del ejercicio profesional” (p. 20). Esto beneficia la articulación entre el proceso formativo y la vivencia con los estudiantes que tienen en los establecimientos educativos. Es así como el plan de estudio debe considerar una reflexión sobre las actividades pedagógicas, donde el aula forma parte de un espacio para el aprendizaje efectivo.

Ripoll (2021), consideró que la práctica pedagógica es “estrategia activa, transformante y complicada que se utiliza como táctica del conocimiento, coherente directamente con el contexto social y cultural en la cual labora el educador, los vínculos con la praxis política, los supuestos o métodos que cooperan, entre otros” (p. 9). Esto infiere que la práctica pedagógica es un instrumento armónico, diferente y complicada que se utiliza como táctica del conocimiento, coherente con la praxis educativa, supuestos o métodos que la afirman.

En este orden de ideas, Maldonado (2019), indicó que “cada educador ejecuta distintos esquemas y tácticas pedagógicas en su praxis formativa, el componente motivador del educador que facilita su clase, brillará directamente con el ejercicio del

educando” (p. 41). Es decir, cada educador pone en práctica distintos enfoques y tácticas en su quehacer diario en la cual está unida a un conjunto de elementos relacionados con la motivación, comunicación, relaciones interpersonales con los estudiantes y demás integrantes de la escuela.

Consecuentemente, la práctica pedagógica ocupa una significación social en la cual el eje principal es la comunicación, el curriculum, los educandos y los conocimientos que conforman un procedimiento para crear una educación de manera integrada, en que la pedagogía proporcionará una interrelación entre el educando-profesor, promoción de destrezas sociales y la valoración de dificultades por medio de sus capacidades de observar, investigar, innovar y crear el desarrollo tanto en los educandos como docentes en el asunto de formación y enseñanza.

En este orden de ideas, la práctica pedagógica se vio afectada por la llegada de la pandemia Covid-19, dado que se tuvo que desarrollar clases de manera virtual en la cual muchos profesionales de la docencia desconocían el manejo de ordenadores y el uso de plataformas virtuales, conduciendo a una práctica de una manera violenta, con incertidumbre, inestable y, en ocasiones con estrés, angustias y emociones encontradas. Todo esto, el docente tuvo que apropiarse de estrategias o tácticas que permitieran mediar la situación y, por ende, dar continuidad al proceso enseñanza y aprendizaje.

b. Competencias docentes

Las competencias, según Amaro (2016) la conceptualizó como: “las capacidades de los trabajadores para desenvolverse en disimiles contextos, encierra destrezas, grado de instrucción, vivencias laborales, discernimientos y valores, así como también las aptitudes sociales” (p. 24). Significa, las competencias simbolizan la agrupación de sapiencias, habilidades y caracteres que son demostradas por un individuo, es importante acotar que la competencia no solamente está centrada en el supuesto de trabajo, sino al contrario, el trabajador lo puede obtener por medio de la valoración de su desempeño.

Por su parte, Bravo (2016) definió la competencia como “el conglomerado de particularidades de un individuo que la hace competente en el desempeño de una labor apropiada o de conservar adecuadamente una función determinada, haciendo que ella se adecue a conductas apropiadas” (p. 29). Esto quiere significar que la competencia está relacionada con los rasgos de los individuos, quienes tienen la cabida de desempeñarse en el puesto de trabajo que están desempeñando de forma efectiva. A su vez, esto incide en una sucesión de conductas que se tienen de ajustar para efectuar positivamente el desempeño laboral.

De acuerdo con Caro (2020) “las competencias incorporan diferentes particiones: retener y percibir, discernimientos y destrezas, teoría y praxis. Involucra instalar conocimientos, un gran número de procesos y de la meditación para su ejecución con el propósito de lograr la mayor seguridad posible” (p. 36). Las competencias residen en diversas maneras, en otras palabras, involucra el aprender a aprender, observar, el ejercicio, hipótesis y vivencias con la disposición de un conjunto de conocimientos, procedimientos y escenarios para la reflexión. Asimismo, las competencias van de la mano con los componentes curriculares atribuidos al conjunto de saberes y valores que permiten categorizar, positivamente, a la educación.

En este orden de ideas, Morales (2019) definió las competencias docentes “el conglomerado de talentos, destrezas, aptitudes que se ameritan cuando se maneja la tecnología y las herramientas digitales para efectuar actividades, solucionar conflictos, informar, gestionar investigación, cooperar, innovar y participar en contenidos” (p. 46). Las competencias docentes son afines a los conocimientos, destrezas, saberes, conocimientos y, especialmente en la utilización de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) con la finalidad de facilitar las actividades académicas, resolución de conflictos y fomentar el rendimiento escolar.

En este sentido, Villarroel y Bruna (2017) señalaron que las dimensiones que rodean las competencias docentes: “las competencias básicas, las competencias específicas y las competencias transversales” (p.78). De allí que, las competencias básicas dirigidas las habilidades, conocimientos y prácticas están vinculadas con el

desempeño del docente. Así mismo, las competencias específicas son aquellas que están relacionada directamente con la enseñanza, en la cual se involucran a los estudiantes como ente protagónico del aprendizaje. Y las competencias transversales, están guiadas hacia la valoración del aprendizaje en función a los saberes, reflexiones críticas, entre otras.

Es significativo destacar, que en la actualidad, se está empleando mucho las competencias digitales como un factor esencial en la formación profesional de los docentes para fortalecer las destrezas, creación e innovación en el desempeño de los educadores en función de enriquecer la praxis didáctica, que responda al progreso de las actividades académicas, se mejore el proceso de comunicación y las relaciones con los estudiantes y demás integrantes de la comunidad educativa.

De igual manera, los educadores, tuvieron que incorporar competencias digitales que les accediera al uso de la tecnología para el desarrollo de las clases virtuales, además muchos docentes adquirieron teléfonos móviles que les permitiera el uso de las redes sociales para el aprendizaje de los contenidos de las distintas asignaturas y la asignación de actividades académicas a los alumnos.

2.2.1.3.3 Indicadores de la dimensión desempeño de funciones

a. Planificación

La planificación, según Borjas y Vera (2018) plantearon “constituye un proceso esencial porque está focalizado a la actividad educativa y es el programa de acciones anticipadamente pensadas, donde se toma en cuenta el aspecto administrativo y el diseño curricular del centro educativo en la cual se encuentra anclada” (p. 80). Esto quiere decir, que la planificación representa una acción primordial donde se pone en marcha y se implementa los fines, propósitos planeados, de la organización escolar, en la cual todas las acciones deben ser efectuadas adecuadamente planeadas, fundadas y reglamentadas para administrar adecuadamente el proceso enseñanza y aprendizaje.

En este sentido, Campos (2014) refirió que la planificación “es un elemento del procedimiento de la administración, precedido por la gestión en la dirección del funcionamiento y avance del sistema educativo, sea este parte de la institución y de los procesos que envuelve” (p. 12). La planificación, a nivel general, es un elemento esencial para la dirección den adecuado funcionamiento y progreso de las acciones o actividades que se transportan en una institución.

En este orden de ideas, Brito (2020) consideró que la planificación “se percibe como una sucesión accedida por pasos secuenciados que se despliegan de forma continua en la cual se usan los distintos enfoques educativos, así como las nociones y herramientas educativas” (p. 27). Significa que la planificación está conformada por un conjunto de fases que se hallan sistemáticamente ordenadas, con el propósito de conseguir los fines y objetivos planificados en la organización. Es importante resaltar que las etapas que se siguen en la planeación no se rigen por un formulario, al contrario, va a depender por las cualidades del establecimiento escolar y de los escenarios en la cual se encuentra.

Por su parte, Carriazo et al. (2020) la planificación educativa “está fundamentada en capacidades que tiene como propósito ofrecer al educando el ambiente adecuado para el desarrollo de sus habilidades y así dar tramitación a circunstancias de conflictos” (p. 5). En efecto la planificación curricular está constituida por habilidades que tiene como finalidad ofrecer al educando espacios adecuados para el desarrollo de sus capacidades y generar recursos para mediar o solventar soluciones a las dificultades.

También, los autores antes referidos expresaron que “es distinguido fijar los contenidos de conceptos, procesos y aptitudes que se encontraran, en qué número y con qué profundidad” (p. 5). En otras palabras, se debe establecer contenidos están centrados en los conocimientos que quieren conocer de un tema determinado, utilizando un conjunto de acciones ordenadas para alcanzar el contenido propuesto y constituidos por los valores que se recogen el currículo y son materializados en los contenidos conceptuales y procedimentales.

Por ello, se hace imperante que los educadores desarrollen una planificación curricular, dado que deben estar dirigidas a los intereses y necesidades académicas de los estudiantes en la cual se puedan conseguir logros a corto plazo y, a su vez la indagación en el cumplimiento de los objetivos planeados para la formación integral de los educandos. También, dicha planeación curricular debe estar versada en las particularidades o características específicos de las situaciones de aprendizaje que se encuentren en el aula de clase.

La planificación ayuda a fomentar el desarrollo de las destrezas cognitivas, por ende el aprender es un reto en los centros educativos para responder a la autonomía intelectual y del pensamiento. En otras palabras, el desarrollo de habilidades cognitivas debe estar centrada en una acción consecuente de docentes y alumnos. Estas habilidades son fundamentales en las acciones que se requieren para el proceso de enseñanza.

También, la planeación proyecta un carácter metódico con distintos componentes pedagógicos; a saber, los objetivos como elemento central y la articulación de forma sistémica de los contenidos, técnicas, instrucciones, recursos, medios comprensibles, las maneras de organizarse y los criterios para la valoración del aprendizaje. Todo esto es determinante para visualizar el desarrollo de una planificación más efectiva.

b. Evaluación

La evaluación corresponde a las cualidades o particularidades que logran ser medibles y percibidas, en la cual se depositan registros o instrumentos que son utilizados en el contexto pedagógico por los docentes. La evaluación simboliza una importante valoración técnica-didáctica, donde está sumergido las propiedades que estiman la acción del educando en el aprendizaje. Al respecto, Caicedo (2016) expuso que la evaluación “es el procedimiento principal en todas las expresiones que el individuo efectúa y más para aquellos sujetos que se consagran a la educación, dado que se envuelve en un mecanismo de cambios para una nación” (p. 8).

Interpretando, al autor, antes mencionado, la evaluación es un acto esencial que se lleva a efecto en cualquier organización, pero concretamente en la atmósfera educativa. La misma se concreta en una habilidad para generar cambios en el conocimiento, en la conducta del individuo, en las transformaciones en una nación, en los proyectos de vida y en las acciones que se efectúan en ambiente definido. Por su parte, Arribas (2017) considera que la evaluación “simboliza el procedimiento de acopio, estudio e interpretación de los resultados con el propósito de estimarlos y que sobrepasa a una toma de decisiones” (p. 383).

En efecto, la evaluación, es un asunto que se encuentra relacionado con información para ser comprobada, detalladas y verificable, con la finalidad de realizar la valoración de la conducta que poseen los estudiantes en el aprendizaje, en la cual el profesor busca tomar la óptima decisión en cuanto a las derivaciones del aprendizaje. También, Arribas (2017) la evaluación desde la perspectiva de la “dimensión pedagógica-formativa, como componente más del procedimiento de la formación se declara más puramente cuando la estimación no lleva consigo una apreciación o cuando esta no tiene una incidencia más allá de la estimación del avance estudiante” (p. 384).

Consecuentemente, la evaluación en su aspecto pedagógico puede darse una valoración formativa que consiste en realizar un seguimiento continuo a los aprendizajes obtenidos por los estudiantes, significa que el educando no obtiene una nota por su aprendizaje, sino una estimación más descriptiva de su actuación. Entones, es ineludible pensar que la evaluación es un proceso continuo, de manera planeada y metódica, con la finalidad de expresar juicios que accedan el mejoramiento de los aprendizajes en los educandos, dado que la información obtenida durante el proceso evaluativo ha de ser útil para los educandos y el profesor.

De igual manera, Navarro et al. (2017) verifican que la a evaluación “es un elemento que corresponde a la instrucción o formación del educando que forma parte activa que desde los principios de cada acción del educador está establecida por la correspondencia objetivo-contenido-técnica y son complementarias una de otras” (p. 59). A saber, la evaluación es un elemento inherente a la formación, de manera

interactiva desde que empieza cada acción que efectúa el educador hasta correlacionar los objetivos, contenidos y metodologías. Cabe destacar que docente debe tener claro que lo más relevante no es realizar una valoración, ni crear la calidad requerida, sino saber cuál es la finalidad del proceso enseñanza y aprendizaje.

Desde esta óptica, se hace imprescindible una evaluación diferenciada, es decir, la aplicación de procesos apropiados para atender a la diversidad de estudiantes que se encuentran en determinados contextos educativos; la misma accede conocer las transformaciones que uno de los educandos va percibiendo a través del tiempo. Esto facilita que todos los alumnos disfruten de las mismas oportunidades y que coexista una evaluación desde sus propias particularidades. En este caso, la evaluación no radica en descubrir debilidades, vacíos o dificultades, sino en demostrar esfuerzos, evidenciar los nuevos conocimientos, habilidades, prácticas, entre otros.

En este orden de ideas, la evaluación en las escuelas objeto de estudio está centrada como la valoración que se le realiza a los educandos en la cual puedan alcanzar los objetivos programáticos planteados en función de conseguir un rendimiento óptimo. Además, dicha evaluación permite que el estudiante pueda observar sus falencias y fortalezas del aprendizaje; consecuente accede que los educadores se apropien de los resultados evaluativos para mejorar las estrategias de enseñanza. Es relevante que el docente genere una evaluación donde considere los conocimientos previos que tiene el estudiante, seguido de una valoración formativa que garantice el desempeño efectivo del alumno y, por últimos la evaluación sumativa.

2.2.1.3.4 Indicadores de la dimensión relaciones interpersonales

a. Relaciones con los estudiantes

La relación de los docentes con los estudiantes, según Gómez (2014), “es muy significativo al interior de la educación esta inicia desde el estudiante que se integra al aula de clase, es acá donde el profesor tiene que valerse de estrategias para llegar a sus alumnos de una manera sencilla y amena” (p. 14). En otras palabras, la relación

docente-estudiante es relevante, es una clave esencial dentro del proceso enseñanza y aprendizaje, dado que el educador debe mantener un comportamiento adecuado, ético y con principios al interior y fuera de la institución.

Igualmente, el autor antes mencionado, planteó: “en el presente el Ministerio de Educación, se ha agrupado en organizarse, enseñar a los educadores no solamente en lo pedagógico, sino también en el contexto didáctico, motivando en la ejecución de actuales técnicas de aprendizaje” (p. 14). El autor refleja, que a través del Ministerio de Educación se ha generado programas de formación para los docentes, donde se capacite en lo académico, innovación en estrategias de enseñanza, potenciamiento en la creatividad efectividad en las relaciones con los estudiantes. Por ende, el educador origina buenas relaciones con los educandos cuando de interesa por sus necesidades e intereses.

En este sentido, García et al. (2014) consideraron: “el educador con su quehacer educativo al interior del aula asume un mayor grado de integración que todos los educandos, en su conjunto y que está situación se observa en todos los niveles escolares” (p. 282). Significa que el educador en su praxis pedagógica incide, de manera directa, una relación con los estudiantes y, esto se muestra en todos los niveles; implicando una planificación de las actividades, una interacción con preguntas-respuestas, diálogo de contenidos, entre otros aspectos inherentes al aprendizaje.

En este orden de ideas, López (2020), mostró que las relación docente-estudiantes “intervalo de tiempo que se colabora entre educador-alumno, desde lo intrínseco de sus participantes preconcebido en la edificación de discernimientos entre ellos, es un espacio de transformación en el aprendizaje donde se proyectan roles y se hallan los conocimientos” (p.27). Esto representa un aspecto importante en la relación con el educando porque los docentes propician ambientes agradables en la cual se materializan situaciones de aprendizajes y, su vez permite visionar la planeación de sus encuentros, desempeño de sus funciones y el seguimiento a las actividades impartidas en el aula.

Simultáneamente, durante la relación docente-alumno, juegan un conjunto de elementos, tales como: las experiencias, normativas, principios, convivencia, creatividad, innovación, inventiva, ideas y conocimientos que cumplen un aspecto esencial en el aprendizaje por medio de la facilitación de la enseñanza. El rol del docente se ajusta a las perspectivas del buen funcionamiento de la relación, así como de los medios para conseguir el aprendizaje, los objetivos y la comunicación, es decir, todos juntos en una estructura para lograr la efectividad de la instrucción.

En resumen, la relación docente-estudiante es muy importante para el desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje, dado que va a depender del adecuado desempeño que tenga el educador en facilitar las actividades académicas, administrativas, la planificación de la instrucción, la organización del aprendizaje, la evaluación de los resultados, las relaciones con los demás miembros del establecimiento educativo y la promoción y divulgación de estrategias para la participación e integración de padres o apoderados al hecho educativo.

Consecuentemente, la interacción que debe tener el educador con el alumno es fundamental para que se genere un proceso de enseñanza y aprendizaje más armónico, ameno y comprensible; garantizando una educación más activa, participativa y emotiva entre las partes. Cuando el educador mantiene buenas relaciones se garantiza un buen rendimiento académico.

Es relevante mencionar, que en el periodo de la pandemia Covid-19 las relaciones de los estudiantes y el docente tuvieron distante, razón por la cual hubo un distanciamiento social y un hacinamiento en los hogares, en la cual el docente tuvo que manejar la parte emocional, de muchos de ellos, para que participarán en las clases virtuales y emplear diversas estrategias para mediar situaciones de enfermedades de los padres, algún familiar y hasta del propio estudiante. Además, de aplicar herramientas socioemocionales para garantizar la tranquilidad, la paz sentimental, psicológica y el aprendizaje de los mismos.

b. Relaciones con los directivos

La labor del directivo es fundamental para el progreso de la educación, es decir, guiar la toma de decisiones de manera efectiva es un proceso relevante en las interacciones con los educadores y demás miembros de la institución. Al respecto, Vásquez (2019) expresó: “hallar una efectiva formación se amerita de diversos factores: de educadores positivos, de escenarios didácticos adecuadas, de alumnos en excelente físico y psicológico, programas de instrucción sencilla, estimaciones identificables, de naturalidad financiera y de gestión a nivel general” (p. 43). Esto refiere, que directivo debe establecer buenas relaciones en función a lo pedagógico, administrativo y demás políticas inherentes a su práctica.

Para ello, Ramírez (2018) expuso que la relación del directivo-docente “encamina al centro educativo más allá de las perspectivas que expone su enfoque y perspectivas, al participar en situaciones en función del talento, para que todos sean líderes en su salón de clase” (p. 72). Esto induce a interpretar que la relación del directivo con el profesor está vinculada con una visión compartida en cuanto las habilidades y competencias en poner en práctica las acciones educativas. Además, orienta los procesos que incluya los componentes pedagógicos-administrativos, de manera amena y garantizando un clima organizacional favorable.

Al mismo tiempo, las relaciones del directivo están vinculada con la capacidad, es decir, focalizada en un orden superior, con perspectivas de trabajo en equipo, colaborativas, proactivas y dinámicas; accediendo a la incorporación de los docentes y demás integrantes a la conformación de una comunidad educativa que responda a las necesidades e intereses de los estudiantes y una educación de calidad. Esto debe darse en espacios abiertos, flexibles y motivantes en beneficio de potenciar actitudes hacia la producción, innovación y a la par de las transformaciones que demanda la sociedad.

Por otra parte, el Ministerio de Educación de Chile (2015) señaló “la obligación de trazar una política que fortalezca en el desempeño del directivo en función de las líneas y desafíos que demandan en los procedimientos a nivel internacional” (p. 11). En efecto, el directivo es garante de aplicar habilidades, destrezas, competencias y

conocimientos en cuanto al fomento de las relaciones con el personal que tiene a su cargo; promoviendo acciones hacia las mejoras educativas e induciendo hacia lo necesario del saber hacer.

Por ende, las relaciones del directivo deben estar signadas a los procesos de orientar la labor docente, donde se encuentre sujeta a un ambiente que proporcione conseguir los objetivos de la organización por medio del esfuerzo mancomunado, trabajo colaborativo e integración de la comunidad educativa. A su vez, hacer única, eficaz el proceso directivo con miras a una educación pertinente, inclusiva, diversificada, planeada y organizada.

La gestión del directivo es crucial al momento de pronunciarse en decisiones que proporcionen a los educadores de complacencia y la actividad en el suceso educativo. Esto es, resolver oportunamente el establecimiento de condiciones favorables hacia un buen desempeño docente, con miras hacia la comprensión de su labor en cuanto a lo pedagógico, académico, administrativo, lo humano, los recursos que utiliza, la metodología y todo lo que envuelve, en su esencia, a los profesionales de la docencia.

Las relaciones del gerente con los docentes son esenciales para el desarrollo de la gestión escolar, administrativa, pedagógica y todas las actividades que se desarrolla en el centro educativo. Igualmente, mantener una constante interacción con el directivo garantiza guiar un proceso más adecuado, ameno, cordial, un clima organización y un buen desempeño. Además, promover estrategias en la cual el directivo garantice el bienestar, prosperidad, optimar las actividades didácticas entre los directivos y los profesores para perfeccionar las acciones.

En consecuencia, las relaciones deben estar centradas en buenas prácticas que fomenten el liderazgo, tomar decisiones, mensaje y la armonía de las interrelaciones que beneficien el desempeño, el reconocimiento, la satisfacción laboral y, por tanto, el provecho académico y calidad educativa. Cuando existe esta sinergia en el centro educativo se logrará la consolidación del Plan Educativo Integral y los planes de mejoras de la institución.

c. Relaciones con la familia

La educación es una labor compartida entre padres y docentes, en el cual tiene como propósito fundamental la formación de los estudiantes. Los padres deben participar activamente en todos los procesos que llevan a efecto en el centro educativo y el educador es el garante de proporcionar e informar a los mismos de la actuación y resultados del aprendizaje. Gómez (2014), refirió que “los padres deben ser comprometidos con sus hijos, que en el hogar efectúen con sus deberes de manera sencilla, integración y honrado, dado que son los actores esenciales en el proceso de formación de sus hijos” (p. 16).

El autor, antes mencionado, refleja que los padres están comprometidos que sus representados cumplan con la actividades, deberes e integración de todas las actividades pedagógicas proporcionadas por el docente. Asimismo, la familia y los integrantes de la escuela les incumbe proceder de forma conjunta para conseguir la satisfacción de las necesidades e intereses de los educandos; fortaleciendo, de esta manera el desarrollo integral de los mismos.

Del mismo modo, el autor que se viene señalando indicó que “el centro educativo jamás reemplazará a la familia, su fin es coadyuvar a que conservan los adecuados modales, la obediencia, cohesión y el amor entre todos los integrantes que la acceden, provocando un clima caluroso y placentero de compañerismo” (p.16). La escuela es parte de la formación de los alumnos y por ende, nunca reemplazará a la familia, la misma busca crear un clima armónica de confianza, respeto, educación y valores para con sus hijos; haciendo énfasis que la integración de los padres es primordial en el desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje.

De acuerdo con Barrera y Hernández (2018) focalizaron: “la integración del educador es esencial, dado que es quien forma los espacios para estar atento al procedimiento de cada alumno que formulen o suministren información y pensamientos de las familias” (p. 29). La autora señala que el docente es el principal agente de establecer la relación con la familia, dado que propicia ambientes adecuados para que la interacción con los padres pueda darse de la mejor manera posible, este al

tanto de lo que ocurre con el aprendizaje de su representado y las actividades que se ejecutan en el establecimiento educativo.

De igual manera, las autoras antes mencionadas, establecieron que “se amerita reflexionar el suceso de inventar un actual vínculo entre las instituciones asentado principalmente en replantear de ellas, debido a que con frecuencia el nexo familia-centro escolar, se percibido de forma aislada y con escasa responsabilidad” (p. 29). Dicho de otra manera, la relación de la familia con escuela, debe verse con otra visión de mayor alcance en la cual los directivos y docentes deben valerse de estrategias participativas, de manera contantes, donde se le haga ver a los padres la importancia de su integración a todos los procesos del hecho educativo y el seguimiento al proceso enseñanza-aprendizaje sus hijos.

Consecutivamente, se hace necesario formar conciencias, actitudes y miradas proactivas en el trabajo colaborativo de la colectividad educativa, tanto la familia como los integrantes de la escuela, dado que ambos desempeñan funciones mediadoras que faciliten la inclusión escolar en distintos escenarios, el desafío de romper cadenas para fomentar la calidad educativa y el mejoramiento del rendimiento escolar de cada uno de los alumnos. Por esta razón, un acompañamiento permanente por las familias beneficiará a que los educadores trabajen de forma unida en desarrollo integral de los niños; proporcionando espacios agradables, flexibles y efectivos.

En este contexto, la participación de las familias, en las escuelas objeto de estudio, ha sido un tema bastante relevante, razón por la cual se complica un poco la intervención de los mismos al proceso enseñanza porque muchos de ellos trabajan en sitios lejanos a la institución y se les complica asistir al centro educativo para conocer el progreso de sus representados. A pesar, que el equipo directivo y docentes han desplegado acciones participativas ha sido escasa su intervención en reuniones, resultados de evaluaciones, encuentros deportivos, culturales, académicos, entre otros. El proceso que se vivió en la pandemia Covid-19, donde varios padres tuvieron que asumir, en cierta medida, el rol del docente podrá contribuir a que los apoderados tomen conciencia en cuanto la relevancia de su interacción en el centro educativo.

Teoría Humanista que avala la variable desempeño docente

Según Varona (2016) focalizó que “la palabra humanismo fue puesta en circulación por el pedagogo alemán Friedrich Niethammer para insistir en la supremacía educativa de los clásicos de la cultura greco-latina, en relación con la ciencia y la técnica modernas” (p.113). El autor refiere el origen de la palabra humanismo impulsada en el ámbito educativo. Asimismo, este autor definió la teoría humanista como “un conjunto de ideas que destacan la dignidad de la persona, la preocupación por su desarrollo armónico y la lucha por crear condiciones favorables al logro de tales fines” (p. 114).

Interpretando al autor, la teoría humanista está relacionada con el conjunto de doctrinas que envuelve la decencia de los sujetos, la inquietud por el progreso solidario y la disputa por establecer situaciones prosperas para conseguir los fines propuestos. El humanismo compone un sistema de pensamientos y ejecuciones cuyo mecanismo principal e indispensables son los seres humanos como valoración esencial y eje de cuidado de cualquier imagen o acción.

Por su parte, Pulido (2017) señaló que la teoría humanista “medita en los sujetos como dinámico, competente de manipular su vida y originar su único desarrollo. Se basa en el reconocimiento de la naturaleza del individuo es proactiva y cualquier rasgo negativo es la derivación del daño sufrido” (p. 45). Es decir, se reflexiona que las personas son básicamente dinámicas, competentes de operar las acciones de vida y originar su adecuado progreso.

Igualmente, el autor que se vienen referenciando mostró que “el procedimiento de mejora de las personas involucra una mayor diferencia, distracción, independencia y socialización, esto envuelve la auto-actualización y la autorrealización” (p. 21). Dicho de otra manera, se pretende generar un clima que acceda a la plena experimentación de las vivencias, experiencias y la propia aceptación de sí mismo, un clima en la cual sea totalmente aceptado por la sociedad o por los individuos que lo rodean; a pesar de que estos desapruében algunas de sus comportamientos.

Por lo tanto, la teoría del humanismo incide en el desempeño docente porque constituye un modelo positivo y optimista sobre la humanidad; resaltando en el docente el desarrollo integral en todas las funciones que ejerce. Al mismo tiempo, sobresalen las particulares que inventan el educador un ser imaginario, pensativo, competente de proceder con intencionalidad y de adjudicarse el compromiso de sus actos y esto pende más de un marco conceptual intrínseco que de imposición interna o de influencia de fuerzas exteriores.

Igualmente, la teoría del humanismo incidirá en los principios, valores, actuaciones, capacidad transformadora, convicciones, en función de reflexionar sobre sus acciones y que esté contexto de liderar el procedimiento de cambios y transformaciones, encaminados a constituir una cognición de sus deberes y derechos; potenciando la formación efectiva de los estudiantes y, por ende, la optimización de los resultados de aprendizajes. La teoría humanística es relevante que sea aplicada a las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales porque resalta las cualidades de los integrantes del centro educativo fortaleciendo su pensamiento creativo, cognoscitivo, capaz que actúen con intencionalidad y de asumir responsabilidades de su actuación como actores fundamentales en el proceso y, todo esto dependerá del marco conceptual interno, del liderazgo, toma de decisiones, comunicación que conduzcan a perfeccionar el clima organizacional y el desempeño docente.

Asimismo, la teoría del humanismo se requiere promover respeto, buenas relaciones, cooperación, con el propósito asistir en el crecimiento propio y profesional, requiriendo procedencia para la comunicación y la contribución de pensamientos. Cada uno de ellos alcanza y debe ser atendido con sus ideas, demanda espacios para la reflexión, de modo que favorezca con un ánimo de pertinencia, participación y responsabilidad, en otras palabras, proporcionar una confianza abierta y compasiva para que la contribución educativa puede potenciar a un sujeto dinámico y cambiante de realidades que les circunde.

El humanismo indaga ser uno de los basamentos teóricos y perspectiva cósmica que maneja la formación del sujeto de forma clara, con nociones y doctrinas, con

talento de cambios, en integridad que recapacite sobre sus acciones y que esté en condiciones de liderizar un procedimiento transformaciones e innovación dirigido a constituir una coexistencia de conocimiento de sus obligaciones y retribuciones.

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Capacidad pedagógica: “representa la evolución del asunto, donde conexas el discernimiento, la labor, conducta, actividad, capacidad y gestión en técnicas que expanden el mejoramiento perenne de las estrategias institucionales; a la investigación y beneficios de todos los eventos” (Ulfe, 2018, p.63).

Clima organizacional: “describe la atmósfera donde se interaccionan los integrantes de una organización e igualmente como está conformada y estructurada; refiriendo al carácter y la manera del trabajo” (Alfaro, 2019, p .6).

Competencias docentes: “Es el conglomerado de particularidades de un individuo que la hace competente de desempeñar una labor efectiva o de conservar afinadamente una función dada, creando que ella patrocine las conductas apropiadas” (Bravo, 2016, p.29).

Cultura organizacional: “Percibe el marco de principios colectivos, creencias compartidas, valores culturales y la estimación u otros. Es estimada como el componente examinador en el fomento y reciprocidad de juicios, mostrando las destrezas y la obtención de conocimientos” (Rodríguez, 2017, p. 14).

Desempeño docente: “Es la acción que el docente efectúa al interior del aula y que involucra la administración de apropiadas interrelaciones con los educandos, la ordenación del aprendizaje, la administración del clima en el aula, la siembra de efectivas relaciones con los padres de familia y demás integrantes” (Blazquez, 2017, p.34).

Desempeño de funciones: “Son afines al educador que se haya como facilitador y experto en asignaturas, solventar situaciones conflictivas, vínculos familiares y mediador ante dificultades dentro y fuera del aula” (Prieto, 2018, p.330).

Diseño organizacional: “Se entiende como la selección de una estructura para las actividades, el compromiso y las relaciones de liderazgo al interior de la institución” (Alfaro, 2018, p.20).

Planificación: “Se compone de un procedimiento principal, dado que está direccionado hacia actividades y el provecho de acciones, anticipadamente, donde se atiende a la gestión y los modelos curriculares en el centro en cual se encuentra anclada” (Borjas y vera, 2018, p. 80).

Potencial humano: “Es un patrón de supuestos sistematizados de participación. Este patrón se concentra en la correspondencia personas-organización y congrega las herramientas propias y sociales argumentadas en las relaciones” (Díaz, 2017, p. 17).

Práctica pedagógica: “converge en el conocimiento disciplinar del docente, sus tácticas pedagógicas, la interacciones de lograr las relaciones y los pensamientos que encierran su desempeño” (Burgos & Cifuentes, 2017, p. 56).

Reconocimiento: “constituido por los conocimientos sociales que se localizan dentro de la institución, el conocimiento consigo mismo que simbolizan una técnica fundamental para que los miembros de la organización trabajen en armonía y con responsabilidad” (Chiavenato, 2017, p. 117).

Relaciones con los estudiantes: “es muy relevante internamente en la formación, esta inicia desde el estudiante, desde el ingreso al aula, por ende, es acá donde el educador

tiene que valerse de herramientas para interactuar con los alumnos” (Gómez, 2014, p. 14).

Relaciones con los directivos: “encamina a la organización más allá de las expectativas que declama su percepción y sabiduría, al atenuar las condiciones en cuanto a sus aptitudes para que todos sean líderes desde sus aulas de clase” (Ramírez, 2018, p. 72).

Relaciones interpersonales: “tienen como objeto de estudio las relaciones entre individuos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana” (Tafur et al., 2021, p.153).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

3.1.2 Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la capacidad pedagógica de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

HE2. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de las funciones de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

HE3. Existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1 Identificación de la variable X

Clima organizacional

3.2.2 Identificación de la variable Y

Desempeño docente

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente, dependiente, dimensiones, indicadores, ítem y escala de medición.

Variab les	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
X Clima organizacional	Cultura organizacional	Conflicto Motivación	1, 2, 3 4, 5, 6	Escala de medición ordinal a través del escalamiento Likert: Totalmente de Acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en Desacuerdo (1)
	Diseño organizacional	Toma de decisiones Comunicación	7, 8, 9 10, 11	
	Potencial humano	Innovación Liderazgo Reconocimiento	12, 13, 14 15, 16 17, 18	
Y Desempeño docente	Capacidad pedagógica	Práctica pedagógica Competencia docente	19, 20, 21 22, 23, 24	Escala de medición ordinal a través del escalamiento Likert: Totalmente de Acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en Desacuerdo (1)
	Desempeño de funciones	Planificación Evaluación	25, 26, 27 28, 29	
	Relaciones interpersonales	Relaciones con los estudiantes Relaciones con los directivos Relaciones con la familia	30, 31, 32 33, 34, 35 36, 37	

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación empleado en este estudio fue un tipo de estudio básica. Márquez (2019) plantearon: “la indagación básica tiene como finalidad desplegar teorías por medio de la revelación de nociones o divulgación general” (p.23). Es decir, puede partir del enunciado de una hipótesis u objetivo de estudio, donde se recogen los datos directamente de la realidad con el establecimiento de una planificación sistematizada y secuenciada. Eso induce a inferir, la indagación básica se encamina la obtención de epílogo de cualidades generales o revelar teorías a partir de percepciones metódicas del contexto examinado. Además, describió situaciones y eventos, es decir,

cómo fue y cómo se manifestó determinado fenómeno. Es simple porque se realiza un estudio a una sola variable.

3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de exploración se enmarco en el nivel descriptivo, de acuerdo con Zumaran (2017), señaló: “el nivel descriptivo tiene como propósito de narrar las particularidades explícitas del fenómeno humano, establecimiento tiempo y contexto, utilizando el manejo de la estadística descriptiva” (p.34). Esto significa que el nivel descriptivo comprende el conjunto de particulares de un fenómeno.

De allí que, el nivel de investigación descriptiva, se utilizó, en el presente estudio, porque se realizó un análisis de las características de la muestra objeto de estudio, aplicada en un tiempo determinado en el espacio comprendido de las Escuela Públicas de Escuela Claudio Matte y Escuela Vicente Pérez Rosales respectivamente, interpretando profundamente los sucesos encontrados.

Igualmente, nivel descriptivo reseña cuidadosamente lo que realmente existe en la realidad estudiada, es decir, está coherente con situaciones efectivas, experiencias que predominan, dictámenes, distintos puntos de vista o destrezas que se mantienen o procesos que se encuentran en camino y sobrepasa la recogida de datos.

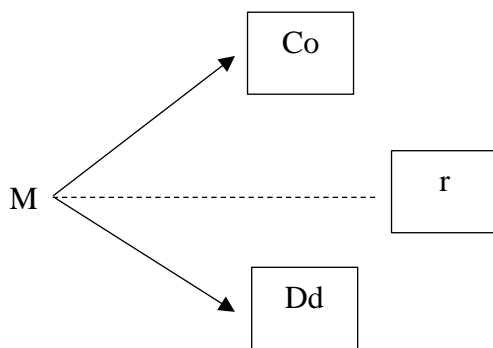
Al mismo tiempo, la investigación se enmarcó en el nivel correlacional, dado que se centraliza en la caracterización y medición de relaciones estadísticas entre las variables que se están examinando, sin la necesidad de fundar la correspondencia del origen y las consecuencias. Del mismo modo, este nivel es ventajoso para entender como las variables están coherentes a un ámbito determinado y puede suministrar datos precisos para la indagación (Hernández et al., 2016).

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación se insertó en un estudio no experimental transeccional, según Hernández et al. (2016) “se recogen datos solamente en un instante; consiste en analizar variables y descripción de su suceso e interacción dada

en un solo momento” (p. 151). En otras palabras, se percibe el escenario donde inciden vicisitudes sin manipular las variables que se están estudiando.

De igual manera, se implantó un diseño correlacional, donde accede conocer el suceso de las cualidades, horizontes, particularidades y los contornos de los sujetos o grupos en una o más variables en una muestra sometida en examinación. La finalidad fue caracterizar circunstancias y hechos; señala cómo fue y cómo se mostró un explícito fenómeno. Por ello, las examinaciones correlacionales inquieran detallar las características relevantes de individuos, grupos, colectividades, entre otros. Desde una perspectiva científica, correlacionar es medir con la mayor precisión posible cuánto una variable incide en la otra. Como se aprecia en el siguiente modelo:



Dónde:

M = Muestra de la población

X_1 = Clima organizacional

r = Coeficiente de correlación (Rho de Spearman) entre las variables

Y_2 = Desempeño docente

3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló en dos Escuela Públicas: Escuela Claudio Matte y Escuela Vicente Pérez Rosales, ambas ubicadas en la comuna de Frutillar, Décima Región de Los Lagos de Chile. Esta investigación comenzó a

desarrollarse a contar del mes de octubre del año 2020, tiempo en el cual además comenzó con el estallido social en Chile y posteriormente la pandemia, por lo cual no ha sido fácil la recolección de datos y ejecución de la misma.

3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1 Unidad de estudio

La unidad de estudio enfatiza en el agente esencial que amerita examinar, entendiéndose en que se está examinando o quien se está estudiando, significa que se incluye los sujetos estudiados. Por ello, la unidad de estudio en la actual exploración está organizada por educadores que laboran en las Instituciones Educativa de la Comuna de Frutillar, región de los Lagos.

3.7.2 Población

La población es definida por Selltiz et al. citado por Hernández et al. (2016) “conglomerado de todos los casos que se ajustan a un conjunto de características específicas para ser estudiadas” (p. 174). Esto envuelvo la agrupación finita o infinito de componentes con peculiaridades frecuentes que se localizan en un escenario y que puede ser examinados por estudiosos. La población inquiera una agrupación de casos preestablecidos, determinado y potencial, que formará la muestra. De allí, la población que se manejó fue finita y constituida por un total de 57 educadores, como se percibe en la tabla 2

Tabla 2

Población objeto de estudio

Nombre de la institución	Docentes
Escuela Claudio Matte	38
Escuela Vicente Pérez Rosales	19
Total	57

3.7.3 Muestra

La selección de la muestra fue obtenida por muestreo no probabilístico intencional, dado que todos los individuos que participan son seleccionados por intención del estudioso. En otras palabras, la población presenta unas características específicas o simplemente es pequeña y no amerita de procesos o aplicación de fórmulas estadísticas, como avala Hernández et al. (2016) “la deliberación de componentes no tributa de la probabilidad, sino al contrario, se toman los principios correspondientes con las peculiaridades del estudio o de quien maneja los sujetos” (p. 176). A saber, dicha deliberación de la muestra carece del cumplimiento con la probabilidad, no requiriendo acciones automáticas ni la aplicación de fórmulas complejas, sólo dependerá de las características de la muestra y la casualidad del investigador. De ahí, la muestra quedó conformada por 57 docentes.

3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.8.1 Procedimiento

El procedimiento de datos en una indagación representa el procedimiento de compilación de datos y su modificación en información que se puede utilizada para su respectiva interpretación; accediendo a la comprobación de teorías y mejoras en una situación determinada. Mediante este proceso, el estudioso cristaliza estos datos, de manera cuantificable, de tal manera que puedan ser comprensibles mediante tablas o figuras que conducirán a la toma de decisiones de la investigación.

Partiendo, de lo antes expuesto, toda vez precisada el procedimiento, se dio paso al entendimiento tomando en cuenta los componentes teóricos, donde se construyó el discernimiento sobre la temática que se está examinando. Posteriormente, se diseñó los cuestionarios que fueron aplicado a los sujetos de la muestra, donde se fijaron las frecuencias y los porcentajes; esto fue personalizada en tablas y figuras mediante el manejo del programa Excel para la génesis de derivaciones a través del uso de la estadística descriptiva.

En este sentido, la estadística descriptiva, según Márquez (2019) “tiene como propósito demostrar en una examinación de forma más amena y sencilla para su comprensión. Consigna todo lo relacionado con tablas, cuadros, figuras o gráficos” (p. 27). Esto permite un mejor entendimiento de los datos procesados, en la tesis actual fueron representados por medio de tablas y figuras para un mayor entendimiento de los resultados obtenidos y permitir una óptima exhibición de las tendencias de respuestas de los sujetos que han participado en el estudio.

Por ende, el análisis estadístico consistió en inspeccionar la conducta en cuanto a las variables clima organizacional y desempeño docente mediante el soporte elaborado con los datos obtenidos de los centros educativos en estudio. Consecuentemente, el mismo se programó en dos fases: fase de planificación, comprende el diseño de los cuestionarios, la valides, la organización de ideas con el directivo del centro con el propósito de fijar las fechas de aplicación de los cuestionarios y su posterior ejecución. Esto representó, propiamente, la fase de gestión de los cuestionarios de la estimación entre los individuos de la muestra.

3.8.2 Técnicas

La investigación utilizó como técnica la encuesta, en el pensamiento de Palella y Martins (2016): “la encuesta se basa en conseguir datos en distintos sujetos, donde la respuesta es beneficioso para el estudioso” (p. 34). Esto refiere que la encuesta accede a recoger la información a través de la formulación de unos reactivos y se exploró la correspondencia entre el clima organización y el desempeño docente. Es importante acotar que la encuesta es una técnica sencilla y fácil de ser aplicada a los individuos que participaron en la actual tesis.

3.8.3 Instrumentos

El instrumento empleado fue un cuestionario, según según Hernández et al. (2016) “se entiende como el conglomerado de reactivos en correspondencia con cada una de las variables que se van a medir” (p. 217). En otras palabras, está constituido

por preguntas que admiten abordar en medición de las variables. Así como también, se manejó un cuestionario con escala Tipo Likert con alternativas tales como: Totalmente de Acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en Desacuerdo (1) (Apéndice 2). Dicho instrumento fue utilizado para la variable clima organizacional y la variable desempeño docente.



Partiendo de lo antes expuesto, una vez redactados los ítems del cuestionario, se procedió a realizar la validez del instrumento. Asimismo, para realizar dicha validez se utilizó la validez de contenido, que según Aroca (2016) indicó: “se hace la escogencia de un número impar de especialistas, a los cuales se les hace entrega la reproducción del cuestionario a cada uno en unión con un formulario que se formula para la validez” (p. 17). Seguidamente los expertos en contenido utilizan un formulario donde reflejan las observaciones realizadas a las preguntas de acuerdo a los objetivos y operacionalización de la variable.

En resumen, la validez de contenido se efectúa con la opinión o sugerencias de los especialistas en función de la temática indagada y los discernimientos de la precisión, integridad, estabilidad, conexión, aptitud y capacidad. De allí, para el actual estudio, se escogieron los siguientes profesionales: Uno en metodología y dos directivos con suficiencia experiencia en el campo educativo. Estos especialistas tienen la responsabilidad y el compromiso de cada especialista de examinar exhaustivamente cada aspecto.

Asimismo, a los especialistas, antes mencionados, se les consignó un documento donde se expone el interés para que participe en la validación del cuestionario y un formato para efectuar la revisión de los contenidos de los cuestionarios, como se aprecia en el Apéndice B. Por lo tanto, los especialistas, una vez revisado, analizado y estudiado los cuestionarios, conciliaron que los instrumentos se encontraban Favorable, razón por la cual congrega los escenarios y consistencias de ser aprovechado por los individuos que participan en el actual estudio. A continuación, se presenta la tabla 4, donde hace alusión de los datos, nivel académico y firma de los validares del instrumento.

Tabla 3

Datos, nivel académico y firma de expertos que validaron el instrumento

Nombres y Apellidos	Nivel académico	Firma	Resultado de la Validación
Jackson Alejandro Viera Terán	Doctor en Ciencias de la Educación		Favorable
Amely Dolibeth Vivas Escalante	Doctor en Ciencias de la Educación		Favorable
Rafael Aponte Cristóbal	Doctor en Ciencias de la Educación		Favorable

En este orden y dirección, se procedió a formalizar la confiabilidad del instrumento. Al respecto, Tamayo y Tamayo (2016) reflejaron: “la fiabilidad de un instrumento de comprobación se describe al grado donde su aplicación en reiteradas oportunidades a un mismo individuo u cosa, provoca disimiles resultados” (p. 242). Es decir, la fiabilidad se entiende el grado en donde el cuestionario es suministrado en muchas oportunidades a los sujetos en la cual debe suministrar derivaciones iguales.

Al mismo tiempo, se manejó una prueba piloto, según Ruz (2016) consistió “en la ejecución del cuestionario delineado a diez o más individuos que no se encuentran en la muestra que se está examinando, sin embargo, reflejan particulares equivalentes o parecidas” (p. 34). Por ello, en la actual indagación la prueba piloto fue ejecutada a 10 educadores con las mismas peculiaridades de la muestra que se está examinando y, pertenecientes a otras instituciones cercanas a la comuna de frutillar.

En este sentido, emanados los efectos de la prueba piloto, seguidamente se procedió a calcular la confiabilidad, para ello se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach, según Hernández et al. (2016) plantearon: “el Alfa de Cronbach demanda una sola dirección del instrumento de medición” (p. 290). Es decir, el cuestionario debe ser aplicado en un solo momento en la cual se formaliza el cómputo y se adquiere un valor numéricamente que señala el nivel de confiabilidad que tiene el instrumento y, a su vez se determina el rango de interpretación. Seguidamente, se exhiben los resultados

obtenidos para la variable clima organizacional y desempeño docente, que fueron realizados con la aplicación antes indicado.

Tabla 4

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Clima organizacional	0,86	18

Tabla 5

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable desempeño docente

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Desempeño docente	0,92	19

Los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach reflejado en la tabla 5, el valor obtenido en la variable clima organizacional fue de 0,86, interpretándose como Muy Alta confiabilidad. Mientras que la variable desempeño docente, como se muestra en la tabla 5, se obtuvo un valor de 0,92, deduciendo como Muy Alta confiabilidad. Por ello, para la respectiva interpretación de los valores conseguidos con el cálculo del Alfa de Cronbach, se usó el rango de análisis de Hernández et al. (2016) “Muy Alta la confianza del cuestionario, razón por la cual se ubicó en el primer rango que se hallan inmersos [0,81 – 1.00]” (p. 324). De allí, que todos los datos utilizados para el cálculo del Alfa de Cronbach se muestran en una matriz que se encuentra ubicada en el Apéndice C.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

El estudio quedó encauzado a expresar el clima organizacional y su relación con el desempeño docente, caso: Escuela Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, Comuna Frutillar, región de Los Lagos, Chile), el mismo se desarrolló de la siguiente manera:

Se organizó un encuentro con los entes rectores de la institución, donde se procedió a exhibir los objetivos del estudio a fin de que emitan los permisos correspondientes en la institución.

Se efectuó la reunión con los docentes de ambas instituciones (Escuela Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, Comuna Frutillar, región de Los Lagos, Chile) con la finalidad de socializar el estudio y concienciar la colaboración de la misma, permitiendo que todos logren su participación.

Se planteó los objetivos de la investigación a fin de elaborar el instrumento para acopiar la información correspondiente el clima organizacional y el desempeño docente. Esta actividad es propia del investigador.

Se construyó los instrumentos tomando en cuenta las variables, dimensiones e indicadores pautados por variable, los cuales fueron presentados a los profesores. Asimismo, fue aplicado entre los meses marzo a mayo de 2021.

Igualmente, se programaron y sintetizaron los cuestionarios con los educadores participantes del estudio, donde fueron aplicadas en los centros escolares.

Obtenida las respuestas se aplicó las hojas de Excel, estas consintieron la ordenación de los datos e información y medir la reciprocidad entre cada una de las variables, lo cual debe ser desarrollado por el investigador.

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

El diseño de la exposición de los resultados fue realizado consecutivamente como se plantea a continuación:

a. La información encauzó con el análisis manejando la estadística descriptiva y representándose por medio de histogramas. Se decidió utilizar el software estadístico SPSS versión 21.0, para estimar la relación entre las variables con base al coeficiente de correlación.

b. De la misma manera, se condujo a estimar la opinión de los educadores desde los componentes que se encuentran inmersos en las variables, indicadores y dimensiones que se están indagando. Consecutivamente, se realizaron el cálculo de los datos en un Excel.

c. Inmediatamente se proporcionó la información, fijando la jerarquía y la aptitud que le establecen los profesores a las variables: Clima organizacional y desempeño docente.

d. Como procedimiento de las observaciones finales se verificó conceptualmente la categoría y la eficacia que le asignan los profesores a las variables: Clima organizacional y desempeño docente con el manejo de especialistas en la temática.

4.3 RESULTADOS

Los resultados para la actual indagación en la Escuela Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, Comuna Frutillar, región de Los Lagos, Chile, se llevó a cabo mediante la exploración estadística y característica de cada una de las variables, dimensiones e indicadores, donde han sido conseguidos por los cuestionarios ejecutados, donde se aplicó el reconocimiento estadístico y característico que fue efectuado por medio de figuras en Excel y con el uso de una base de interpretación descriptiva.

Finalmente, se analizaron los datos con el manejo del paquete estadístico SPSS traducción 21.0 en español para lograr el conjunto de operaciones relevantes a la investigación, donde se exhibieron por medio de tablas y figuras, con su apropiada

deducción, tomando en cuenta los objetivos y supuestos planificados en la actual investigación. De allí, para la prueba de la hipótesis general y específicas, donde se hace énfasis en las variables y los datos habituales, se empleó en cada caso la prueba estadística de Spearman para fundar su correlación.

4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA

La variable clima organizacional tiene las siguientes dimensiones: cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano; donde se manejó la escala de medición ordinal mediante el escalamiento tipo Likert: Muy de acuerdo (MDA, 5), de acuerdo (DA, 4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED, 3), en desacuerdo (ED, 2) y muy en desacuerdo (MED, 1). Seguidamente, se muestra de manera descriptiva y esquemática la contestación de cada uno de los individuos que envuelven la muestra, tomando en consideración el cuestionario ejecutado y la interpretación de cada uno de los reactivos; resaltando que el clima organizacional está simbolizado por el conocimiento que posee los educadores de los centros educativos.

4.2.1.1 Variable: Clima Organizacional, dimensión cultura organizacional, Indicadores: Conflictos y motivación.

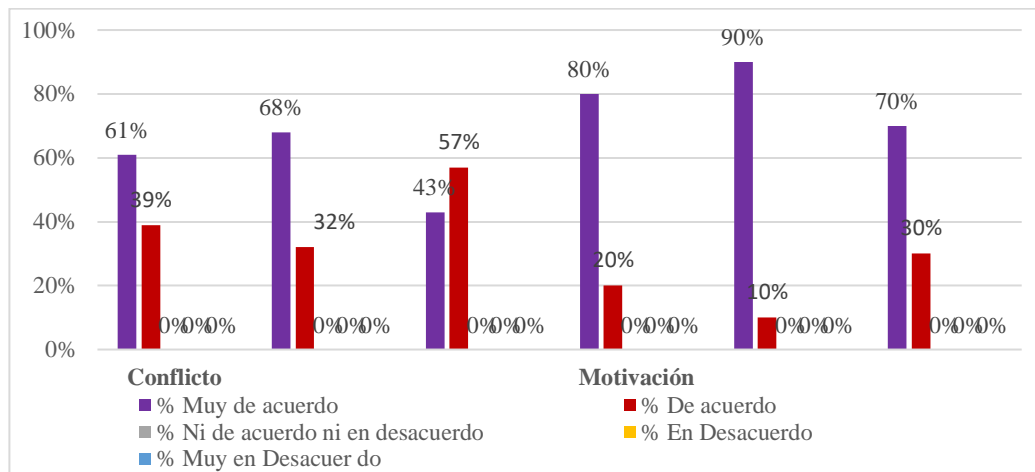
Tabla 6

Dimensión: Cultura organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	% Muy de acuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
Cultura organizacional	Conflicto	1	61%	39%	0%	0%	0%
		2	68%	32%	0%	0%	0%
	Motivación	3	43%	57%	0%	0%	0%
		4	80%	20%	0%	0%	0%
		5	90%	10%	0%	0%	0%
		6	70%	30%	0%	0%	0%
Promedio			69%	31%	0%	0%	0%

Figura 1

Dimensión: Cultura organizacional, indicadores: conflicto y motivación



En la tabla 6 y figura 1, se percibe los porcentajes apprehendidos en los ítems del 1 al 3, de acuerdo a los resultados se muestran una fuerte tendencia de manifestar que el director acepta las recomendaciones y sugerencias. Resaltándose que los datos exhibidos muestran que los puntajes mayores se orientan a reconocer en 68% estar muy de acuerdo. En cuanto al conflicto los ítems del 4 al 6, destacan los educadores que respondieron la encuesta, configura que el 90% están muy de acuerdo que existe actitud por parte de los integrantes del establecimiento educativo, en especial del equipo directivo, para mediar y solventar las situaciones conflictivas entre las partes, por ello depende mucho de un buen clima organizacional que genere confianza, alta productividad, mediación de conflicto, prevención y nivel de extensión de los conflictos.

De acuerdo con Jares, citado por Pérez y Gutiérrez (2016), “muestra un tipo de escenario donde los sujetos o grupos sociales indagan o descubren fines opuestos, aseveran valores antagónicos o poseen provechos divergentes” (p. 164). En otras palabras, el conflicto tiene su esencia en la discrepancia entre sujetos en una organización. De allí que su concepción habitual se considera como una confrontación

belicosa, algo perjudicial, no deseable, entre otros. Esta situación puede repercutir entre los integrantes de una institución.

4.2.1.2 Indicadores: toma de decisiones y comunicación

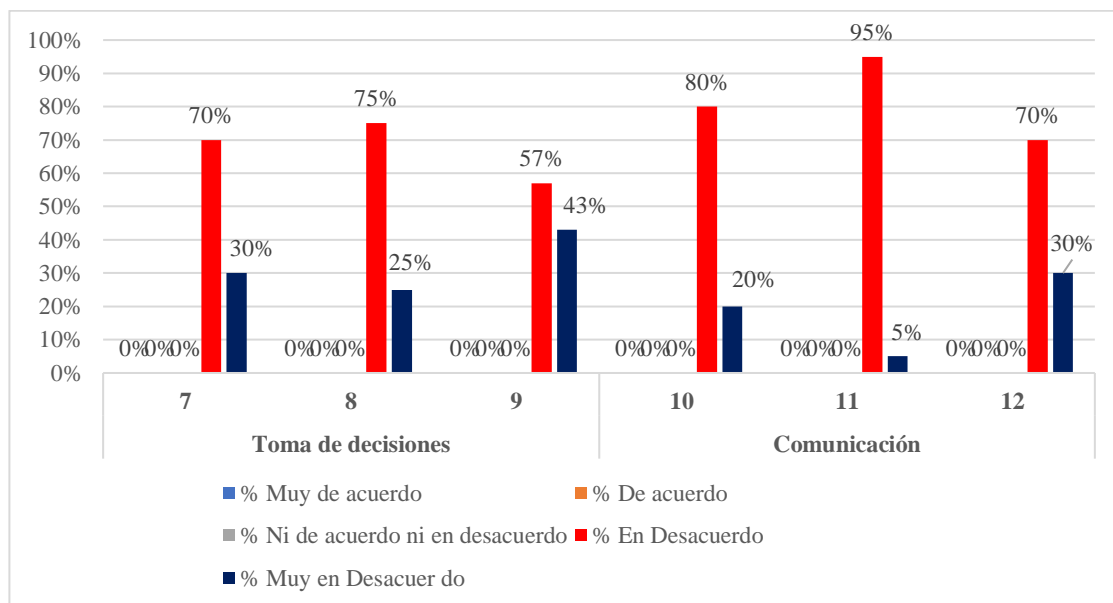
Tabla 7

Dimensión: Diseño organizacional, indicadores: toma de decisiones y comunicación

Dimensión	Indicadores	Ítems	% Muy de acuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
Diseño organizacional	Toma de decisiones	7	0%	0%	0%	70%	30%
		8	0%	0%	0%	75%	25%
		9	0%	0%	0%	57%	43%
	Comunicación	10	0%	0%	0%	80%	20%
		11	0%	0%	0%	95%	5%
		12	0%	0%	0%	70%	30%
Promedio			0%	0%	0%	75%	26%

Figura 2

Dimensión: Diseño organizacional, indicadores: toma de decisiones y comunicaciones



Se contempla las réplicas transmitidas, en los ítems 7 al 12, por los individuos de la muestra, en el cual se abordan las consideraciones por el manejo que tienen los docentes sobre el diseño organizacional, es decir, sobre las ideas y valores que expresan los miembros activos, en este caso dentro de la praxis educativa.

De esta manera, la muestra expresa que un 75% consideran estar en desacuerdo que los directivos no involucran al personal para la toma de decisiones de la institución, asimismo, un 95% considera estar en desacuerdo porque la comunicación no es abierta entre los integrantes de la colectividad educativa.

En efecto, el diseño organizacional que reúne estas instituciones educativas no se establece con mecanismos armónicos, en la cual los niveles de mando, compromiso, coherencia y desempeño de funciones no se llevan efectivamente en el quehacer educativo. De esta manera, cualquier institución exitosa depende de que su personal trabaje adecuadamente, se agrupe, sistematice y conciba como se conciernen las funciones y actividades con las otras para afirmar las tácticas y políticas de la organización.

En este sentido, la toma de decisiones, según Manzanal (2017), “es aquella que realiza una selección o alternativa de acción para conseguir propósitos o fines que fueron anticipadamente desarrollados por un individuo decisor. Se refiere a un procedimiento discrecional y metódico en la cual se cultiva la razón y las emociones de las personas” (p. 7). La toma de decisiones está centrada en la escogencia de una opción de acción para conseguir las metas o fines que estuvieron anticipadamente por la persona que decide. Esto refiere a que la toma de decisiones es el procedimiento de nivelar y solucionar los conflictos en una institución cuando se reflexionan acerca de las actividades laborales y elige o ejecuta una alternativa. Es decir, reconoce así una situación restringida por los recursos materiales, cognoscitivos y por la contraposición de intereses, situación que no se aborda de esta manera dentro de la institución educativa.

Aunado a esto, García et al. (2018) trazaron: “el procedimiento de la comunicación en una específica institución envuelve distintas interacciones, desde

discusiones formales hasta sistema de información complicados” (p. 47). Es decir, la comunicación es esencial para el buen funcionamiento de las instituciones y el fomento de una efectiva relación entre los integrantes. Igualmente, es el canal que genera el intelecto, la aprobación y la realización de proyectos institucionales; la comunicación es simplemente el traspaso de convenios que involucra la entrega de información y juicio entre las partes.

La comunicación, no se aplica en las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos de acuerdo a las respuestas emitidas de tal manera que no se desarrollan diálogos formales ni informales, lo que no permite el progreso de las instituciones educativas, dado que es la comprometido directo de la transferencia de convenios, responsabilidad, liderazgo, toma de decisiones, intercomunicación entre el personal, específicamente en los escenarios educativos.

4.2.1.3 Indicadores: Innovación, liderazgo y reconocimiento

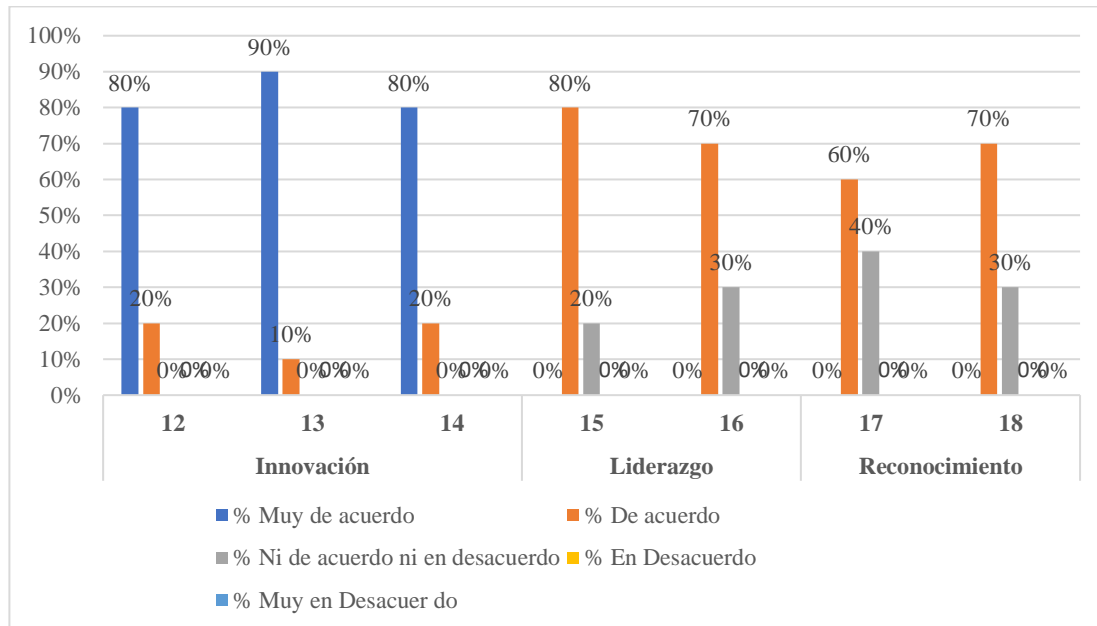
Tabla 8

Dimensión: Potencial Humano, indicadores: Innovación, liderazgo y reconocimiento

Dimensión	Indicadores	% Muy de acuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
Potencial Humano	Innovación	80%	20%	0%	0%	0%
		90%	10%	0%	0%	0%
	Liderazgo	80%	20%	0%	0%	0%
		0%	80%	20%	0%	0%
		0%	70%	30%	0%	0%
	Reconocimiento	0%	60%	40%	0%	0%
		0%	70%	30%	0%	0%
Promedio		36%	47%	17%	0%	0%

Figura 3

Dimensión: Potencial Humano, indicadores: Innovación, liderazgo y reconocimiento



Se percibe en la tabla 8, figura 3, las contestaciones emitidas por los docentes de la muestra, coinciden en la categoría de acuerdo en un 90%. Se reconoce que el docente innova fomentando en los estudiantes la creatividad y el talento humano. En este sentido, la innovación en el contexto educativo, según Arancibia et al. (2018) “es el conglomerado de transformaciones de manera metódica en una praxis educativa y relacionados con los discernimientos de las disimiles áreas del conocimiento en los escenarios educativos” (p. 10). La innovación en el contexto educativo está centrada en transformaciones de manera metódica en la praxis educativa y relacionada con los saberes en distintos espacios escolares; así como los fines que se enuncian y se comparten por los miembros de la comunidad.

Asimismo, en un 80% la muestra está de acuerdo que en las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos hay transparencia en sus actos y gestiones, además la competencia de mandar a los individuos para conseguir los fines metas anhelados, de allí que O’leary (2017)

estableció: el liderazgo directivo “es la competencia o destreza que dirige las perspectivas de un grupo. Las particularidades propias, la habilidad para organizar y su talento intelectual son componentes que ayudan a la cohesión de seguidores para conseguir los fines organizacionales” (p. 47). El autor refiere que el liderazgo directivo envuelve un conglomerado de capacidades, competencias y práctica que se encuentran imbricadas en conseguir metas comunes y proyectos consolidados.

4.2.1.9 Análisis general de los indicadores de la variable Independiente Clima organizacional

Tabla 9

Análisis general de los indicadores de la variable: Clima organizacional

Dimensiones	% Muy de acuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
Cultura organizacional	69%	31%	0%	0%	0%
Diseño Organizacional	0%	0%	0%	75%	26%
Potencial Humano	36%	47%	17%	0%	0%
Promedio	35%	26%	6%	25%	8%

En la tabla 9, se exterioriza la síntesis de los porcentajes obtenidos para las dimensiones de la variable clima organizacional, en la cual se demuestran porcentajes muy de acuerdo y de acuerdo que se traduce en un 61% positivo, de allí que el clima organizacional está fundamentado en la praxis educativa generando un clima afable, tranquilo, flexible, estimulante, el liderazgo que lo define y las relaciones interpersonales entre cada integrante. Al mismo tiempo, envuelve particularidades del entorno del trabajo en la cual son observadas directa e indirectamente por los trabajadores que laboran en la organización.

El clima organizacional está orientado hacia un ambiente motivante, armónico, sereno y protegido que busca la satisfacción del trabajador, dado que congrega una cadena de valores, nociones, aparatos que se hallan sumergidos en la organización. Asimismo, encierra la identidad propia de la institución logrando que los empleados defiendan un comportamiento óptimo en el contexto laboral.

4.2.2 Resultados del análisis estadístico de la variable Dependiente: Desempeño docente

El desempeño docente envuelve las dimensiones: capacidad pedagógica, desempeño de funciones y relaciones interpersonales y los indicadores: práctica pedagógica, competencia docente, planificación, evaluación, relaciones con los estudiantes, relaciones con los directivos y relaciones con la familia; para la cual se utilizó la escala de medición ordinal mediante la escala tipo Likert: determinada por las alternativas: Muy de acuerdo (MDA, 5), de acuerdo (DA, 4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED, 3), en desacuerdo (ED, 2) y muy en desacuerdo (MED, 1).

4.2.2.1 Dimensión Capacidad pedagógica

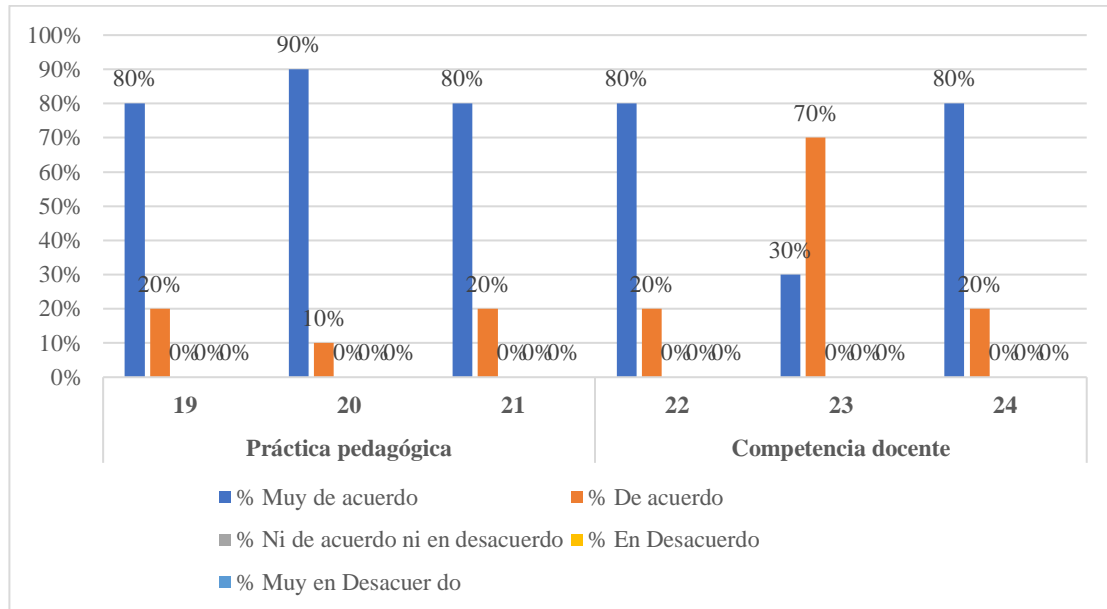
Tabla 10

Dimensión: Capacidad pedagógica. Indicadores: Práctica pedagógica y competencia docente

Dimensión	Indicadores	Ítems	% Muy de acuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
Capacidad pedagógica	Práctica pedagógica	19	80%	20%	0%	0%	0%
		20	90%	10%	0%	0%	0%
		21	80%	20%	0%	0%	0%
		22	80%	20%	0%	0%	0%
	Competencia docente	23	30%	70%	0%	0%	0%
		24	80%	20%	0%	0%	0%
Promedio			73%	27%	0%	0%	0%

Figura 4

Dimensión: Capacidad pedagógica. Indicadores: Práctica pedagógica y competencia docente



En la tabla 10 y figura 4, proporcionada al indicador, las respuestas de los sujetos de la muestra evidencian en un 90% estar muy de acuerdo en que existe personal docente cuyas prácticas pedagógicas inducen a informar, tolerar y proceder en las actividades hasta profundizar en el aprendizaje. Desde esta óptica, la praxis está normatizadas por la institución, por los beneficios, estimulación y contextos específicos por parte de los docentes. Esto refiere que la práctica pedagógica alude a los saberes de los docentes en función a sus métodos, estrategias, comunicación, relaciones con los estudiantes y demás miembros.

En este orden de ideas, Maldonado (2019) indicó que “cada educador ejecuta diversas orientaciones y habilidades pedagógicas en su praxis didáctica en la cual el componente motivación del profesor que facilite su clase, se manifestará directamente en la labor académica del alumno” (p. 41). Es decir, cada educador pone en práctica distintos enfoques y tácticas en su quehacer diario en la cual está unida a un conjunto de elementos relacionados con la motivación, comunicación, relaciones interpersonales

con los estudiantes y demás integrantes de la escuela. Asimismo, un 80% consideran que están muy de acuerdo que los docentes manejan una serie de discernimientos, destrezas, aptitudes (incorporando capacidades, tácticas, principios y cognición) que se ameritan cuando se usan las TIC y los recursos digitales para efectuar las actividades, solventar situaciones, participar, administrar información, cooperar, innovar e intervenir en contenidos.

Es resaltante destacar, en la actualidad, se está empleando mucho las competencias digitales como un aspecto fundamental en la formación profesional de los docentes para fortalecer las destrezas, creación e innovación en el desempeño de los educadores en función de enriquecer la praxis pedagógica, se responda el progreso de las actividades académicas, se mejore el proceso de comunicación y las relaciones con los educandos y demás miembros de la colectividad educativa.

4.2.2.2 Dimensión Desempeño de funciones

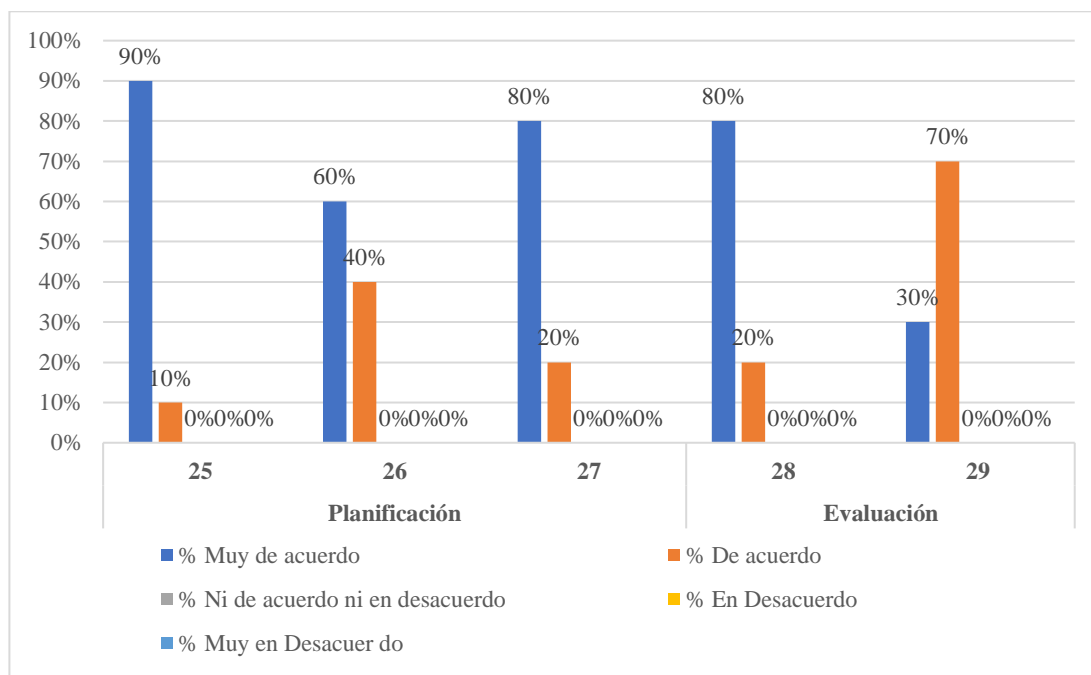
Tabla 11

Dimensión Desempeño de funciones. Indicadores: Planificación y evaluación

Dimensión	Indicadores	Ítems	% Muy de acuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
		25	90%	10%	0%	0%	0%
Desempeño de funciones	Planificación	26	60%	40%	0%	0%	0%
		27	80%	20%	0%	0%	0%
		28	80%	20%	0%	0%	0%
	Evaluación	29	30%	70%	0%	0%	0%
		Promedio		68%	32%	0%	0%

Figura 5

Dimensión Desempeño de funciones. Indicadores: Planificación y evaluación



Los resultados exhibidos en la tabla 11 y figura 5, reflexiona sobre los dictámenes que personifica el 90% muy de acuerdo que los educadores promueven una planificación dispuesta para el desarrollo de la praxis educativa. En este orden de ideas, Brito (2020) planteó que la planificación “es percibida como el procedimiento constituido por etapas secuenciales que se desenvuelven de forma perene en la cual se usan varios enfoques educativos, así como las nociones y las herramientas de formación” (p. 27). Significa que la planificación está conformada por un conjunto de fases que se hallan sistemáticamente ordenadas, con el propósito de conseguir los fines y objetivos planificados en la organización. Es importante resaltar que las etapas que se persiguen en la planeación no se rigen por normativas preestablecidas, al contrario, va a estribar por las cualidades del establecimiento escolar y de los escenarios en la cual se encuentra.

Por otra parte, un 80% de los encuestados coinciden en estar muy de acuerdo en que se aplica una evaluación a fin de determinar la habilidad para generar cambios en el conocimiento, en la conducta del individuo, en las transformaciones de la nación, en los proyectos de vida y en las actividades que se efectúan en ambiente definido. Por su parte, Arribas (2017) planteó: “la evaluación es el procedimiento de acopio, estudio e interpretación de las derivaciones con la finalidad de estimarlos y que conduce a las decisiones tomadas” (p. 383).

En efecto, la evaluación, representa un asunto de admisión de información para ser comprobada, examinado y argumentar, con la finalidad de realizar la valoración de la conducta que tienen los estudiantes en el aprendizaje en la cual el educador indaga en tomar la opción más apropiada en función a los resultados emanados de la formación. Visto de esta manera, la evaluación en su aspecto pedagógico puede darse una valoración formativa que consiste en realizar un seguimiento continuo a los aprendizajes obtenidos por los estudiantes, significa que el educando no obtiene una nota por su aprendizaje, sino una estimación más descriptiva de su actuación.

4.2.2.3 Dimensión Relaciones interpersonales

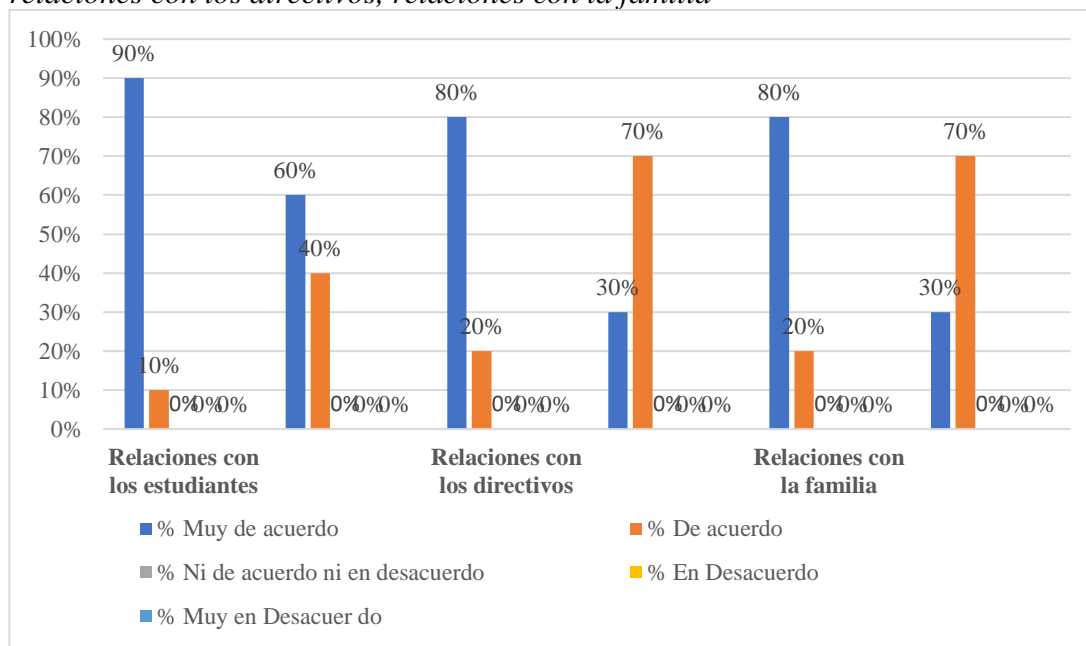
Tabla 12

Dimensión Relaciones interpersonales, indicadores: relaciones con los estudiantes, relaciones con los directivos, relaciones con la familia

Dimensión	Indicadores	Ítems	% Muy de acuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
Relaciones interpersonales	Relaciones con los estudiantes	30	90%	10%	0%	0%	0%
		31	60%	40%	0%	0%	0%
	Relaciones con los directivos	32	80%	20%	0%	0%	0%
		33	30%	70%	0%	0%	0%
	Relaciones con la familia	34	80%	20%	0%	0%	0%
		35	30%	70%	0%	0%	0%
	Promedio		62%	38%	0%	0%	0%

Figura 6

Dimensión Relaciones interpersonales, indicadores: relaciones con los estudiantes, relaciones con los directivos, relaciones con la familia



En la tabla 12 y figura 6, se precisa un 90% piensan estar muy de acuerdo que los estudiantes mantienen una comunicación fluida entre ellos, mientras que el 80% de los encuestados consideran que los directivos tienen relaciones horizontales con el resto del personal, y en esta misma proporción se plasma que la relación con la familia de manera directa y horizontal.

En este orden de ideas, López (2020), expresó que la relación docente-estudiante: “representa el espacio de tiempo que se cooperan entre individuos, desde lo intrínseco de sus participantes basado en la construcción de conocimientos entre ellos, es un sitio transicional de instrucción donde se programan desempeños y se localizan los saberes” (p. 27). Esto representa un aspecto importante en la relación con el educando porque los docentes propician ambientes agradables en la cual se materializan situaciones de aprendizajes y, su vez permite visionar la planeación de sus encuentros, desempeño de sus funciones y el seguimiento a las actividades impartidas en el aula.

Simultáneamente, durante la relación docente-alumno, juegan un conjunto de elementos, tales como: las experiencias, normativas, principios, convivencia, creatividad, innovación, inventiva, ideas y conocimientos que cumplen un componente esencial en el aprendizaje por medio de la facilitación de la instrucción. El rol del docente se ajusta a las perspectivas del buen funcionamiento de la relación, así como de los medios para conseguir el aprendizaje, los objetivos y la comunicación, es decir, todos juntos en una estructura para lograr la efectividad de la instrucción.

Análisis general de las dimensiones de la variable: Desempeño docente

Tabla 13

Relación entre las dimensiones de la variable independiente: desempeño docente

Dimensiones	% Muy de acuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
Capacidad pedagógica	73%	27%	0%	0%	0%
Desempeño de funciones	68%	32%	0%	0%	0%
Relaciones interpersonales	62%	38%	0%	0%	0%
Promedio	68%	32%	0%	0%	0%

En la tabla 13 se enseña la síntesis de los porcentajes obtenidos para las dimensiones de la variable desempeño docente, en la cual se demuestran porcentajes, de acuerdo las expresiones trazadas por los individuos de la muestra, en donde se demuestran porcentajes que existen mayoritariamente con un 68% muy de acuerdo y un 32% de acuerdo.

Desde la paráfrasis estadística, preexiste un porcentaje mayor a la mitad de las opiniones respecto a las dimensiones: capacidad pedagógica, desempeño de funciones y relaciones interpersonales, por lo que hay una percepción de reconocimiento que el

desempeño docente se ve incumbido por las operaciones efectuadas por las instituciones escolares donde los docentes han desarrollado su capacidad pedagógica, así como sus funciones y las relaciones interpersonales con el resto de autores y actores de la praxis educativa.

4.3.2.7 Resultados de los análisis estadísticos de la variable: **Clima organizacional y desempeño docente**

Tabla 14

Relación entre las variables: Clima organizacional y desempeño docente

Variables	% Muy de acuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% En Desacuerdo	% Muy en Desacuerdo
Clima organizacional	35%	26%	6%	25%	8%
Desempeño docente	68%	32%	0%	0%	0%
Promedio	52%	29%	3%	12%	4%

4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.5.1 Prueba de normalidad

La prueba de normalidad accede a establecer que el cuestionario que se manejó para la comprobación de hipótesis, para la investigación se tiene cada uno de los valores que se revelan:

Tabla 15*Prueba de Normalidad variables Clima organizacional y desempeño docente*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,184	55	,000	,824	55	,000
Desempeño docente	,224	55	,000	,876	55	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se evidencia en la tabla 13, los resultados de la prueba de normalidad de la variable conceden una significancia de 0,000, que es menor al Alpha (0.05), lo cual indica que los datos no siguen una distribución normal y se utilizó Estadística No Paramétricas. Es decir, para esta variable se va utilizar Rho-Spearman.

Tabla 16*Prueba de Normalidad variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,184	55	,000	,824	55	,000
Desempeño docente	,224	55	,000	,876	55	,000
Capacidad pedagógica	,235	55	,000	,827	55	,000
Desempeño de funciones	,355	55	,000	,753	55	,000
Relaciones interpersonales	,355	55	,000	,753	55	,000

b. Corrección de significación de Lilliefors

Del mismo modo, en la tabla 14, se plasman los resultados de la prueba de normalidad aplicado a la variable desempeño docente, se evidencia que para las dimensiones capacidad pedagógica, desempeño de funciones y relaciones interpersonales se obtuvo un valor de 0,000, para la praxis pedagógica p. valor de 0.000 con un p. valor de 0.000, menor a Alpha (0.05), lo cual indica que los datos de las tres dimensiones no siguen una distribución normal y se usó la Estadística No Paramétricas, en otras palabras, se va utilizar el Rho-Spearman.

4.3.2. Comprobación de Hipótesis Específicas:

4.3.2.1 Hipótesis Específica 1: Clima organizacional – capacidad pedagógica

Nivel de significación

Nivel de significación teórica $\alpha=0,05$ con un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión

Nivel de significación “ p ” es menor que α , rechazar H_0

Nivel de significación “ p ” *no* es menor que α , no rechazar H_0

Prueba estadística: Se aplicó el Estadístico rho de Spearman

Hipótesis Alterna H_a

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la capacidad pedagógica de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

Hipótesis Nula H_0

No existe relación significativa entre el clima organizacional y la capacidad pedagógica de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

Tabla 17*Correlación: Clima organizacional – capacidad pedagógica*

Correlaciones		Clima organizacional	Capacidad pedagógica
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57
	Capacidad pedagógica	Coefficiente de correlación	,786**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, sostiene que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y la capacidad pedagógica con un valor de 0,786, además se resalta, el rechazo de la hipótesis nula, razón por la cual el valor de significancia es < 0.05 y aceptando que las variables tienen relación entre sí para el análisis realizado al interior de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile con un nivel de confianza de 95%. Por lo descrito queda verificada la hipótesis.

4.3.2.2 Hipótesis Específica 2: Clima organizacional – desempeño de las funciones

Hipótesis Alterna Ha

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de las funciones de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

Hipótesis Nula Ho

No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de las funciones de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

Tabla 18*Correlación: Clima organizacional – desempeño de funciones*

Correlaciones		Clima organizacional	Desempeño de funciones
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,765**
	Clima organizacional		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	57	57
	Coeficiente de correlación	,765**	1,000
	Desempeño de funciones		
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	57	57	

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, sostiene que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño de funciones con un valor de 0,765, donde se rechaza la hipótesis nula, porque el valor de significancia es < 0.05 aceptando que las variables tienen relación entre sí indicando que el clima organizacional que poseen los directivos tienen relación directa con el desempeño de funciones en las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile con un nivel de confianza de 95%. Por lo descrito queda verificada la hipótesis.

4.3.2.3 Hipótesis específica 3: Clima organizacional – Relaciones interpersonales

Hipótesis Alterna Ha

Existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

Hipótesis Nula Ho

No existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

Tabla 19

Correlación: Clima organizacional – relaciones interpersonales

Correlaciones		Clima organizacional	Relaciones interpersonales
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,820**
	Sig (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	57	57
	Coefficiente de correlación	,820**	1,000
Relaciones interpersonales	Sig (bilateral)	,000	.
	N	57	57

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

Se percibe que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, esboza que existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales con un valor de 0,820, asimismo se debe resaltar el rechazo de la hipótesis nula, dado que el valor de significancia es < 0.05 y aceptando que las variables tienen relación entre sí indicando que el clima organizacional tiene relación significativa con las relaciones interpersonales en las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile con un nivel de confianza de 95%. Por lo descrito queda verificada la hipótesis.

4.3.3 Comprobación de Hipótesis General: Clima organizacional – Desempeño docente

Hipótesis Alterna Ha

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

Hipótesis Nula Ho

No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.

Tabla 20

Correlación: Clima organizacional – Desempeño docente

Correlación		Clima organizacional	Desempeño docente
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,837**
	Sig (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	57	57
	Coefficiente de correlación	,837**	1,000
Desempeño docente	Sig (bilateral)	,000	
	N	57	57

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, esboza que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente con un 0,837, también se debe destacar el rechazo de la hipótesis nula, debido a que el valor de significancia es < 0.05 y aceptando que las variables tienen relación entre sí para el análisis realizado en las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile con un nivel de confianza de 95%. Por lo descrito queda verificada la hipótesis.

4.6 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados emitidos se puede:

En lo que respecta a la hipótesis general, en la exploración se indagó probar que “Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021”. De allí, fue indispensable trazar el objetivo general “Determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021”. Para fundar la relación entre las variables se monopolizó la prueba de rho de Spearman el cual proyectó que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de las Escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar con una correlación de 0,837 y con un nivel de confianza del 95%.

Por ende, se debe recalcar que en toda institución el clima organizacional debe estar ordenado con la perspectiva de cada institución para conseguir consecuencias adecuadas en la praxis educativa. Para avalar el cimiento de este objetivo se toma como pertinente el antecedente de Palacios (2019) en su tesis doctoral “*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador*”. Concluyendo que: “hay un buen clima y, por ende, un óptimo desempeño existe una correlación significativa ($r_s = 0,749$) que beneficia directamente la organización” (p. 87).

En este orden de ideas, se sustentan la discusión con la teoría de las relaciones humanas que avala la variable clima organizacional porque induce a establecer un clima amigable, armonioso y afectivo entre los miembros de la institución a través de la consolidación de una comunicación asertiva, incentivos, interacciones con cada miembro del establecimiento educativo, con la finalidad de generar espacios más flexibles y abiertos (Flores, 2018). Al mismo tiempo, la teoría humanista que avala la variable desempeño docente hace sobresalir el potencial que tienen los docentes como pensante, imaginativo, ingenioso, competente de accionar actividades que induzcan al

desarrollo integral de los estudiantes y de asumir compromiso de ética hacia interior y exterior del centro educativo (Pulido, 2017).

Con respecto a la primera hipótesis específica 1: “Existe relación significativa entre el clima organizacional y la capacidad pedagógica de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021” se plantea el objetivo específico, “Determinar el clima organizacional y la capacidad pedagógica de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021”, cuyos resultados se asemejan a los resultados por Figueroa (2018) en su trabajo denominado “*El Clima Organizacional y la capacidad pedagógica. Caso Docentes de la Escuela Vicente Sepúlveda Rojo, Región de Atacama-Chile*”, cuyos resultados una relación directa positiva media ($r=0,635$) y significativa ($t=9,41$) entre el clima organizacional y la capacidad pedagógica. Para este personal docente, “el efecto del clima organizacional sobre la responsabilidad en su desempeño fue de significativa importancia” (p.71), lo que admite otorgar los resultados emanados donde se establece la relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y capacidad pedagógica con un valor de 0,786 y con un nivel de confianza del 95%, por ende, existe una efectividad en el clima organizacional y la capacidad pedagógica de los educadores en favorecer un buen desempeño.

Asimismo, la hipótesis específica N. 2: “Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de las funciones de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021”, relacionada al segundo objetivo específico: “*Determinar el clima organizacional y el desempeño de las funciones de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021*”, en donde se aborda una relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y el desempeño de funciones con un valor de 0,765 con un nivel de confianza del 95%, en este caso estos resultados se equiparan a los obtenidos en el estudio efectuado por Yanac (2019) titulada “clima organizacional y desempeño de funciones docentes en una institución educativa pública del Callao”, concluyendo existe una relación directa y alta

($r=0,754^{**}$) entre ambas variables. Se identificó una correlación directa y alta ($r=0,753^{**}$) entre el desempeño de funciones docente y el clima organizacional” (p.66). Igualmente evidenció: una relación directa y alta ($r=0,714^{**}$) entre el clima organizacional y la función de planificador; pero una correlación baja ($r=0,277^*$) entre el clima organizacional y función de evaluador” (p.67), de esta manera, es esencial el clima organizacional para que el docente cumpla sus funciones de manera fluida logrando en los estudiantes aprendizajes significativos.

Para la hipótesis específica 3 “Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021”, relacionada con el objetivo específico “Determinar el clima organizacional y las relaciones interpersonales de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021”, estableciéndose una relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales con un valor de 0,820 con un nivel de confianza del 95%. Lo que se contrasta con el antecedente de Zurita (2017) en su trabajo titulado “*Relaciones interpersonales y clima organizacional docente Institución Educativa Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín*”, donde se obtuvo una relación significativa entre “las variables en estudio las relaciones interpersonales se relacionan directa ($Rho=0,786$) y significativamente ($p=0.001$) con el clima laboral docente Institución Educativa Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta” (p.77). De esta manera, establece que en la medida en que se establecen normativas, procedimientos en el campo laboral las relaciones interpersonales serán óptimas, por ello la necesidad de promover dentro de la organización eficiente se enrumbe con la visión, misión, políticas, entre otros aspectos básicos de la institución educativa.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados se puede concluir:

Primera conclusión: La indagación señala que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente de los docentes de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos con una correlación de 0,837 y con un nivel de confianza del 95%. Esto quiere decir, que el clima organizacional es fundamental en el desempeño, dado que de él depende que exista un escenario cordial, activo y flexible para el perfeccionamiento de todas las acciones inherentes al ámbito educativo.

Segunda Conclusión: La examinación manifiesta que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y la capacidad pedagógica de los docentes de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos con una correlación de 0,786 y con un nivel de confianza del 95%. Esto revela que teniendo un clima organizacional óptimo incidirá en la capacidad pedagógica del docente haciendo que la labor se optimice en cuanto a fomentar las prácticas y habilidades de la formación personal y profesional del mismo.

Tercera Conclusión: La indagación revela que existe relación significativa entre las variables el clima organizacional y el desempeño de funciones del personal de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos a con una correlación de 0,765 con un nivel de confianza del 95%. El clima incide en el desempeño de funciones en cuanto que el equipo directivo emprenda un liderazgo efectivo que envuelva acciones de capacitación, formación y relaciones que fortalezca la comunicación y toma de decisiones entre las partes.

Cuarta Conclusión: El estudio demuestra que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y las relaciones interpersonales entre el personal de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos a con una correlación de 0,820 con un nivel de confianza del 95%. Esto quiere decir que el clima tiene una incidencia directa en las relaciones interpersonales porque busca dimensionar las actitudes, habilidades, competencias y comportamientos de los integrantes de la institución para potenciar las actividades académicas, pedagógicas y administrativas.

Quinta conclusión: Todo centro educativo que desarrolla un clima organizacional efectivo asentado en una cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano entonces garantizará el logro del desempeño docente con la convicción de conseguir la excelencia académica, a partir de la capacidad pedagógica, desempeño de funciones y relaciones interpersonales en las diversas instituciones educativas. Todo esto redundará en un desempeño óptimo de sus funciones.

RECOMENDACIONES

Primera Recomendación: La Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) debe ser el asegurador de reglamentar la transferencia de proyectos de formación al equipo directivo que tienen incidencia en el personal docente, afianzando lo significativo del desempeño docente.

Segunda Recomendación: A los directores de los centros educativos Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales y jefes de la Unidad Técnica Pedagógica (UTP) quienes orientan al personal docente en temas como estrategias y técnicas para mejorar la capacidad pedagógica.

Tercera Recomendación: Los directores de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales respondan a las capacitaciones para los jefes que conforman la Unidad Técnica Pedagógica, quienes son los entes rectores del quehacer educativo, para que orienten en las funciones que deben cumplir los docentes a fin de lograr en los estudiantes los aprendizajes de calidad.

Cuarta Recomendación: El Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) de la comuna Frutillar, Región de Los Lagos entregue a los líderes directivos de las instituciones educativas cursos de capacitación que le permitan cimentar y concertar la institución para conseguir los fines institucionales y de esta manera se logre tener relaciones interpersonales

Quinta Recomendación: Los líderes directivos de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos implementen un clima organizacional basado en el logro del desempeño docente para alcanzar la excelencia académica.

REFERENCIAS

- Acevedo, B. & Azocar, N. (2020). *Percepción de los docentes acerca de los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral*. [Tesis de magíster, Universidad de Concepción]. Chile. Repositorio institucional UCSC. <http://repositoriodigital.ucsc.cl/bitstream/handle/25022009/2206/Seminario%20Investigaci%c3%b3n%20Acevedo-Az%c3%b3car-Caama%c3%b1o-Parizot-Poveda.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Acuña, C. & Acuña, C. (2018). *Gestión de potencial humano y su desempeño laboral del área de Administración de la Dirección Regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018*. [Tesis de magíster, Universidad César Vallejo]. Perú. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33440/acu%C3%B1a_qc.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Alemán, B., Navarro, O., Suárez, R., Izquierdo, Y. & Encinas, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica*, 40(4), 34-67. 2018. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000400032.
- Alfaro, M. (2018). *Diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau-Chaclacayo*. [Tesis de magíster, Universidad

César Vallejo]. Perú. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14347>.

Amaro, J. (2016). *Competencias en la educación*. 3era. Ed. Trillas ediciones.

Arancibia, H., Castillo, P. & Saldaña, J. (2018). Innovación educativa: perspectivas y desafíos. Chile: 189-5.
<https://historia.uv.cl/attachments/article/95/ARANCIBIA,%20CASTILLO%20y%20SALDA%20NA,%202018.pdf>

Araya, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica Risaralda*, 25(3), 84-89.
<https://moodle2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>

Arévalo, J. & Estrada, H. (2017). *La toma de decisiones. Una revisión del tema*.
https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_TomaDeDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y.

Arias, C. (2017). *Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 20188*. [Tesis Doctoral, Universidad César Vallejo]. Perú. Repositorio institucional UVC.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5179/Arias_CC_L.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Arias, W. & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia y Trabajo*, 16(51), 1-40
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300010.

- Aroca, A. (2016). *El proceso de la investigación*. 4ta. Ed. Panapo ediciones.
- Arribas, J. (2017). La evaluación de los aprendizajes. Problemas y soluciones. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(4), 381-404. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56754639020.pdf>.
- Barrera, Y. & Hernández, A. (2018). *Relación familia-escuela y su influencia en los procesos de aprendizaje de los niños del grado Transición 02 del Colegio Tomás Cipriano de Mosquera IED*. [Tesis de magíster, Universidad Libre-Colombia]. Colombia. Repositorio institucional. UNILIBRE. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15950/Tesis%20final%20con%20propuesta%20%20julio%2025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Becerra, M. & Canova, F. (2017). *La cultura organizacional como factor influyente en la motivación laboral en los colaboradores de las sucursales de Miraflores de la cadena de hoteles Casa Andina, Lima*. [Tesis de magíster, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Perú. Repositorio institucional UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623794/Becerra_AM_Canova_EF..pdf?sequence=12.
- Blanco, S., Cerdas, V. & García, J. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45(1), 1-42. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n1/2215-2644-edu-45-01-00183.pdf>.
- Blazquez, J. (2017). *Desempeño docente*. 4ta. Ed. Mc Graw Hill editores.
- Boland, O. (2018). *La comunicación*. 6ta. Ed. Trillas editores
- Borjas, G. & Vera, J. (2018). *La planificación escolar*. Mc Graw Hill editores.

- Bravo, M. (2016). *Formación de competencias genéricas en estudiantes de enseñanza técnico profesional, desde las percepciones de los docentes*. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. Chile. Repositorio institucional UCHILE. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146477/Formaci%C3%B3n%20de%20competencias%20gen%C3%A9ricas%20en%20estudiantes%20de%20ense%C3%B1anza%20media%20t%C3%A9cnico%20profesional%2C%20desde%20las%20percepciones%20de%20los%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Brito, V. (2020). *Propuesta metodológica de implementación del UbD (Diseño para la comprensión profunda) en la planificación micro-curricular de las materias de BGU en la unidad educativa “San Vicente de Paúl”, Zona 9*. [Tesis de magíster, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. Quito. Repositorio institucional PUCE. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18484/Brito%20Guaman%20-%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Burgos, R., & Cifuentes, O. (2017). *Prácticas pedagógicas*. 3era. Ed. Planeta ediciones.
- Caicedo, T. (2012). *Evaluación de los aprendizajes: Mito o realidad*. 4ta. Ed. Norma editores.
- Campos, F. (2014). *Aplicación de un sistema de planificación estratégica y control de gestión en una organización sin fines de lucro: Caso Ong Psicólogos Voluntarios*. [Tesis de magíster, Universidad de Santiago de Chile]. Chile. Repositorio institucional UCHILE. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117539/Tesis%2023082014%20Fabi%C3%A1n%20Campos>.

- Caro, P. (2020). *Prácticas pedagógicas en el proceso de adquisición y desarrollo de competencias básicas en estudiantes de la provincia de Concepción*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. España. Repositorio Institucional UAB. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/671060/pacq1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carriazo, C., Pérez, M. & Gaviria, K. (2020a). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3), 87-95. <https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/html/>.
- Cepeda, S., Salguero, O. & Sánchez, Y. (2015). *Reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de Tnm Limited*. [Tesis de magíster, Universidad Piloto de Colombia]. Colombia. Repositorio Institucional UNIPILOTO. <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>.
- Chávez, T. (2021). *Clima organizacional y el desempeño docente en la educación básica regular en los años 2013 al 2020*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Perú. Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56437/Ch% c3% a1vez_DTY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56437/Ch%c3%a1vez_DTY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. 10ma. Ed. McGraw Hill editores.
- Córcega, B. & Subero, V. (2015). *Clima organizacional y liderazgo*. 4ta. ed. Paidós editores.

- Díaz, M. (2017). *Desarrollo del potencial humano organizacional. Epistemológicos y de método.*
https://www.researchgate.net/publication/316884344_DESARROLLO_DEL_POTENCIAL_HUMANO_ORGANIZACIONAL_CUESTIONES_EPISTEMOLOGICAS_Y_DE_METODO.
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2). DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>.
- Flores, A. (2018). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Revista Espacio*, 26(2). <https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html>.
- Ferrán, Y. (2012). *Estadística descriptiva*. 3era. Ed. Limusa editores.
- Galarza, S. (2019). *Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de la Plata]. Buenos Aires- Repositorio isntitucional UBLP http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/79854/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- García, A., Hernández, M., & García, J. (2018). *Clima organizacional*. 5ta. Ed. Mc Graw Hill editores.
- García, E., García, A. & Reyes, J. (2014). Relación maestro alumno y sus implicaciones en el aprendizaje. *Ra Ximhai*, 10(5), 279-290. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134019.pdf>.

Gomero, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad de Barranca*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Perú. Repositorio institucional UNJFSC.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3729/TESIS%20-%20Johnny%20Gomero%20-%20Doc.%20Adm.%20ultimo.pdf?sequence=1>

Gómez, C. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014*. [Tesis de magíster, Universidad Católica de Loja]. Chile. Repositorio institucional UTPL.

https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf.

Gonçalves A. (2009). *Dimensiones del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).

Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. 5ta. Ed. McGraw Hill.

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf.

López, J. (2020). *Aprendizaje y relación docente-estudiante: estado del arte en la educación superior*. [Tesis de magíster, Universidad Pontificia Bolivariana-Colombia]. Colombia. Repositorio institucional UPB. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/4980/Aprendizaje%20relaci%C3%B3n%20docente%20estudiante.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Macías, E. & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>.
- Maldonado, H. (2019). *Prácticas pedagógicas y el desempeño docente*. 5ta. Ed. Mc Graw Hill.
- Manzanal, M. (2017). *Los factores racionales y heurísticos en la toma de decisiones del empresario PyME*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Sur]. Buenos Aires. Repositorio institucional UNS
https://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/handle/123456789/3403/Tesis%20Doctoral_MANZANAL%20Melisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ministerio de Educación de Chile. (2015). *Marco para la buena dirección. criterios para el desarrollo profesional y evaluación de desempeño*. Chile: I.S.B. N. N°:
http://archivos.agenciaeducacion.cl/Marco_para_la_Buena_Direccion.pdf.
- Ministerio de Educación de Chile. (2021). *Estándares de la Profesión Docente-Marco para la Buena Enseñanza*. Chile: Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).
<https://cpeip.cl/lanzamiento-estandares-docentes/>
- Morales, M. (2019). *La incorporación de la competencia digital docente en estudiantes y docentes de formación inicial docente en Uruguay*. [Tesis doctoral, Universitat Rovira i Virgili]. Repositorio institucional URIV
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/667661/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Muñoz, A., Sanhueza, A. y Vergara, N. (2020). *Relación educativa: Una mirada reflexiva sobre las prácticas pedagógicas de estudiantes de Educación de Párvulos a través de narraciones autobiográficas*. [Tesis de magíster, Universidad Católica de la Santísima Concepción]. Chile. Repositorio institucional UCSC
<http://repositoriodigital.ucsc.cl/bitstream/handle/25022009/2225/Seminario%20investigaci%C3%B3n%20Mu%C3%B1oz-Sanhueza-Vergara-Vergara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Navarro, N., Falconí, A., & Espinoza, J. (2017). El mejoramiento del proceso de evaluación de los estudiantes de la Educación Básica. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 58-69. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus08417.pdf>.
- Niebles, W., Hoyos, L., & De La Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertad* 14(2) 283-294.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893/5470>.
- O'leary, E. (2017). *Alcanzar el liderazgo*. Pearson editores.
- Ortiz, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez, ubicado en el Barrio el Recreo, Distrito III municipio de Managua*. [Tesis de magíster, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua]. Ecuador. Repositorio institucional UNAN.
<https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>.
- Pajuelo, J. (2018). Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el Colegio Honores de San Martín de Porres-2018. [Tesis de magíster,

Universidad Peruana de las Américas]. Perú. Repositorio institucional
 Univeridad Peruana las Américas
<https://core.ac.uk/download/pdf/250159495.pdf>.

[Palacios, D. \(2019\). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí*. \[Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos\]. Perú. Repositorio institucional UNMSM \[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y\]\(https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y\).](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Palella, S. y Martins, F. (2016). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 3era. Ed. FEDEUPEL.

Palomino, R. (2020). *Desempeño docente e implicación escolar en instituciones educativas de la provincia de Huancayo*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro de Perú]. Lima. Repositorio institucional UNCP. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6625/T010_20023930_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Penalva, A., Hernández, M. & Guerrero, C. (2013). La gestión eficaz del docente en el aula. Un estudio de caso. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 16(2), 77-91. <https://www.redalyc.org/pdf/2170/217029557006.pdf>.

Pereira, A. & Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional. *Revista Scientific*, 4(3), 95-115. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/383/515.

- Pérez, E. & Gutiérrez, D. (2016). El conflicto en las instituciones escolares. *Ra Ximhai*, 12(3), 163-180. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46146811010.pdf>.
- Pizarro, S. (2018). Calidad y mejora de la educación: mediación en instituciones educativas. *Tendencias Pedagógicas*, 31(4), 207-226. <https://doi.org/10.15366/tp2018.31.012> .
- Prieto, E. (2018). El papel del profesorado en la actualidad. su función docente y social. *Foro de Educación*, 10(4) 325-345. <https://www.redalyc.org/pdf/4475/447544585017.pdf>.
- Pulido, A. (2017). *Teoría humanista*. 4ta. Ed. Mc Graw Hill editores.
- Ramírez, V. (2018). *Líder educativo*. 3era. Ed. Planeta.
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario*. http://buscon.rae.es/drae/?type=3&val=disquisici%F3n&val_aux=&origen=R
- Ripoll, M. (2021). Prácticas pedagógicas en la formación docente: desde el eje didáctico. *Telos*, 23(2), 286-304. <https://www.redalyc.org/journal/993/99366775006/html/>.
- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H. & Matos, Y. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC*. DOI: <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>.
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación labor al en el clima organizacional y las relaciones interpersonales

en los funcionarios del sector salud. *Espacio*, 39(16), 1-17.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. 2da. Ed. Pearson Educación

Roca, E. (2014). *Como mejorar tus habilidades sociales*. Valencia, España: ACDE.

Rodríguez, P. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*. [Tesis de magíster, Universidad San Ignacio de Loyola]. Chile. Repositorio institucional Universidad San Ignacio de Loyola.
http://200.37.102.150/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf

Romani, G. (2018). *Aplicación de la gestión efectiva para incrementar la productividad en la entidad financiera Mibanco de la Región Puno*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Altiplano]. Lima. Repositorio institucional UNAP.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9542/Gina_Elizabeth_Romani_Alejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Ruiz, C. (2016). *Instrumentos de investigación educativa, procedimientos para su diseño y validación*. Barquisimeto: CIDEG.

Sagredo, E. & Castelló, A. (2018). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-25.
<https://www.redalyc.org/journal/447/44762458002/html/>.

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. 5ta. Ed. Lima: Business Support Aneth SRL
- Sanhueza, D. (2016). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral. Caso: directivos de la Escuela Vicente Sepúlveda Rojo, Comuna de Copiapó, Provincia de Copiapó, Región de Atacama, Chile*. [Tesis Doctoral, Universidad de Chile]. Chile. Repositorio instruccional UC-2456.
- Sepúlveda, A., Hernández, C., Peña, S., Troyano, M. & Opazo, M. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile: percepción de profesores mal evaluados. *Pesqui*, 49(172).
<https://www.scielo.br/j/cp/a/GDxsNX53YPdyvQZZMCNzkD/?lang=es>
- Sepúlveda, A., Opazo, M. & Sáez, D. (2014). El docente universitario: capacidades pedagógicas para hacer clases, percepción de sus protagonistas. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 13(25), 67-80.
<https://www.redalyc.org/pdf/2431/243131249005.pdf>
- Soto, C. (2021). *Clima organizacional y bienestar docente*. [Tesis de magíster, Universidad del Desarrollo]. Chile. Repositorio institucional UDD.
<https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/4601/Clima%20organizacional%20y%20bienestar%20docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Tafur, R., Soriano, R. & Huamán, S. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 151-164. DOI:
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>.

- Tamayo y Tamaño, M. (2016). *El proceso de la investigación científica*. 5ta. Ed. Limusa ediciones.
- Tejera, C. (2017). *Relaciones entre comunicación y educación para la formación de habilidades comunicativas*. Contribuciones a las Ciencias Sociales. Málaga: Eumed.net.
- Tiwijam, D. (2018). *Toma de decisiones para la mejora en la rentabilidad de la empresa CESCADA Orión S.R.L., Jaén 2017*. [Tesis magíster, Universidad Señor De Sipán]. Perú. Repositorio institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4958/Tiwijam%20Bitap%20Dina%20Silsa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Tovar, L. (2019). *La motivación en el contexto escolar*. 4ta. Ed. Norma.
- Ulfe, J. (2018). *Talento directivo y capacidad pedagógica de los docentes de la Red 05, UGEL 05, de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de magíster, Universidad César Vallejo]. Chile. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10769/Ulfe_VJ_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Valdez, M. (2019). *Relaciones interpersonales y habilidades sociales en estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de una institución educativa*. [Tesis de magíster, Universidad Señor de Sipán]. Perú. Repositorio institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6411/Valdez%20Burgos%20C%20Mar%C3%ADa%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Varona, F. (2016a). Una mirada humanista a la educación estética de la sensibilidad humana. *Revista: Aisthesis*, 60(4), 111-128. <https://www.scielo.cl/pdf/aisthesis/n60/art06.pdf>.
- Vásquez, J. (2019). *El liderazgo docente y directivo en relación con el clima institucional en la institución educativa N° 82693 El Ahijadero, Bambamarca-2018*. [Tesis de magíster, Universidad Nacional de Cajamarca]. Perú. Repositorio institucional UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3278/EL%20LIDERAZGO%20DOCENTE%20Y%20DIRECTIVO%20EN%20RELACION%20CON%20EL%20CLIMA%20INSTITUCIONAL%20EN%20LA%20INSTITUCION%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Vera, J., Alanya, J. & Menacho, I. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina*. Journal of Business and Entrepreneurial Studies. https://www.researchgate.net/publication/355411946_Gestion_directiva_y_clima_organizacional_en_las_Instituciones_Educativas_de_America_Latina
- Villaruel, V. & Bruna, D. (2017). Competencias pedagógicas que caracterizan a un docente universitario de excelencia: un estudio de caso que incorpora la perspectiva de docentes y estudiantes. *Formación Universitaria*, 10(4), 75-96, <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n4/art08.pdf>.
- Zapata, G., Sigala, L. & Mirabal, A. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas. *Compendium*, 19(36), 35-59. <https://www.redalyc.org/pdf/880/88046587003.pdf>.
- Zumaran, O. (2017). *Estadística para la investigación*. Perú: Futura editores.

APÉNDICES

APÉNDICE 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA – INFORME FINAL DE TESIS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA	RECOMENDACIONES
<p>1. INTERROGANTE PRINCIPAL</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021?</p> <p>2. INTERROGANTE SECUNDARIAS</p> <p>a) ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la capacidad pedagógica de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño de las funciones de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021?</p>	<p>1. OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.</p> <p>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Determinar el clima organizacional y la capacidad pedagógica de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.</p> <p>b) Determinar el clima organizacional y el desempeño de las funciones de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.</p>	<p>1. HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.</p> <p>2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a) Existe relación significativa entre el clima organizacional y la capacidad pedagógica de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.</p> <p>b) Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de las funciones de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.</p>	<p>1. HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Variable (X)</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensión: Cultura organizacional</p> <p>Indicadores Conflicto Motivación</p> <p>Dimensión: Diseño organizacional</p> <p>Indicadores: Toma de decisiones Comunicación</p> <p>Dimensión: Potencial humano</p> <p>Indicadores: Innovación Liderazgo Reconocimiento</p>	<p>- Tipo de Investigación.</p> <p>Descriptivo</p> <p>-Diseño de Investigación.</p> <p>No experimental transeccional, correlacional</p> <p>-Ámbito de Estudio. Escuela Públicas: Escuela Claudio Matte y Escuela Vicente Pérez Rosales, comuna de Frutillar, Décima Región de Los Lagos de Chile</p> <p>- Población.</p> <p>57 docentes</p> <p>- Muestra</p> <p>57 docentes</p> <p>-Técnicas de recolección de datos.</p> <p>- Encuesta.</p> <p>Instrumentos Cuestionario con escalamiento tipo Likert</p>	<p>PRIMERA: La Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) debe ser garante de normar la adjudicación de proyectos de capacitación al personal directivo que tiene influencia en el cuerpo docente, dando especial relevancia al desempeño docente.</p> <p>SEGUNDA: A los directores y jefes de la Unidad Técnica Pedagógica (UTP) quienes orientan al personal docente en temas como estrategias y técnicas para mejorar la capacidad pedagógica.</p> <p>TERCERA: Los directores de las instituciones educativas garanticen capacitaciones para los jefes de UTP, quienes son los entes rectores del quehacer educativo para que orienten en las funciones que deben cumplir los docentes a fin de lograr en los estudiantes los aprendizajes de calidad.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA	RECOMENDACIONES
<p>c) ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y las relaciones interpersonales de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021?</p>	<p>c) Determinar el clima organizacional y las relaciones interpersonales de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.</p>	<p>c) Existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021.</p>	<p>Variable (Y)</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Dimensión: Capacidad pedagógica</p> <p>Indicadores: Práctica pedagógica Competencia docente</p> <p>Dimensión: Desempeño de funciones</p> <p>Indicadores: Práctica pedagógica Competencia docente</p> <p>Dimensión: Relaciones interpersonales</p> <p>Indicadores: Relaciones con los estudiantes Relaciones con los directivos Relaciones con la familia</p>		<p>CUARTA: El Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) entregue a los líderes directivos de las instituciones educativas cursos de capacitación que le permitan construir y ajustar la estructura de la organización para conseguir sus objetivos institucionales y de esta manera se logre tener relaciones interpersonales</p> <p>QUINTA: Los líderes directivos de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos implementen un clima organizacional basado en el logro del desempeño docente para alcanzar la excelencia académica.</p>

Apéndice 2
Instrumento Utilizado



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado(a): Docente

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información relacionada con una investigación titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente. Año 2021. (Caso: Escuela Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos, Chile)”. Este instrumento es exclusivamente para realizar un estudio netamente académico y la información obtenida se tratará bajo estricta confidencialidad, por lo cual se agradece su colaboración en la objetividad de las respuestas que suministre.

Por su colaboración. Muchas Gracias.

Atentamente,

Mg. Herardo Fabián Andrade Santana
Investigador

Nota. No requiere que sea identificado con su nombre y apellido.

Instrucciones para el llenado del instrumento

A continuación, se presenta un conjunto de proposiciones respecto al desarrollo del instrumento relacionado con el “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente. Año 2021. (Caso: Escuela Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos, Chile)”

Para facilitar la aplicación del instrumento se deben cumplir con los siguientes pasos:

- Lea cuidadosamente cada uno de los ítems y coloque una equis (X), en la casilla que corresponda a cada enunciado.
- El lugar correspondiente a cada respuesta está ubicado debajo de cada enunciado.
- Debe marcar solamente una alternativa en cada ítem.
- Las categorías de respuestas se ubican como lo indica a continuación:

Categorías	Valores
Totalmente de Acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en Desacuerdo	1

Se le agradece su participación

Instrumento

N.	ITEMS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
Dimensión: Cultura organizacional						
Indicador: Conflicto						
1	Tiene la confianza de los grupos de trabajo y de la dirección.					
2	El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás.					
3	Mantiene buenas relaciones con sus colegas.					
Dimensión: Cultura organizacional						
Indicador: Motivación						
4	Personalmente se siente Motivado(a) a trabajar por el éxito de la institución.					
5	Se siente muy bien en la institución que se compromete con el éxito y reconocimiento de la misma.					
6	Considera que los reconocimientos por parte de la dirección son adecuados.					
Dimensión: Diseño organizacional						
Indicador: Toma de decisiones						
7	Se involucra en la toma de decisiones de su institución.					
8	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.					
9	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.					

N.	ITEMS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
Dimensión: Diseño organizacional Indicador: Comunicación						
10	En la Institución los canales y formas de comunicación son iguales para todos.					
11	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.					
Dimensión: Potencial humano Indicador: Innovación						
12	Elabora proyectos de innovación.					
13	El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas.					
14	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.					
Dimensión: Potencial humano Indicador: Liderazgo						
15	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones.					
16	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.					
Dimensión: Potencial humano Indicador: Reconocimiento						
17	Las oportunidades que brinda la institución son positivas para tu desempeño docente.					
18	Evalúan su eficacia en el logro de resultados.					

N.	ITEMS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
Dimensión: Capacidad pedagógica Indicador: Práctica pedagógica						
19	Participa en reuniones metodológicas y de orientación para el cumplimiento de las actividades previstas en las áreas					
20	Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
21	Utiliza los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
Dimensión: Capacidad pedagógica Indicador: Competencia docente						
22	Participa en actividades de intercambio de experiencias con otros docentes.					
23	En el desarrollo de sus sesiones de clase se evidencian ser motivadoras, entretenidas e interesantes.					
24	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
Dimensión: Desempeño de funciones Indicador: Planificación						
25	Consigo los objetivos que me propongo.					
26	Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas.					

N.	ITEMS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
27	Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.					
Dimensión: Desempeño de funciones Indicador: Evaluación						
28	Considera que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.					
29	Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente.					
Dimensión: Relaciones interpersonales Indicador: Relaciones con los estudiantes						
30	La relación con los alumnos de otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.					
31	Recibe buen trato de sus estudiantes.					
32	Existe una comunicación adecuada entre los docentes y los estudiantes					
Dimensión: Relaciones interpersonales Indicador: Relaciones con los directivos						
33	El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno.					
34	El personal mantiene una comunicación abierta y directa con la dirección.					
35	En la institución educativa se promueve la buena comunicación con los directivos.					

N.	ITEMS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
Dimensión: Relaciones interpersonales Indicador: Relaciones con la familia						
36	Mantengo buenas relaciones con los estudiantes de la institución.					
37	En la institución educativa se genera espacios de dialogo profesional con la familia de los estudiantes de la institución.					



**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
(Comunicación, Primer Experto)**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Postgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto**

Chile, 22 de octubre de 2021

Señor(a)
Dra. Amely Vivas
Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Doctor en Educación con Mención Gestión Educativa, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

**Mg. Herardo Fabián Andrade Santana
Investigador**



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Posgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Vivas Escalante Amely Dolibeth

1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación

1.3 Profesión: Licenciada en Matemáticas

1.4. Institución donde labora: Universidad Miguel de Cervantes

1.5. Cargo que desempeña: Docente-investigador

1.6. Denominación del Instrumento: Clima organizacional y su relación con el desempeño docente

1.7. Autor del instrumento: Mg. Herardo Fabián Andrade Santana

1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación, con Mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
1. CLARIDAD	Están formulador con un lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medible.					X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X	
6. SUFICIENTE	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X	
SUMATORIA PARCIAL						30	
SUMATORIA TOTAL							30



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Postgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 30

3.2 Opinión: FAVORABLE **X** DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3 Observaciones:

El instrumento se encuentra adecuado para lo que se quiere investigar.

Chile, octubre de 2021

Firma del experto

(Comunicación, Segundo Experto)

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Postgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto**

Chile, 22 de octubre de 2021

Señor(a)
Dr(a). Jackson Alejandro Viera Terán
Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Doctor en Educación Mención Gestión Educativa, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Mg. Herardo Fabián Andrade Santana
Investigador



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Posgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Viera Terán Jackson Alejandro

1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación

1.3 Profesión: Profesor en Educación Básica

1.4. Institución donde labora: Universidad Miguel de Cervantes

1.5. Cargo que desempeña: Docente-investigador

1.6. Denominación del Instrumento: Clima organizacional y su relación con el desempeño docente

1.7. Autor del instrumento: Mg. Herardo Fabián Andrade Santana

1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación, con Mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulador con un lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medible.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENTE	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL		30				



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Postgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 30

3.2 Opinión: FAVORABLE **X** DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3 Observaciones:

El instrumento posee claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia y suficiencia en función a los objetivos, variables e hipótesis planteadas

Chile, noviembre de 2021

Firma del experto

(Comunicación, Tercer Experto)

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Posgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto

Chile, 22 de octubre de 2021

Señor(a)
Dr(a). Rafael Cristóbal Aponte
Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Doctor en Educación Mención Gestión Educativa, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño docente de las escuelas Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, Región de Los Lagos-Chile, año 2021, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Mg. Herardo Fabián Andrade Santana
Investigador



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Posgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Aponte Rafael Cristóbal

1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación

1.3 Profesión: Profesor en Educación

1.4. Institución donde labora: Universidad Miguel de Cervantes

1.5. Cargo que desempeña: Docente-investigador

1.6. Denominación del Instrumento: Clima organizacional y su relación con el desempeño docente

1.7. Autor del instrumento: Mg. Herardo Fabián Andrade Santana

1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación, con Mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulador con un lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medible.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENTE	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL		30				



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Postgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 30

3.2 Opinión: FAVORABLE **X** DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3 Observaciones:

El instrumento posee los elementos requeridos para ser aplicado a la muestra seleccionada.

Chile, noviembre de 2021

Firma del experto

APÉNDICE 3. Matriz de Datos
Variable Clima organizacional

SUJETOS	ÍTEMES																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
S1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	35
S2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	43
S3	3	2	1	4	3	2	1	1	3	2	3	4	2	4	5	2	4	3	53
S4	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	39
S5	3	3	2	3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	5	3	58
S6	2	5	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	46
S7	2	2	2	2	1	1	4	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	37
S8	3	4	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	55
S9	2	3	4	5	4	4	2	3	4	4	2	2	5	2	5	5	2	5	66
S10	4	4	3	2	2	2	4	3	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	67
																			136
																			ΣV_i
VARIANZA	0,49	1,43	1,51	1,12	0,62	1,73	0,93	0,77	0,99	0,93	0,49	1,12	1,39	1,66	2,1	1,39	1,66	0,99	18

Sumatoria Varianza de los Ítems	18
Varianza Total	98
k	20
Coficiente de Alfa Cronbach	0,86

Variable Desempeño docente

SUJETOS	ÍTEMES																			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
S1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	36
S2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	46
S3	3	2	1	4	3	2	1	1	3	2	3	4	2	4	5	3	4	2	4	57
S4	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	42
S5	3	3	2	3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	2	5	60
S6	2	5	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	50
S7	2	2	2	2	1	1	4	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	39
S8	3	4	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	59
S9	2	3	4	5	4	4	2	3	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	62
S10	4	4	3	2	2	2	4	3	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	55
																				88
																				ΣV_i
VARIANZA	0,49	1,43	1,511	1,12	0,62	1,73	0,93	0,77	0,62	0,93	0,49	0,49	0,93	1,16	1,73	0,49	0,49	1,17	1,16	19

Sumatoria Varianza de los Ítems	19
Varianza Total	154
k	20
Coficiente de Alfa Cronbach	0,92