

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades

Escuela Profesional de Educación

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DIDÁCTICA
DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE
LA I. E. GERARDO ARIAS COPAJA, AÑO 2015

TESIS

Presentada por:

Bach. Beatriz Mamani Ayala

Para optar el Título de:

Licenciada en Educación, Especialidad en Idioma
Extranjero, Traductor e Intérprete

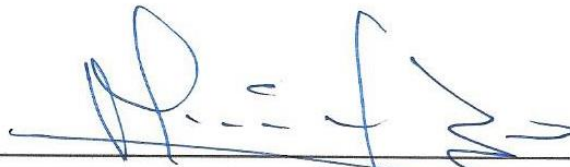
TACNA - PERÚ

2016

JURADOS



Mgr. PASCUAL SENÓN PUMA ESTACA
PRESIDENTE



Dr. ALBERTO LANCHIPA ALE
SECRETARIO



Mgr. DOMINGO PÉREZ YUFRA
MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios, por darme su gracia, iluminar mi camino así como la fuerza para avanzar día a día.

A mis padres, quienes con su existencia, me inspiran a seguir adelante.

A mis docentes, por su invaluable apoyo y comprensión para ayudarme a lograr mis metas.

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XVII
RESUMEN.....	XXVI
ABSTRACT.....	XXVII
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. OBJETIVOS	6
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7

1.4.	IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	7
1.3.1.	Justificación	7
1.3.2.	Importancia.....	8
1.4.	HIPÓTESIS	9
1.4.1.	Hipótesis general.....	9
1.4.2.	Hipótesis específicas	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	10
2.2.	BASES TEÓRICAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL	13
2.3.	BASES TEÓRICAS DE GESTIÓN DIDÁCTICA.....	26
2.4.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	36

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	42
3.2.	ÁMBITO DE ESTUDIO.....	43
3.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	43
3.4.1.	Población	43

3.4.2.	Muestra.....	43
3.4.	VARIABLES E INDICADORES	44
3.4.1.	Variable Independiente.....	44
3.4.2.	Variable Dependiente	45
3.4.3.	Operacionalización de las variables	46
3.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..	47
3.6.	TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS	48

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.	CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS	49
4.1.1.	Aplicación de coeficiente de Alpha de Crombach.....	49
4.1.2.	Relación variable, dimensiones e ítems	51
4.2.	RESULTADOS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	54
4.2.1.	Análisis por dimensión.....	54
4.2.2.	Análisis global de la variable clima organizacional	96
4.3.	RESULTADOS SOBRE GESTIÓN DIDÁCTICA	98
4.3.1.	Análisis por dimensión	98
4.3.2.	Análisis global de la variable gestión didáctica.....	142
4.4.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	144
4.4.1.	Verificación de las hipótesis específicas.....	144

4.4.1.1. Verificación de la primera hipótesis específica ..	144
4.4.1.2. Verificación de la segunda hipótesis específica ...	146
4.4.1.3. Verificación de la tercera hipótesis específica ...	148
4.4.2. Verificación de la hipótesis general	150
CONCLUSIONES	153
RECOMENDACIONES.....	155
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	156
ANEXOS.....	161

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Dimensiones e indicadores de clima organizacional.....	44
Tabla 2.	Dimensiones e indicadores de gestión didáctica.....	45
Tabla 3.	Operacionalización de las variables.....	46
Tabla 4.	Escala de Alpha de Cronbach.....	49
Tabla 5.	Alpha de Cronbach: clima organizacional.....	50
Tabla 6.	Alpha de Cronbach: gestión didáctica.....	50
Tabla 7.	Variable Independiente: Relación Indicador – Ítems.....	51
Tabla 8.	Variable Dependiente: Relación Indicador – Ítems.....	52
Tabla 9.	Escala de valoración para clima organizacional.....	53
Tabla 10.	Escala de valoración para gestión didáctica.....	53
Tabla 11.	Dimensión 1. Clima Autoritario – Explotador.....	54
Tabla 12.	Distribución de frecuencias del Ítem 1: A los órganos directivos les gusta tener toda la responsabilidad y tomar decisiones de carácter formal particularmente sobre las gestiones de la institución.	57
Tabla 13.	Distribución de frecuencias del Ítem 2: A los órganos directivos les gusta dirigir, motivar y tener el control del	

personal docente y administrativo de la institución.	58
Tabla 14. Distribución de frecuencias del Ítem 3: A los órganos directivos les gusta tener toda la decisión absoluta para solucionar los problemas que se presentan en la institución educativa.	59
Tabla 15. Distribución de frecuencias del Ítem 4: A los órganos directivos les agrada siempre guiar y tener el control del equipo de trabajo.....	60
Tabla 16. Distribución de frecuencias del Ítem 5: Considera que las competencias profesionales y laborales de los órganos directivos, es el mejor de la institución.....	61
Tabla 17. Distribución de frecuencias del Ítem 6: Los órganos directivos son capaces de tomar decisiones importantes en el equipo de trabajo en la institución educativa.	62
Tabla 18. Dimensión 2. Clima Autoritario – Paternalista.....	65
Tabla 19. Distribución de frecuencias del Ítem 7: Los órganos directivos gustan que los intereses personales prevalezcan en el poder de ellos.	68
Tabla 20. Distribución de frecuencias del Ítem 8: Cree que los órganos directivos suelen tener intereses personales que prevalezcan sobre las demandas de la organización en ellos...	69

Tabla 21. Distribución de frecuencias del Ítem 9: Los órganos directivos intentan eliminar los conflictos internos de la Institución Educativa, señalando alternativas concretas.....	70
Tabla 22. Distribución de frecuencias del Ítem 10: A los órganos directivos les agrada eliminar el malestar a costa de las realizaciones concretas tanto del personal docente y administrativo de la institución.	71
Tabla 23. Distribución de frecuencias del Ítem 11: A los órganos suelen les agrada utilizar métodos de control, habituales, manejables en la institución educativa.....	72
Tabla 24. Distribución de frecuencias del Ítem 12: A los órganos directivos les agrada generar vías de participación del personal docente y administrativo.....	73
Tabla 25. Dimensión 3. Clima Participativo – Consultivo.....	76
Tabla 26. Distribución de frecuencias del Ítem 13: Usted cree que los órganos directivos valoran las tareas que realizan los docentes y administrativos.....	79
Tabla 27. Distribución de frecuencias del Ítem 14: A los órganos directivos suelen gusta tomar las decisiones de manera conjunta.....	80
Tabla 28. Distribución de frecuencias del Ítem 15: A los órganos	

directivos les gusta centrarse en la coordinación grupal con el equipo de trabajo.....	81
Tabla 29. Distribución de frecuencias del Ítem 16: Los órganos directivos suelen gustar que el grupo consiga objetivos en un clima de compañerismo y de crítica constructiva.....	82
Tabla 30. Dimensión 4. Clima Participativo – Grupo.....	85
Tabla 31. Distribución de frecuencias del Ítem 17: Los órganos directivos suelen delegar el derecho a tomar decisiones finales a sus dirigidos.....	88
Tabla 32. Distribución de frecuencias del Ítem 18: Los órganos directivos gustan señalar directrices específicas al personal docente y administrativo para la institución educativa.....	89
Tabla 33. Distribución de frecuencias del Ítem 19: Existe comunicación fluida de forma vertical y horizontal en la institución educativa entre los órganos directivos, docentes y administrativos.....	90
Tabla 34. Distribución de frecuencias del Ítem 20: En la gestión institucional por parte del personal directivo y jerárquico, la comunicación es adecuada e influye en el desarrollo eficaz de las competencias en el desempeño laboral de los	

docentes y administrativos.....	91
Tabla 35. Distribución de frecuencias del Ítem 21: El órgano directivo y personal jerárquico promueve el equipo de trabajo; participativo y motivador como el mejor medio para alcanzar los objetivos establecidos.....	92
Tabla 36. Distribución de frecuencias del Ítem 22: El órgano directivo y personal jerárquico, fomenta en la gestión institucional la participación estratégica de los docentes y administrativos ya que es indispensable para la mejora continua.....	93
Tabla 37. Variable 01: clima organizacional.....	96
Tabla 38. Dimensión 1. Planificación.....	98
Tabla 39. Distribución de frecuencias del Ítem 1: En función de los objetivos individuales, previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.....	101
Tabla 40. Distribución de frecuencias del Ítem 2: En función de los objetivos grupales e institucionales previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.....	102
Tabla 41. Distribución de frecuencias del Ítem 3: Tenemos el criterio suficiente para elaborar la planificación ya que dominamos la	

disciplina que enseñamos a nuestros alumnos.....	103
Tabla 42. Distribución de frecuencias del Ítem 4: Personalmente creo dominar las disciplinas que enseñó, por lo que me siento en la capacidad de elaborar un buen plan de estudio.....	104
Tabla 43. Distribución de frecuencias del Ítem 5: Dentro de las particularidades específicas del contexto mantengo mis principios y capacidades pedagógicas necesarias para dirigir el proceso enseñanza y aprendizaje.....	105
Tabla 44. Distribución de frecuencias del Ítem 6: En la institución educativa existe especial relevancia sobre el dominio del marco curricular para elaborar el plan de estudio.....	106
Tabla 45. Dimensión 2. Organización.....	109
Tabla 46. Distribución de frecuencias del Ítem 7: En la institución educativa siempre se logra la implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades, tareas y acciones.....	112
Tabla 47. Distribución de frecuencias del Ítem 8: Las actividades didácticas adoptan diferentes formas organizativas a utilizar en el desarrollo de las clases y de otras actividades.....	113
Tabla 48. Distribución de frecuencias del Ítem 9: Se fomenta con especial relevancia las habilidades del profesor para	

organizar situaciones interesantes.....	114
Tabla 49. Distribución de frecuencias del Ítem 10: Normalmente siempre aprovechamos el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva favoreciendo la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes.....	115
Tabla 50. Distribución de frecuencias del Ítem 11: Durante la organización de las actividades se consideran los saberes e intereses de los maestros a quienes se les proporciona recursos adecuados y apoyos pertinentes.....	116
Tabla 51. Distribución de frecuencias del Ítem 12: El profesor se involucra como persona, explicita y comparte con los colegas los objetivos del aprendizaje y los procedimientos..	117
Tabla 52. Dimensión 3. Ejecución.....	120
Tabla 53. Distribución de frecuencias del Ítem 13: El proceso de gestión didáctica responde a la lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos.....	123
Tabla 54. Distribución de frecuencias del Ítem 14: Al desarrollar las clases en la Institución Educativa se da cumplimiento a los objetivos programados según las distintas disciplinas y/o asignaturas.....	124
Tabla 55. Distribución de frecuencias del Ítem 15: En la ejecución, se	

trabaja desde la clase en la solución al problema diagnosticado, a través de establecer la jerarquización de las necesidades y problemas.....	125
Tabla 56. Distribución de frecuencias del Ítem 16: Se tienen que identificar los diversos factores sociales, económicos, políticos y pedagógicos, que se deben tener en cuenta, en la elaboración de cada actividad educativa.....	126
Tabla 57. Distribución de frecuencias del Ítem 17: En la institución educativa se destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes.....	127
Tabla 58. Distribución de frecuencias del Ítem 18: El fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus estudiantes.....	128
Tabla 59. Dimensión 4. Control.....	131
Tabla 60. Distribución de frecuencias del Ítem 19: En la institución educativa donde laboro, el control de la gestión didáctica es para tener la posibilidad de efectuar los ajustes adecuados en cada contexto.....	134
Tabla 61. Distribución de frecuencias del Ítem 20: Participo en hacer los ajustes adecuados en todo el proceso de contextualización didáctica y sus resultados.....	135

Tabla 62. Distribución de frecuencias del Ítem 21: En mi centro de labores, el control, visto como evaluación, se expresa en la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación.....	136
Tabla 63. Distribución de frecuencias del Ítem 22: La evaluación durante el control debe de estar diseñado para alcanzar los resultados esperados o corregir la estrategia elaborada.....	137
Tabla 64. Distribución de frecuencias del Ítem 23: Observo que el control de la gestión didáctica de la institución, es de carácter práctico y operacional donde mis colegas participan.....	138
Tabla 65. Distribución de frecuencias del Ítem 24: El control que se realiza a la gestión didáctica presenta una secuencia lógica de acciones previamente establecidas.....	139
Tabla 66. Variable 02: gestión didáctica.....	143
Tabla 67. Contingencia Clima Part._Consultivo * Gest._ Did.....	149
Tabla 68. Pruebas de chi-cuadrado: Part._Consultivo * Gest_Did.....	150
Tabla 69. Contingencia gestión didáctica * clima organizacional.....	151
Tabla 70. Pruebas de chi-cuadrado.....	151

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Clima Autoritario - Explotador.....	55
Figura 2. Distribución porcentual del Ítem 1: A los órganos directivos les gusta tener toda la responsabilidad y tomar decisiones de carácter formal particularmente sobre las gestiones de la institución.....	57
Figura 3. Distribución porcentual del Ítem 2: A los órganos directivos les gusta dirigir, motivar y tener el control del personal docente y administrativo de la institución.....	58
Figura 4. Distribución porcentual del Ítem 3: A los órganos directivos les gusta tener toda la decisión absoluta para solucionar los problemas que se presentan en la institución educativa.....	59
Figura 5. Distribución porcentual del Ítem 4: A los órganos directivos les agrada siempre guiar y tener el control del equipo de trabajo.....	60

Figura 6. Distribución porcentual del Ítem 5: Considera que las competencias profesionales y laborales de los órganos directivos, es el mejor de la institución.....	61
Figura 7. Distribución porcentual del Ítem 6: Los órganos directivos son capaces de tomar decisiones importantes en el equipo de trabajo en la institución educativa.....	62
Figura 8. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Clima Autoritario - Paternalista.....	66
Figura 9. Distribución porcentual del Ítem 7: Los órganos directivos gustan que los intereses personales prevalezcan en el poder de ellos.....	67
Figura 10. Distribución porcentual del Ítem 8: Cree que los órganos directivos suelen tener intereses personales que prevalezcan sobre las demandas de la organización en ellos.	68
Figura 11. Distribución porcentual del Ítem 9: Los órganos directivos intentan eliminar los conflictos internos de la Institución Educativa, señalando alternativas concretas.....	69
Figura 12. Distribución porcentual del Ítem 10: A los órganos directivos les agrada eliminar el malestar a costa de las	

realizaciones concretas tanto del personal docente y administrativo de la institución.....	70
Figura 13. Distribución porcentual del Ítem 11: A los órganos suelen les agrada utilizar métodos de control, habituales, manejables en la institución educativa.....	71
Figura 14. Distribución porcentual del Ítem 12: A los órganos directivos les agrada generar vías de participación del personal docente y administrativo.....	72
Figura 15. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Clima Participativo – Consultivo.....	77
Figura 16. Distribución porcentual del Ítem 13: Usted cree que los órganos directivos valoran las tareas que realizan los docentes y administrativos.....	79
Figura 17. Distribución porcentual del Ítem 14: A los órganos directivos suelen gusta tomar las decisiones de manera conjunta.....	80
Figura 18. Distribución porcentual del Ítem 15: A los órganos directivos les gusta centrarse en la coordinación grupal con el equipo de trabajo.....	81
Figura 19. Distribución porcentual del Ítem 16: Los órganos directivos	

suelen gustar que el grupo consiga objetivos en un clima de compañerismo y de crítica constructiva.....	82
Figura 20. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Clima Participativo – Grupo.....	86
Figura 21. Distribución porcentual del Ítem 17: Los órganos directivos suelen delegar el derecho a tomar decisiones finales a sus dirigidos.....	88
Figura 22. Distribución porcentual del Ítem 18: Los órganos directivos gustan señalar directrices específicas al personal docente y administrativo para la institución educativa.....	89
Figura 23. Distribución porcentual del Ítem 19: Existe comunicación fluida de forma vertical y horizontal en la institución educativa entre los órganos directivos, docentes y administrativos.....	90
Figura 24. Distribución porcentual del Ítem 20: En la gestión institucional por parte del personal directivo y jerárquico, la comunicación es adecuada e influye en el desarrollo eficaz de las competencias en el desempeño laboral de los docentes y administrativos.....	91
Figura 25. Distribución porcentual del Ítem 21: El órgano directivo y	

personal jerárquico promueve el equipo de trabajo; participativo y motivador como el mejor medio para alcanzar los objetivos establecidos.....	92
Figura 26. Distribución porcentual del Ítem 22: El órgano directivo y personal jerárquico, fomenta en la gestión institucional la participación estratégica de los docentes y administrativos ya que es indispensable para la mejora continua.....	93
Figura 27. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable clima organizacional...	97
Figura 28. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Planificación.....	99
Figura 29. Distribución porcentual del Ítem 1: En función de los objetivos individuales, previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.....	101
Figura 30. Distribución porcentual del Ítem 2: En función de los objetivos grupales e institucionales previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.....	102
Figura 31. Distribución porcentual del Ítem 3: Tenemos el criterio suficiente para elaborar la planificación ya que dominamos	

la disciplina que enseñamos a nuestros alumnos.....	103
Figura 32. Distribución porcentual del Ítem 4: Personalmente creo dominar las disciplinas que enseño, por lo que me siento en la capacidad de elaborar un buen plan de estudio.....	104
Figura 33. Distribución porcentual del Ítem 5: Dentro de las particularidades específicas del contexto mantengo mis principios y capacidades pedagógicas necesarias para dirigir el proceso enseñanza y aprendizaje.....	105
Figura 34. Distribución porcentual del Ítem 6: En la institución educativa existe especial relevancia sobre el dominio del marco curricular para elaborar el plan de estudio.....	106
Figura 35. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Organización.....	110
Figura 36. Distribución porcentual del Ítem 7: En la institución educativa siempre se logra la implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades, tareas y acciones.....	112
Figura 37. Distribución porcentual del Ítem 8: Las actividades didácticas adoptan diferentes formas organizativas a utilizar en el desarrollo de las clases y de otras actividades.	113
Figura 38. Distribución porcentual del Ítem 9: Se fomenta con especial	

relevancia las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes.....	114
Figura 39. Distribución porcentual del Ítem 10: Normalmente siempre aprovechamos el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva favoreciendo la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes.....	115
Figura 40. Distribución porcentual del Ítem 11: Durante la organización de las actividades se consideran los saberes e intereses de los maestros a quienes se les proporciona recursos adecuados y apoyos pertinentes.	116
Figura 41. Distribución porcentual del Ítem 12: El profesor se involucra como persona, explicita y comparte con los colegas los objetivos del aprendizaje y los procedimientos.....	117
Figura 42. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Ejecución.....	121
Figura 43. Distribución porcentual del Ítem 13: El proceso de gestión didáctica responde a la lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos.....	123
Figura 44. Distribución porcentual del Ítem 14: Al desarrollar las clases en la Institución Educativa se da cumplimiento a los objetivos programados según las distintas disciplinas y/o	

asignaturas.....	124
Figura 45. Distribución porcentual del Ítem 15: En la ejecución, se trabaja desde la clase en la solución al problema diagnosticado, a través de establecer la jerarquización de las necesidades y problemas.....	125
Figura 46. Distribución porcentual del Ítem 16: Se tienen que identificar los diversos factores sociales, económicos, políticos y pedagógicos, que se deben tener en cuenta, en la elaboración de cada actividad educativa.....	126
Figura 47. Distribución porcentual del Ítem 17: En la institución educativa se destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes.....	127
Figura 48. Distribución porcentual del Ítem 18: El fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus estudiantes.....	128
Figura 49. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Control.....	132
Figura 50. Distribución porcentual del Ítem 19: En la institución educativa donde laboro, el control de la gestión didáctica es para tener la posibilidad de efectuar los ajustes adecuados en cada contexto.....	134

Figura 51. Distribución porcentual del Ítem 20: Participo en hacer los ajustes adecuados en todo el proceso de contextualización didáctica y sus resultados.....	135
Figura 52. Distribución porcentual del Ítem 21: En mi centro de labores, el control, visto como evaluación, se expresa en la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación.....	136
Figura 53. Distribución porcentual del Ítem 22: La evaluación durante el control debe de estar diseñado para alcanzar los resultados esperados o corregir la estrategia elaborada.....	137
Figura 54. Distribución porcentual del Ítem 23: Observo que el control de la gestión didáctica de la institución, es de carácter práctico y operacional donde mis colegas participan.....	138
Figura 55. Distribución porcentual del Ítem 24: El control que se realiza a la gestión didáctica presenta una secuencia lógica de acciones previamente establecidas.....	139
Figura 56. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable gestión didáctica.....	143

RESUMEN

El ambiente interno en que se encuentra la organización lo crean las personas que la integran, éste es considerado como el clima organizacional que, a la vez, puede tener repercusiones en la gestión didáctica. Así, la hipótesis planteada en ésta investigación es: “*El clima organizacional incide significativamente en el nivel de gestión didáctica de los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja de Tacna, durante el año 2015.*”. Para su comprobación se utilizaron dos encuestas elaboradas con la escala de Lickert, las que se aplicaron a los docentes que laboran en la institución educativa; para el procesamiento de los datos se usó de la estadística descriptiva e inferencial, software SPSS y Microsoft Excel. Los resultados demuestran que el nivel de clima organizacional de los directivos, es moderado; por lo que el nivel de gestión didáctica de los docentes, también es moderado; además claramente se puede observar que el tipo de clima participativo consultivo es el que más predomina; y que el clima organizacional, efectivamente tiene incidencia significativa sobre el nivel de gestión didáctica de los docentes.

PALABRAS CLAVE: clima organizacional, autoritario, participativo, gestión didáctica, planificación, organización, ejecución, control.

ABSTRACT

The internal environment within an organization is created by the people who are part of it, this is considered as the organizational climate, so it can have influence on the didactic management. Thus, the hypothesis raised in this research is: “The organizational climate affects significantly the level of didactic management of teachers of secondary education in Gerardo Arias Copaja school in Tacna, during 2015”. For testing, two elaborate surveys with Likert scale were used, which were applied to teachers who work in the educational institution; for the data processing, descriptive and inferential statistics, SPSS software and Microsoft Excel were used. The results show that the level of organizational climate of managers, is modest; by which the level of management teaching of the teachers, also is moderate; also clearly you can see that the type of consultative participatory climate is more dominant; and that the climate organizational, effectively has incidence significant on the level of management teaching of the teachers.

KEY WORDS: organizational climate, authoritative, participative, didactic management, planning, organization, execution, control.

INTRODUCCIÓN

Para la presente investigación se consultaron los trabajos: *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual* (The organizational climate and its diagnosis a conceptual approximation) de García, M. (2009); *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia - Lima*, de Zarate, D. (2011); e *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa Jorge Chávez de Tacna*, de Avalos (2009).

Dentro de las teorías directamente relacionadas con el clima organizacional, están la teoría de Likert desarrollado desde 1946 (citado por Brunet, 1999) con sus tipos de clima organizacional; por su parte Bustos & Miranda (2001) manifiestan que el clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas. Dentro de las teorías relacionadas con la gestión didáctica, están la teoría de proceso cíclico de la gestión didáctica de Céspedes (2008), quien afirma que la gestión didáctica se da a través de la planificación, organización, ejecución y el control. El problema de la presente investigación es que en la Institución

Educativa Gerardo Arias Copaja, se observa un clima organizacional no muy adecuado que redundaría en la gestión didáctica de los docentes.

La presente investigación se desarrolla en cuatro capítulos. En el Capítulo I: Planteamiento del problema, se describe y formula el problema, además se establecen los objetivos, la importancia y justificación del estudio, y se proponen las hipótesis correspondientes. En el Capítulo II: Marco teórico, donde se dan a conocer los antecedentes, bases teóricas científicas y definición de términos. En el Capítulo III: Marco metodológico, se especifica el tipo y diseño de la investigación, ámbito de estudio, población y muestra, variables e indicadores (operacionalización), las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos. En el Capítulo IV: Resultados de la investigación, se muestra la confiabilidad de instrumentos (Alpha de Cronbach), resultados sobre clima organizacional y gestión didáctica, bajo el análisis por dimensión, por indicador e ítem, además del análisis global de cada una de las variables, se hace la contrastación de las hipótesis, y se emiten las conclusiones y recomendaciones a las que se arriba con la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades. El ambiente interno en que se encuentra la organización, conformada por las personas que la integran, es considerado como el clima organizacional.

La institución educativa es una organización que está conformada por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como la estructura organizacional, los procesos que ocurren dentro de ella y la conducta de los grupos e individuos. La interacción de los componentes, antes mencionados, produce patrones de relación variados y específicos que encajan en lo que se ha denominado clima organizacional.

Desde un punto de vista ideal, la organización debe ser el lugar donde

se reúnen personas muy motivadas para alcanzar objetivos predeterminados. En realidad esto sucede en muy contadas ocasiones ya que, con frecuencia, se presentan situaciones conflictivas generando circunstancias negativas.

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el comportamiento de un trabajador, no es un resultado de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que él tenga de estos factores. Sin embargo, estas percepciones, dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias de cada miembro con la organización. De ahí, el clima organizacional, refleja la interacción entre las características personales y organizacionales.

Actualmente, la I. E. Gerardo Arias Copaja, tiene muchas dificultades en su ambiente o clima organizacional por falta de motivación, liderazgo, comunicación, toma de decisiones, entre otros factores; que probablemente incida en la gestión didáctica de los docentes que estarían contribuyendo a que en esta institución educativa, se perciba cierto grado de apatía e insatisfacción por parte de los miembros de la organización, quienes presentan expectativas desfavorables en lo que respecta a sus

aspiraciones profesionales, académicas y sociales. Por otra parte, no se puede ignorar el hecho que también el estudiante pudiera ser sensible a la influencia intangible del clima organizacional y gestión didáctica que se da en la institución educativa.

De allí, que en la presente investigación partió el propósito de realizar un análisis sobre el clima organizacional existente en la I. E. Gerardo Arias Copaja a fin de determinar el nivel de gestión didáctica de los docentes mejorando la calidad educativa de la institución.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Por todo lo descrito anteriormente, cabe hacerse las siguientes interrogantes:

1.2.1. Problema general

¿Cómo incide el clima organizacional en el nivel de gestión didáctica de los docentes de la I. E. Gerardo Arias Copaja de Tacna, durante el año 2015?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional percibido por los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja?
- b. ¿Cuál es el nivel de gestión didáctica de los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja?
- c. ¿Cuál es el tipo de clima organizacional predominante y cómo éste incide en la gestión didáctica de los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

Determinar la incidencia del clima organizacional en el nivel de gestión didáctica de los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja de Tacna, durante el año 2015.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar el nivel clima organizacional percibido por los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja.
- b. Determinar el nivel de gestión didáctica de los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja.
- c. Identificar el tipo de clima organizacional predominante y su incidencia en la gestión didáctica de los docentes de Educación Secundaria en la I. E. Gerardo Arias Copaja.

1.4. IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.4.1. Importancia

El clima organizacional en las instituciones educativas, ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación, ha dejado de ser un elemento periférico para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica, ya que se pueden identificar diferentes variables positivas y negativas que pueden afectar al desempeño académico de los docentes. A su vez, está demostrado que la ausencia de la didáctica como de la enseñanza-aprendizaje, justifica gran parte de los cuestionamientos

que le hacen al hacer y evaluar del docente en el aula y, más aún con los alumnos durante el desempeño de su trabajo, especialmente porque las políticas educativas, fines de la educación, desafíos de contexto y los modernos planteamientos, no logran materializarlos en el aula de clase con el éxito esperado.

Entonces, un estudio del clima organizacional proporciona una valiosa información acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional. Así mismo, al conocer el nivel de gestión didáctica de los docentes, permite plantear sugerencias para convertir cada aula en talleres donde cada alumno logre un desarrollo integral, adquiere destreza de aprendizaje, habilidades meta cognitivas.

1.4.2. Justificación

El presente estudio se justifica en razón que es necesario conocer la incidencia del clima organizacional de los directivos en la gestión didáctica de los docentes que laboran en la I. E. Gerardo Arias Copaja; lo cual nos permitirá plantear alternativas para superar dificultades y lograr los objetivos y metas propuestas.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

El clima organizacional incide significativamente en el nivel de gestión didáctica de los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja de Tacna, durante el año 2015.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a. El Nivel del Clima organizacional percibido por los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja, es moderado.
- b. El nivel de gestión didáctica de los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja de Tacna, durante el año 2015, es moderado.
- c. El Clima organizacional predominante, es Participativo-Consultivo, y éste incide significativamente en la gestión didáctica de los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

García, M. (2009), en la investigación: *clima organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. (The organizational climate and its diagnosis a conceptual approximation), publicada por la Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, sede San Fernando, Cali, Colombia; arriba a las siguientes afirmaciones: “a) El Clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. Por lo anterior, en el presente documento se realiza una aproximación conceptual desde diferentes autores, que ayuda a evidenciar la importancia del clima en los cambios organizacionales. b) De igual forma, se exponen las diferentes herramientas que se pueden emplear para su medición y diagnóstico y que

consideran numerosas variables que giran en torno a los valores de la organización, las creencias, costumbres y prácticas empresariales, para esclarecer las causas de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo, y su incidencia en los cambios organizacionales.”

En esta investigación se realiza una descripción sobre el clima organizacional que permite identificar los elementos constitutivos de su concepto y su relación con el estudio del mismo en las organizaciones y luego se analizan los factores del cambio organizacional, lo que permite identificar las mejoras en la organización.

2.1.2. A nivel nacional

Zarate, D. (2011), en la investigación: *Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*; con un enfoque cuantitativo no experimental y el tipo de diseño es el descriptivo transaccional o transversal. La autora refiere entre otras conclusiones, las siguientes: "a) Podemos concluir que el desempeño docente con las dimensiones profesional, personal y social según los alumnos resultan de acuerdo a la estadística arroja que el Chi cuadrado es de 26.39 y se considera alto. b) Los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario,

democrático y situacional para cumplir con la función de director de las Instituciones Educativas. c) En la investigación realizada se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones.”

Aquí el liderazgo directivo, aplicados en forma adecuada a las circunstancias, se relaciona en forma favorable con el desempeño de los docentes; en forma similar al clima organizacional y la gestión didáctica de los docentes, materia del presente estudio.

2.1.3. A nivel local

Avalos, R. (2009), en su tesis: *Influencia del Clima organizacional en la Satisfacción Laboral del personal docente de la Institución Educativa Jorge Chávez de Tacna en el año 2009*; propiciada por el Programa: Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Privada de Tacna, señala las siguientes afirmaciones: “a) Lo relevante del estudio está relacionado con la determinación que el tipo de Clima organizacional que prevalece en la institución en estudio; es del tipo paternalista, y en cuanto al nivel de satisfacción laboral, se comprobó que predomina el normativo. b) Se establece que si existe relación de causalidad entre el tipo de Clima organizacional y el nivel de Satisfacción Laboral en la Institución educativa en estudio, con un nivel de confianza del 95%.

Al determinar la relación de causalidad entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, nos abre camino a afirmar que el clima organizacional tienen relación positiva con la gestión didáctica, es decir, si el clima de la organización es moderado la gestión didáctica de los docentes también será moderada.

2.2. BASES TEÓRICAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

La importancia de la cultura y el clima organizacional ha sido tema de marcado interés desde los años 80's hasta nuestros días, dejando de ser un elemento periférico de las organizaciones para convertirse en un elemento de importancia estratégica.

Goncalves, A. en su libro *Dimensiones del Clima Organizacional* manifiesta que el clima organizacional está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las máquinas que utilizan, y con la propia actividad de cada uno. El clima organizacional es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones), y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, en

cuanto a productividad, satisfacción, rotación ausentismo, etc.; por tanto, evaluando el clima organizacional, se mide la forma cómo es percibida la organización.

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador, no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el clima organizacional, refleje la interacción entre características personales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima organizacional.

Por su parte, Valenzuela, A. y Onetto, L. en el artículo *El clima organizacional*, publicado en la Revista de Educación. Número 124, señalan que el clima organizacional es el resultado de las percepciones que los

integrantes de los grupos tienen de la calidad de su interacción social, como parte de una organización y de ésta con el medio. Agregan que se puede medir por la opinión y observación de la conducta de los miembros del grupo, conceptualizándose así una propiedad ambiental de tipo psicológico, fruto del comportamiento, identidad y características de los miembros.

En tal sentido, estudiar el clima organizacional para conocer sus resultados en la satisfacción del usuario, parte del conocimiento de las percepciones que tienen los trabajadores de su propia institución, por tanto, al determinarse tal situación, se llegará a comprender los diferentes mecanismos que hacen que una empresa sea competitiva y tenga la confianza del público.

2.2.1. Definiciones

Dessler, G. (1979) en su investigación *Organización y administración. Enfoque situacional*; expresa: "Aun cuando existe acuerdo general acerca de la importancia del clima organizacional, hay mucho menos consenso en cuanto a lo que el término significa. Las descripciones varían desde factores organizacionales puramente objetivos, como estructura, política, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivamente como la cordialidad, la intimidad y el apoyo". (p. 328)

De acuerdo al autor, el clima organizacional es una manifestación amplia donde inciden los factores organizacionales como los factores intrínsecos de los integrantes –en nuestro caso– de una institución educativa, resaltándose el trato cordial, el comportamiento solidario y afable para propiciar un ambiente agradable en la organización.

Kreitner, R y Kinicki, A. (1997), expresan: “El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos clima organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes integran”. (p. 27)

En consecuencia, es la expresión personal de la percepción que los colaboradores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que influye directamente en el desempeño de la organización.

Chiavenato, I. (2000), expresa: “El clima organizacional está estrechamente ligado con la motivación de los miembros de la organización. Si la motivación de estos es elevada, el clima tiende a ser alto y proporcional a las relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los participantes. Cuando la motivación de los miembros es baja, sea por frustración o por barreras a la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a bajar”. (p, 85)

Este autor, abiertamente afirma que, si existe una gran motivación en los colaboradores de la organización, consecuentemente habrá muy buen el Clima organizacional. De lo contrario, produciría frustraciones en los colaboradores, aspectos que serían totalmente negativos para la empresa.

Brunet, (1999), en la teoría de Clima organizacional Likert, establece: “El comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben” (p. 40), por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Brow & Moberg (1990), manifiestan que el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de ésta. “Clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas, directamente o indirectamente, por los trabajadores que se supone son una fuerza que influye en la conducta del trabajador”. (p. 192)

Mejía, B (2006), menciona que: “clima organizacional es el conjunto de situaciones internas que producen satisfacción y motivación en el personal, entre ellos tenemos el respeto, comunicación, reconocimiento de labor desempeñada, armonía, colaboración, sentido de crecimiento e integración, estos aspectos son de vital importancia en el desarrollo de los procesos”. (p. 91).

2.2.2. Tipos de clima

Según la teoría de clima organizacional de Likert, se establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características de una organización y se influyen de la percepción individual del clima, que son las siguientes:

- a) **Variables Causales definidas como variable individual.**- Los cuales están orientados a indicar el sentido en que una organización evoluciona y obtiene resultados. De hecho, de las variables causales se citan: la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

- b) **Variables Intermedias.**- Este tipo de variables están orientados a medir el estado interno de la empresa, reflejados en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Esta variable reviste gran importancia ya que constituyen un proceso organizacional.

- c) **Variables finales.**- Estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad; están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización, tales como productividad, ganancia y pérdida.

La interacción de estas tres variables, trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional, estas son:

- a) **Clima de tipo Autoritario:** Sistema I. Autoritario explotador y Sistema II. Autoritarismo paternalista.

- b) **Clima de tipo Participativo:** Sistema III. Consultivo y Sistema IV. Participación en grupo.

El clima autoritario, Sistema I Autoritario Explotador, se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

El Sistema II Autoritario Paternalista, se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, de utilizar recompensa y castigos como lentes de motivación para los trabajos, las supervisiones manejan mecanismos de control. En este clima, la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja es un ambiente estable y estructurado.

El clima participativo, Sistema III, consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados; se les es permitido, a los empleados, tomar decisiones especiales; se busca satisfacer necesidades de estima; existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional, en base a objetivos por alcanzar.

El Sistema IV, participación en grupo, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones, persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal-ascendente. El funcionamiento de este sistema, es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

Para poder hacer una evaluación del clima organizacional basada en la teoría, su autor diseñó un instrumento que permite evaluar el clima actual

de una organización con el clima ideal. Likert diseñó su cuestionario considerando aspectos como:

- a) Método de mando: manera en que se dirige el liderazgo para influir en los empleados.
- b) Características de las fuerzas motivacionales: estrategias que se utilizan para motivar a los empleados y responder a las necesidades;
- c) Características de los procesos de comunicación, referido a los distintos tipos de comunicación que se encuentran presentes en la empresa y como se llevan a cabo.
- d) Características del proceso de influencia, referido a la importancia de la relación supervisor- subordinado para establecer y cumplir los objetivos.
- e) Características del proceso de toma de decisiones: pertenencia y fundamentación de los insumos en los que se basan las decisiones así como la distribución de responsabilidades.
- f) Características de los procesos de planificación: estrategia utilizada para establecer los objetivos organizacionales.
- g) Características de los procesos de control, ejecución y distribución del control en los distintos estratos organizacionales.
- h) Objetivo de rendimiento y perfeccionamiento referidos a la planificación y formación deseada.

El instrumento desarrollado por Likert busca conocer el estilo operacional, a través de la medición de las dimensiones ya citadas.

La metodología para aplicar el instrumento está fundamentada en presentar a los participantes varias opciones por cada concepto, donde se reflejará su opinión en relación a las tendencias de la organización (ambiente autocrático y muy estructurado o más humano y participativo).

Los aspectos que componen el continuo de opciones, se denominan sistemas 1, 2, 3 y 4, y que a continuación se explican brevemente:

- a) Sistema 1 (explotador – autoritarismo) se basa en los conceptos de gerencia de la teoría X de MagGregor y su liderazgo directivo.
- b) Sistema 2 (Benevolente – Autoritario) relación directa subordinado – líder, donde el subordinado está relativamente alejado de otros asuntos, relaciones con el trabajo, ya que el énfasis está en la relación uno-uno (supervisor – supervisado).
- c) Sistema 3 (consultivo), liderazgo participativo donde el líder consulta con su gente a nivel individual para proceder a tomar decisiones.

- d) Sistema 4 (participativo o de grupos interactivos) basado en la teoría de MagGregor donde se hace énfasis en la interacción de equipos en todo los procesos críticos de la organización.

El modelo de Likert, es utilizado en una organización que cuentan con un punto de partida para determinar: el ambiente que existe en cada categoría; el que debe prevalecer; y los cambios que se deben implantar para derivar el perfil organizacional deseado.

Likert, en su teoría, menciona que el comportamiento del subordinado es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por ser esperanzas, por sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada, por la percepción.

Bustos & Miranda (enero, 2001), afirman que el clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo, cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el clima organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste

disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra, dentro de una misma empresa.

El Clima, junto con las estructuras, características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. El clima influye en la forma cómo cada trabajador se siente en la institución, por ejemplo: si una persona percibe hostil el clima de su organización, tendrá tendencia a comportarse defensivamente, aunque este no necesariamente sea consciente del papel y de la existencia de los factores que la componen. Algunos sienten la sensación de bienestar, comodidad y de un ambiente gratificante emocionalmente, otros en cambio, puede ser que se sientan mal, insatisfechos con su sueldo actual, con su jefe o grupo, etc. y estas condiciones determinan el tipo de actitudes y comportamientos que adoptaran. El clima organizacional es, por tanto, el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales, determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización, su satisfacción, etc.

2.3. BASES TEÓRICAS DE GESTIÓN DIDÁCTICA

En cuanto a la variable Gestión didáctica, también existen diferentes aspectos a tratar; es así que Salgado (2015) menciona: “La gestión curricular conlleva la gestión didáctica de los aprendizajes en la escuela y la correspondiente responsabilidad social, en consecuencia, la reflexión debe situarse en las enseñanzas y los aprendizajes que se desarrollan, involucrando en ello, a estudiantes docentes, directivos, principalmente a reflexionar acerca de la enseñanza y del aprendizaje, implica más allá de las diversas teorías que los sustentan asumir rupturas y conflictos cognitivos; pero, fundamentalmente tomar conciencia de lo que significa para la institución escolar, desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje que introduzca la responsabilidad de generar y potenciar aprendizajes significativos y relevantes en sus estudiantes”. (p. 28)

El docente debe actuar como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, participación activa de su aprendizaje, transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

En efecto, el docente para dar cumplimiento a este rol de promotor de aprendizajes debe recurrir a instrumentos curriculares, tales como: los programas de estudio, en ellos el docente encuentra los objetivos, contenidos, estrategias metodológicas, recursos para el aprendizaje y las estrategias de evaluación de las diferentes áreas, asignaturas y/o similares.

Por su parte, Diaz (1998) afirma: “Además de considerar la dimensión conceptual de la didáctica, como elemento que evita que se pierda en una perspectiva instrumentalista, es indispensable concebirla desde una dimensión histórica política, puesto que mediante la didáctica se dan respuestas a los problemas que la educación enfrenta en un momento social determinado. De esta manera, consideramos como dos grandes omisiones de las concepciones didácticas actuales, la carencia de una perspectiva que la teoría y la técnica en la didáctica como elemento que le aleje del instrumentalismo, y la falta de una concepción histórica - política, aspecto que permitiría ubicarla en el seno de los grandes propósitos sociales para la educación”. (p. 8).

Siguiendo esta misma línea, consideramos que la didáctica posee una doble vertiente como materia: tratar de conocer mejor su campo de

estudio y poder actuar de manera más eficaz en ella. Es decir, que en buena cuenta busca conjuntamente un saber y un hacer de la educación.

2.3.1. Definición de didáctica

Para Imideo & Nérici, (1985), “La didáctica es el estudio del conjunto de recursos técnicos que tienen por finalidad dirigir el aprendizaje del alumno, con el objeto de llevarle a alcanzar un estado de madurez que le permita encarar la realidad, de manera consciente, eficiente y responsable, para actuar en ella como ciudadano participante y responsable” (p. 67). Por lo tanto, de acuerdo a Nérici, la didáctica se interesa por el cómo va a ser enseñado el estudiante.

Es preciso destacar, sin embargo, que la didáctica se interesa, en forma preponderante, por cómo enseñar o cómo orientar el aprendizaje, aun cuando los demás elementos son factores importantes para que la enseñanza o el aprendizaje se realicen con mayor eficacia, claro está, en el sentido de los fines de la educación.

Fernandez, S. T. (1981), en su investigación sobre Tecnología Didáctica, adjudica a la didáctica un carácter aplicativo, eminentemente

práctico, aunque no excluyen que tenga también un carácter teórico especulativo, pero su practicidad es su principal razón de ser: “La didáctica es la rama de la pedagogía que se ocupa de orientar la acción educadora sistemática, y en sentido más amplio: “Como la dirección total del aprendizaje”, abarca de esta manera, el estudio de los métodos de enseñanza y los recursos que ha de aplicar el educador o educadora para estimular positivamente el aprendizaje y la formación integral, y armónica de los educandos.

2.3.2. Concepto de gestión didáctica

La gestión didáctica es un proceso que direcciona, planifica, organiza, ejecuta y controla las prácticas didácticas del proceso de enseñanza aprendizaje, que discurre en la formación de los profesionales de la educación superior, y que responde a sus necesidades y al desarrollo de una cultura pedagógica que le permita interactuar en cualquier contexto y contribuya a alcanzar los objetivos de la sociedad. (Céspedes, 2008).

Llinares (2000) considera que tal práctica didáctica: “Ocurre en tres fases: la fase preactiva, en la cual el profesor planifica (selección de una temática, una situación, etc.); la fase interactiva, con el profesor interactúa

con los estudiantes; y la fase postactiva, que ocurre cuando el profesor reflexiona sobre lo ocurrido en las dos anteriores”. Lo que a su vez también podría llamarse gestión didáctica.

2.3.3. Gestión didáctica en la sistematización de habilidades profesionales

Céspedes, A. (2008), afirma: “La concepción teórica de la gestión didáctica de sistematización de las habilidades profesionales del proceso de enseñanza aprendizaje, parte de reconocer un conjunto de criterios que desde las Ciencias Pedagógicas, son capaces de perfeccionar el mismo, por lo que se sustenta en el proceso de formación inicial multigrado que el autor de esta investigación propone. Además, tiene la intención de perfeccionar de forma concreta, la sistematización de las habilidades profesionales, y para ello se requiere de una estructura que lleve implícita los presupuestos epistémicos de la gestión didáctica como proceso.”

Desde esta perspectiva, la gestión didáctica es un proceso que direcciona, planifica, organiza, ejecuta y controla las prácticas didácticas del proceso de enseñanza aprendizaje que discurre en la formación de los profesionales de la educación superior, y que responde a sus necesidades

y al desarrollo de una cultura pedagógica que le permita interactuar en cualquier contexto y contribuya a alcanzar los objetivos de la sociedad.

Según Céspedes, la gestión didáctica coadyuva a crear espacios de orientación, interacción, comunicación y movilización de los sujetos implicados en el proceso de enseñanza aprendizaje, a la vez que permite establecer relaciones entre los que participan en dicho proceso, con un carácter dialógico e interactivo, donde se asumen los aspectos teóricos como prácticos para hacer frente a los desafíos, tanto sociales como profesionales, en disímiles contextos de actuación, con un carácter dinámico que privilegia la comprensión, significatividad y la relevancia cultural de los docentes y discentes.

De ahí que la gestión didáctica tiene también su concreción en la sistematización de las habilidades profesionales que, a juicio del investigador, se enmarca como un proceso de desempeño, adjudicación y apropiación de una práctica formativa determinada, que al relacionar sistémica y didácticamente dichas habilidades, en las diferentes disciplinas y/o asignaturas del plan de estudio, permite a los sujetos comprender y explicar los diferentes conocimientos en determinados contextos, con el fin

de transformar y cualificar la enseñanza aprendizaje de los profesionales de la educación.

La sistematización de las habilidades profesionales se erige, en un aspecto esencial del proceso de formación inicial multigrado y se define como un proceso que desarrolla el carácter de continuidad y consecutividad de las mismas, propias del contenido socio cultural que han de apropiarse los sujetos en formación, y que propicia la reestructuración epistemológica-praxiológica de ese contenido para la escuela multigrado, en tal sentido, la sistematización condiciona la profundización de la actividad didáctica de los profesores de los Institutos Superiores Pedagógicos.

2.3.4. Proceso cíclico de la gestión didáctica

Según Céspedes, A. (2008), el proceso cíclico de la gestión didáctica se da a través de la planificación, organización, ejecución y el control de los procedimientos y acciones que debe llevar el docente y que garantizará el cumplimiento de los objetivos propuestos en cada año, a través de diferentes tareas, como:

2.3.4.1. Planificación

En función de los objetivos individuales, grupales e institucionales, previamente establecidos, se parte de una adecuada planificación de la sistematización de las habilidades profesionales. En relación a la planificación, se parte del criterio que se deben dominar las diferentes disciplinas que enseña el profesor, así como los principios y las capacidades pedagógicas necesarias para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje, dentro de las particularidades específicas del contexto en que dicho proceso transcurre. Además, especial relevancia adquiere el dominio del docente del marco curricular; es decir, de los objetivos de aprendizaje y contenidos definidos por dicho plan de estudio, entendidos como los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que los maestros en formación, requieren alcanzar para desenvolverse en la sociedad actual.

De este modo, los desempeños de un docente respecto a este dominio, se demuestran principalmente a través de la planificación, y en los efectos de estas planificaciones en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje en el aula.

2.3.4.2. Organización

Una correcta organización de la sistematización de las habilidades profesionales, en función de los diferentes programas de disciplinas y/o asignaturas, que permitan la implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades, tareas y acciones que desde cada una de ellas adopte diferentes formas organizativas a utilizar, en el desarrollo de las clases y de otras actividades docentes.

Todo ello hace necesario, la especial relevancia que adquieren en este ámbito las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes, que aprovechen el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva y favorezcan la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes. Al mismo tiempo, estas situaciones deben considerar los saberes e intereses de los maestros en formación y proporcionarles recursos adecuados y apoyos pertinentes. Para lograr que los mismos participen activamente en las actividades de las diferentes clases, se requiere también que el profesor se involucre como persona y explicita y comparta con los maestros los objetivos de aprendizaje y los procedimientos que se pondrán en juego, a partir de su experiencia profesional.

2.3.4.3. Ejecución

La ejecución de la sistematización de las habilidades profesionales responde, como proceso de gestión didáctica, a la lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos, y se pueda organizar la clase, para de esta forma dar cumplimiento a los objetivos programados con un carácter diferenciado, según las distintas disciplinas y/o asignaturas; así como, de actividades extradocentes, como: las excursiones, visitas a lugares históricos y de interés para la comunidad, actividades culturales, entre otras, que permitan resolver los problemas que se presentan en el proceso de enseñanza aprendizaje en la formación. En la ejecución se trabaja, desde la clase, en la solución al problema diagnosticado, a través de establecer la jerarquización de las necesidades y problemas de cada maestro en formación y del grupo, e identificar los diversos factores sociales, económicos, políticos y pedagógicos, que se deben tener en cuenta, en la elaboración de cada actividad.

Dentro de estos aspectos, también, destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes, con el fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus estudiantes.

2.3.4.4. Control

Un control es la sistematización de las habilidades profesionales en todo el proceso de contextualización didáctica y de sus resultados, para tener la posibilidad de efectuar los ajustes adecuados en cada contexto. Aquí juega un extraordinario papel el maestro tutor, el Director y el Colectivo Zonal, en el la proyección de las diferentes actividades. El control, visto como evaluación, que se expresa en autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, debe de estar diseñado para alcanzar los resultados esperados o corregir la estrategia elaborada si esta no es efectiva, y enriquecerá la elaborada inicialmente. Su carácter es práctico y operacional, a través de una secuencia lógica de acciones.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

A. CLIMA ORGANIZACIONAL.- Se refiere al clima organizacional óptimo.

Pertenece, al dominio de esta variable, todos los datos que tienen el atributo de explicitar el modo en que se desarrollan las relaciones interpersonales entre los trabajadores de las instituciones y que influyen positivamente en el estado de ánimo de los trabajadores; y que frente al clima organizacional no óptimo, pertenecen al dominio de esta variable

todos los datos que tienen el atributo de explicitar el modo en que se desarrollan las relaciones interpersonales entre los trabajadores, y que influyen negativamente en el estado de ánimo de los trabajadores.

B. CULTURA ORGANIZACIONAL.- La cultura organizacional tiene varios efectos sobre el comportamiento de sus miembros. En primer lugar, en los procesos de atracción y selección, lo que perpetua aún más la cultura existente. También tendrá efectos sobre los procesos de retención y rotación voluntaria, de manera que en la medida que haya una, mayor correspondencia entre los valores de los trabajadores y la cultura organizacional, mayor será el compromiso del trabajador hacia la organización, y menor la tasa de rotación o abandono voluntario. Los estilos de liderazgo y toma de decisiones se verán también afectados por contingencias culturales así como las conductas emprendedoras.

C. GESTIÓN EDUCATIVA.- La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. La gestión educativa consiste en: presentar un perfil integral, coherente y

unificado de decisiones; definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos; definir acciones para extraer ventajas a futuro: se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización; comprometer a todos los actores institucionales; y Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

D. GESTIÓN CURRICULAR.- La gestión curricular se define como la capacidad de organizar y poner en marcha el proyecto pedagógico de la institución a partir de la definición de qué se debe enseñar y qué deben aprender los estudiantes. Está orientada hacia la formación de los estudiantes por medio de las interpretaciones del P. E. I. (Proyecto Educativo Institucional) en el aula y busca un mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje en la institución. Esto exige un trabajo en equipo organizado por la institución y unos acuerdos mínimos establecidos de acuerdo con el P. E. I. sobre aspectos críticos de la enseñanza y el aprendizaje: la evaluación, la articulación de niveles, áreas y grados. Contiene las competencias y habilidades que evidencian la forma en la cual el director asegura el aprendizaje efectivo en aula, considerando la cultura y el Proyecto Educativo del

Establecimiento, Se expresan en la capacidad de promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum.

E. GESTIÓN DIDÁCTICA.- La situación didáctica se presenta en los momentos en que el docente está implicado en un juego con el sistema de interacciones del estudiante con los problemas que él le ha planteado, es decir que a situación o el problema elegido por el profesor es una parte esencial de la siguiente situación más amplia: el docente busca devolver al alumno una situación que provoque en él una interacción lo más independiente y lo más fecunda posible. Para ello, comunica o se abstiene de comunicar, según el caso, informaciones, preguntas, métodos de aprendizaje, heurísticas, etc.

F. DESEMPEÑO LABORAL.- Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se

esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa, se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un periodo determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

G. COMPETENCIAS.- Las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral. Las competencias son los conocimientos, habilidades, y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y practicar en el mundo en el que se desenvuelve.

H. EDUCACIÓN.- El proceso multidireccional mediante el cual se

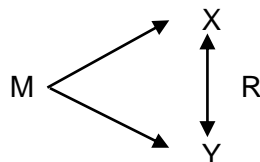
transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes. El proceso de vinculación y concienciación cultural, moral y conductual. Así, a través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos. Los objetivos de la educación son: Mejorar las formas de expresión personal y de comunicación verbal y gráfica; favorecer el proceso de maduración de los niños en lo sensorio-motor, la manifestación lúdica y estética, la iniciación deportiva y artística, el crecimiento socio afectivo, y los valores éticos; estimular hábitos de integración social, de convivencia grupal, de solidaridad, cooperación y de conservación del medio ambiente; desarrollar la creatividad del individuo; fortalecer la vinculación entre la institución educativa y la familia; prevenir y atender las desigualdades físicas, psíquicas y sociales originadas en diferencias de orden biológico, nutricional, familiar y ambiental mediante programas especiales y acciones articuladas con otras instituciones comunitarias. Proceso de socialización formal de los individuos de una sociedad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se trata de una investigación del tipo no experimental, descriptiva-correlacional, pues corresponde describir una realidad local y caracterizarla en sus variables importantes y establecer la relación existente entre ellas. Este tipo de investigación no busca el conocimiento activo de problemas de la realidad, sino intenta descubrirla y describirla, para que a partir de los hallazgos resultantes, poder plantear las estrategias necesarias para modificar dicha realidad.



Dónde:

M : Muestra

X : Variable Independiente "Clima organizacional"

Y : Variable Dependiente "Gestión didáctica "

R : Relación entre variables

3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO

El presente estudio se realizó a nivel microregional, enfocándonos en los docentes que laboran en las instalaciones de la Institución Educativa Gerardo Arias Copaja de Tacna.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por 27 docentes (directora, subdirector y personal docente) de la I. E. Gerardo Arias Copaja de Tacna.

3.3.2. Muestra

La muestra de estudio estuvo constituida por 22 docentes, los cuales se seleccionaron bajo el muestreo por conveniencia.

Obs. El muestreo de o por conveniencia, es una técnica donde los sujetos son seleccionados, dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos, para el investigador.

3.4. VARIABLES E INDICADORES

3.4.1. Variable Independiente

“Clima organizacional”

Tabla 1. Dimensiones e indicadores de Clima organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES
Clima Tipo Autoritario – explotador	La dirección no posee confianza.
	Interacción entre los superiores y subordinados.
	Las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.
Clima Tipo Autoritario – Paternalista.	La confianza a la dirección motiva el trabajo.
	Las supervisiones manejan mecanismos de control.
	Es un ambiente estable y estructurado.
Clima Tipo Participativo – Consultivo.	Clima de confianza que tienen los superiores.
	Es permitido a los empleados tomar decisiones especiales.
	Interacción entre ambas partes existe la delegación.
Clima Tipo Participativo – Grupo	Atmósfera definida por el dinamismo.
	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección
	La comunicación fluye de forma vertical-horizontal-ascendente.
	El equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos

Fuente: elaboración propia.

3.4.2. Variable Dependiente

“Gestión didáctica“

Tabla 2. Dimensiones e indicadores de gestión didáctica.

DIMENSIONES	INDICADORES
Planificación	Sistematización de las habilidades profesionales.
	Dominio de las disciplinas.
	Principios y capacidades pedagógicas.
Organización	Implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades.
	Habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes.
	Saberes e intereses de los maestros.
Ejecución	Lógica para procesar en dirección a los objetivos propuestos.
	Solución a los problemas diagnosticados a través de la jerarquización de las necesidades.
	Monitorización permanente de los aprendizajes.
Control	Habilidades profesionales en todo el proceso de contextualización.
	Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.
	Carácter práctico y operacional a través de una secuencia lógica de acciones.

Fuente: elaboración propia.

3.4.3. Operacionalización de las variables

Tabla 3. Operacionalización de las variables.

Variable	Indicadores	Unidad/ Categoría	Escala
Clima organizacional	La dirección no posee confianza.	Bajo Moderado Alto	Ordinal
	Interacción entre los superiores y subordinados.		
	Las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.		
	La confianza a la dirección motiva el trabajo.	Bajo Moderado Alto	Ordinal
	Las supervisiones manejan mecanismos de control.		
	Es un ambiente estable y estructurado.		
	Clima de confianza que tienen los superiores.	Bajo Moderado Alto	Ordinal
	Es permitido a los empleados tomar decisiones especiales.		
	Interacción entre ambas partes existe la delegación.		
	Atmósfera definida por el dinamismo.	Bajo Moderado Alto	Ordinal
	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección		
	La comunicación fluye de forma vertical-horizontal-ascendente.		
El equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos			
Gestión didáctica	Sistematización de las habilidades profesionales	Bajo Moderado Alto	Ordinal
	Logro de una Integración didáctica		
	Principios y capacidades pedagógicas		
	Implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades.	Bajo Moderado Alto	Ordinal
	Habilidades del profesor para para organizar situaciones interesantes.		
	Saberes e intereses de los maestros.		
	Lógica procesar en dirección a los objetivos propuestos.	Bajo Moderado Alto	Ordinal
	Solución a los problemas diagnosticados a través de la jerarquización de las necesidades.		
	Monitorización permanente de los aprendizajes.		
	Habilidades profesionales en todo el proceso de contextualización.	Bajo Moderado Alto	Ordinal
	Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.		
	Carácter práctico y operacional a través de una secuencia lógica de acciones.		

Fuente: elaboración propia.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para obtener la información, a fin de cumplir con los objetivos propuestos y para probar las hipótesis planteadas, se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos.

a) Investigación documental

Se utilizaron libros, revistas, artículos periodísticos, bases de datos de diferentes universidades del mundo mediante Internet, bibliotecas y archivos personales. Registrando los datos en fichas de cotejo.

b) Observación de campo

En un cuaderno de campo, se registraron las anécdotas, y cualquier otro suceso relevante, dicha información se tomó en cuenta al momento de interpretar los resultados.

c) Encuesta

Se elaboraron dos cuestionarios, los cuales se aplicarán a los administrativos (director, subdirector) y docentes (nombrados y contratados)

para medir el nivel del Clima organizacional y el nivel de gestión didáctica de los docentes.

3.6. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento de los datos se hizo con el software estadístico SPSS versión 18,0 en español, Ms Excel 2013. El análisis de datos, implicó las siguientes técnicas estadísticas:

- a) Tablas de frecuencias y figuras estadísticas
- b) Estadística descriptiva (media aritmética y desviación estándar)
- c) Tablas de contingencia
- d) Prueba de significancia de la Distribución Normal (Z)
- e) Prueba de independencia Chi Cuadrado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

4.1.1. Aplicación de coeficiente de Alpha de Cronbach

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados, se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1

Tabla 4. Escala de Alpha de Cronbach

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 - 0.49	Baja confiabilidad
0.50 - 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 - 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 - 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: valores establecidos por el Alpha de Cronbach.

De acuerdo con la escala, se determina que los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y se aproxima a cero significa que el instrumentos es de baja confiabilidad. En base a la

Escala de Lickert, se procedió a analizar las respuestas logradas considerando que los valores cercanos a 1 implica que está muy en desacuerdo con lo afirmado y los valores cercanos a 5 implica que se está muy de acuerdo con lo afirmado. Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 18.0 es el siguiente:

Tabla 5. Alpha de Cronbach: clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,814	22

Fuente: encuesta sobre Clima organizacional.

El coeficiente contenido tiene el valor de 0,814 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Clima organizacional” es de fuerte confiabilidad.

Tabla 6. Alpha de Cronbach: gestión didáctica

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,809	24

Fuente: encuesta sobre gestión didáctica.

El coeficiente contenido tiene el valor de 0,809 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Gestión didáctica” es de fuerte confiabilidad.

4.1.2. Relación variable, indicadores e ítems

Asimismo, es importante precisar la relación que existe entre la variable, los indicadores y las preguntas del instrumento administrado, de tal forma que se observe la alineación de la variable con el número de ítems que incluye cada indicador.

Tabla 7. Variable Independiente: Relación Indicador - Ítems

Variable	Indicador	Ítems
"Clima organizacional"	La dirección no posee confianza.	1, 2
	Interacción entre los superiores y subordinados.	3, 4
	Las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.	5, 6
	La confianza a la dirección motiva el trabajo.	7, 8
	Las supervisiones manejan mecanismos de control.	9, 10
	Es un ambiente estable y estructurado.	11, 12
	Clima de confianza que tienen los superiores.	13
	Es permitido a los empleados tomar decisiones especiales.	14
	Interacción entre ambas partes existe la delegación.	15
	Atmósfera definida por el dinamismo.	16
	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección	17, 18
	La comunicación fluye de forma vertical-horizontal- ascendente.	19, 20
	El equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos	21, 22

Fuente: elaboración propia.

Tabla 8. Variable Dependiente: Relación Indicador - Ítems

Variable	Indicador	Número de preguntas
"Gestión didáctica"	Sistematización de las habilidades profesionales.	1, 2
	Domínio de las disciplinas.	3, 4
	Principios y capacidades pedagógicas.	5, 6
	Implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades.	7, 8
	Habilidades del profesor para para organizar situaciones interesantes.	9, 10
	Saberes e intereses de los maestros.	11, 12
	Lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos.	13, 14
	Solución a los problemas diagnosticados a través de la jerarquización de las necesidades.	15, 16
	Monitorización permanente de los aprendizajes.	17, 18
	Habilidades profesionales en todo el proceso de contextualización.	19, 20
	Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.	21, 22
	Carácter práctico y operacional a través de una secuencia lógica de acciones.	23, 24

Fuente: elaboración propia.

Para determinar el nivel obtenido en cada una de las variables, se plantearon escalas de valoración que facilitó el análisis global del comportamiento de las variables en estudio. Las escalas de valoración contienen los niveles según el puntaje acumulado en el proceso de tabulación de respuestas de los encuestados. Las escalas de valoración son las siguientes.

Tabla 9. Escala de valoración para Clima organizacional

Indicadores	Escala
Alto nivel de Clima organizacional	82 – 110
Moderado nivel de Clima organizacional	50 – 81
Bajo Nivel de Clima organizacional	22 – 49

Fuente: elaboración propia.

Tabla 10. Escala de valoración para gestión didáctica

Indicadores	Escala
Alto nivel de gestión didáctica	89 – 120
Moderado nivel de gestión didáctica	57 – 88
Bajo nivel de gestión didáctica	24 – 56

Fuente: elaboración propia.

4.2. RESULTADOS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

4.2.1. Análisis por dimensión

4.2.1.1. Clima Autoritario – Explotador

Tabla 11. Dimensión 1. Clima Autoritario – Explotador

Dimensión	N	Media	Desv. típica
Clima Autoritario - Explotador	22	2,50	1,105

Fuente: encuesta sobre Clima organizacional.

Tabla 11a. Sumatoria de medias

Dimensión	N	Sumatoria
Clima Autoritario - Explotador	22	15,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 11b. Media y desviación típica según incógnita

Ítems	Media	Desv. típ.
A los órganos directivos les gusta tener toda la responsabilidad y tomar decisiones de carácter formal particularmente sobre las gestiones de la institución.	2,95	1,046
A los órganos directivos les gusta dirigir, motivar y tener el control del personal docente y administrativo de la institución.	2,77	,813
A los órganos directivos les gusta tener toda la decisión absoluta para solucionar los problemas que se presentan en la institución educativa.	2,55	,858
A los órganos directivos les agrada siempre guiar y tener el control del equipo de trabajo.	2,32	1,359
Considera que las competencias profesionales y laborales de los órganos directivos es el mejor de la institución.	2,05	1,090
Los órganos directivos son capaces de tomar decisiones importantes en el equipo de trabajo en la institución educativa.	2,36	1,465

Fuente: elaboración propia.

Tabla 11c. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo Clima Autoritario - Explotador	10	45,5
	Moderado Clima Autoritario - Explotador	11	50,0
	Alto Clima Autoritario - Explotador	1	4,5
	Total	22	100,0

Tabla 11d. Escala de valoración para la dimensión

Escala de valoración	Escala
Alto Clima Autoritario - Explotador	23 – 30
Moderado Clima Autoritario - Explotador	15 – 22
Bajo Clima Autoritario - Explotador	6 – 14

Fuente: elaboración propia.

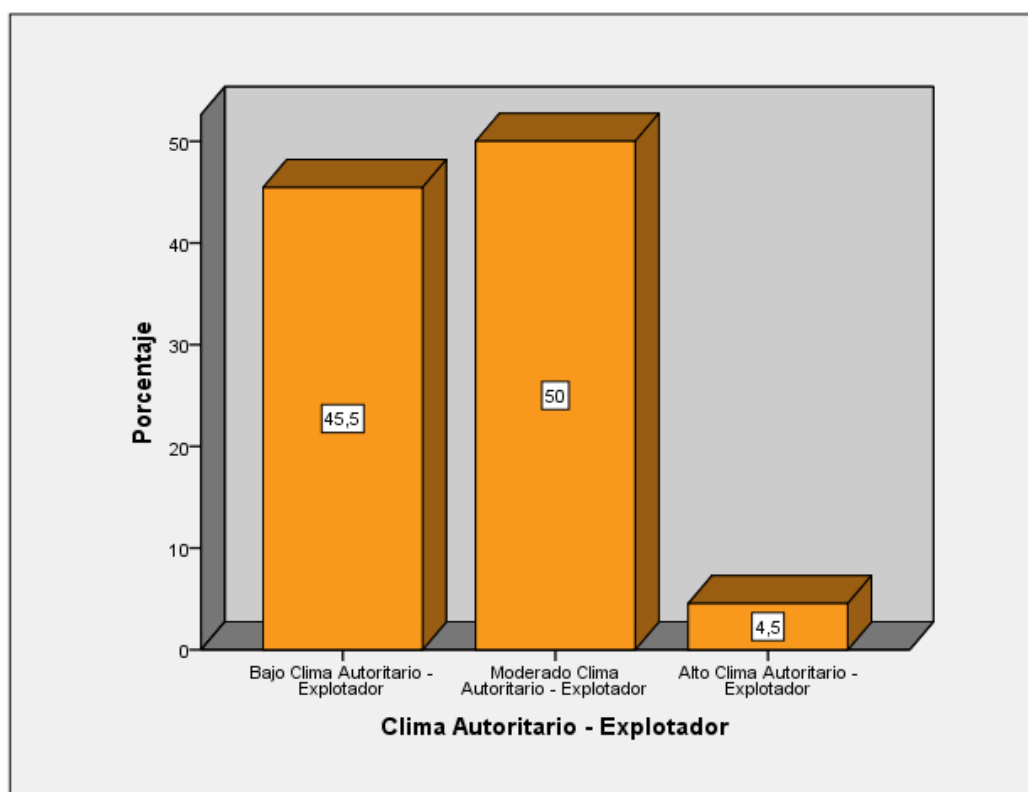


Figura 1. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Clima Autoritario - Explotador.

Fuente: Tabla 11c.

Interpretación

Los resultados de la tabla 11 y conexas, representan el comportamiento medio de la dimensión denominada “clima Autoritario – Explotador”; donde el resultado medio general obtenido fue de 2,50, una desviación típica de 1,105 y una sumatoria de 15,00; lo que significa que se ha alcanzado un moderado clima Autoritario – Explotador de acuerdo a la escala de valoración, tal como se puede apreciar en la Figura 1, lo cual se ve reflejado en la Institución Educativa Gerardo Arias Copaja de Tacna.

Tabla 12. Distribución de frecuencias del Ítem 1: A los órganos directivos les gusta tener toda la responsabilidad y tomar decisiones de carácter formal particularmente sobre las gestiones de la institución.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	9,1	9,1	9,1
	Raramente	4	18,2	18,2	27,3
	Ocasionalmente	11	50,0	50,0	77,3
	Frecuentemente	3	13,6	13,6	90,9
	Siempre	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre Clima organizacional

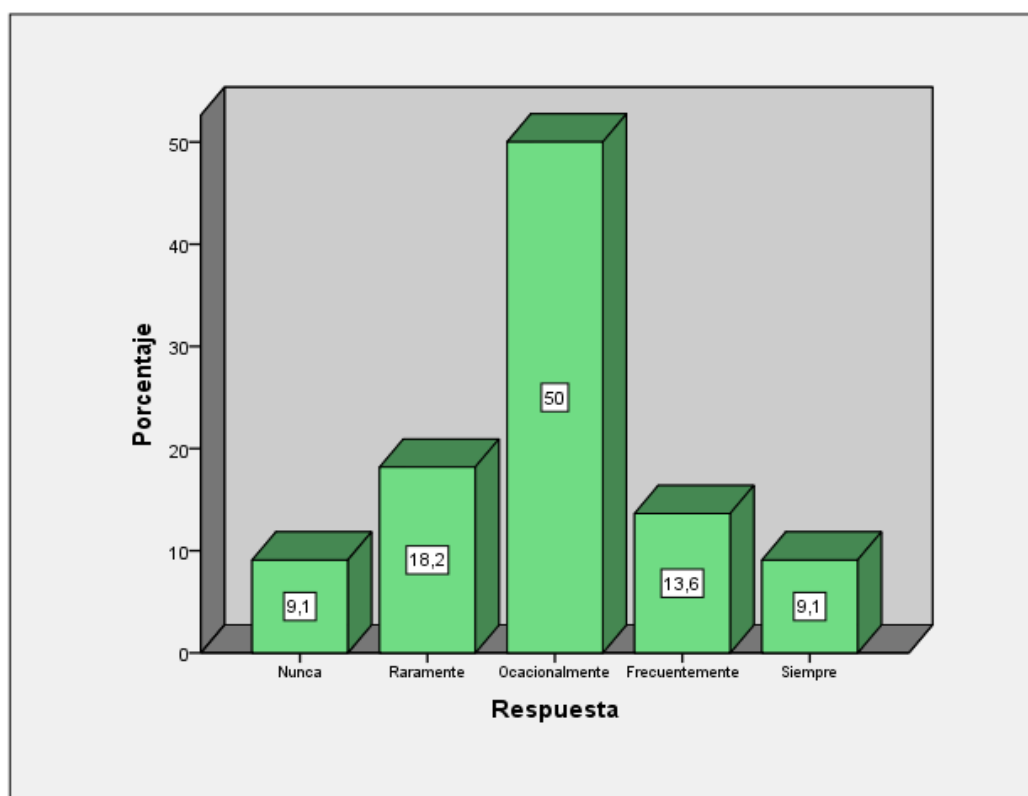


Figura 2. Distribución porcentual del Ítem 1: A los órganos directivos les gusta tener toda la responsabilidad y tomar decisiones de carácter formal particularmente sobre las gestiones de la institución.

Fuente: Tabla 12.

Tabla 13. Distribución de frecuencias del Ítem 2: A los órganos directivos les gusta dirigir, motivar y tener el control del personal docente y administrativo de la institución.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Raramente	9	40,9	40,9	40,9
Ocasionalmente	10	45,5	45,5	86,4
Frecuentemente	2	9,1	9,1	95,5
Siempre	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre Clima organizacional

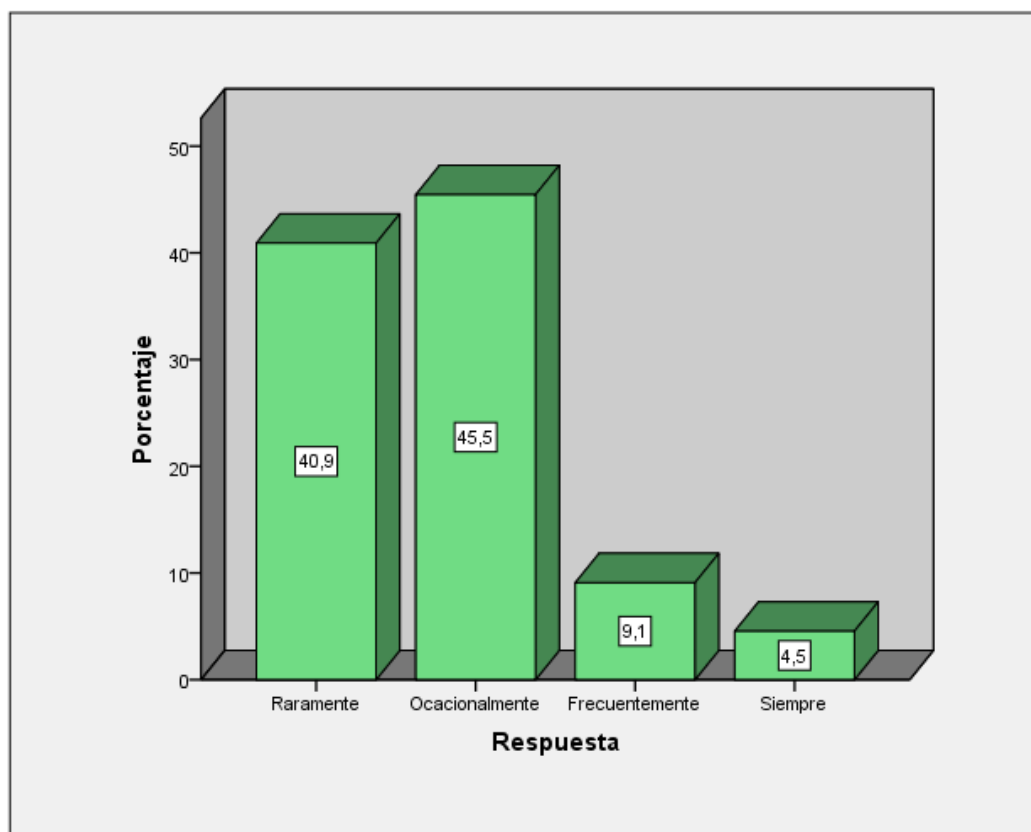


Figura 3. Distribución porcentual del Ítem 2: A los órganos directivos les gusta dirigir, motivar y tener el control del personal docente y administrativo de la institución.

Fuente: Tabla 13.

Tabla 14. Distribución de frecuencias del Ítem 3: A los órganos directivos les gusta tener toda la decisión absoluta para solucionar los problemas que se presentan en la institución educativa.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	4,5	4,5	4,5
	Raramente	11	50,0	50,0	54,5
	Ocasionalmente	8	36,4	36,4	90,9
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	95,5
	Siempre	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre Clima organizacional

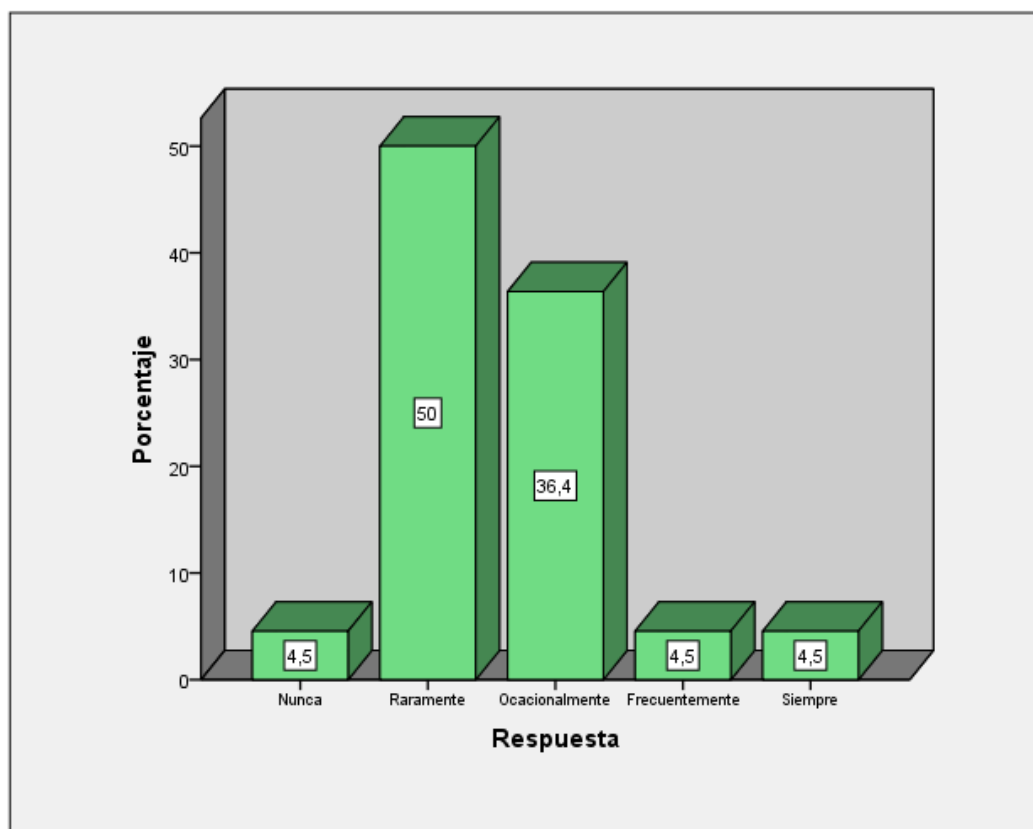


Figura 4. Distribución porcentual del Ítem 3: A los órganos directivos les gusta tener toda la decisión absoluta para solucionar los problemas que se presentan en la institución educativa.

Fuente: Tabla 14.

Tabla 15. Distribución de frecuencias del Ítem 4: A los órganos directivos les agrada siempre guiar y tener el control del equipo de trabajo.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	7	31,8	31,8	31,8
	Raramente	8	36,4	36,4	68,2
	Ocasionalmente	3	13,6	13,6	81,8
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	86,4
	Siempre	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre Clima organizacional

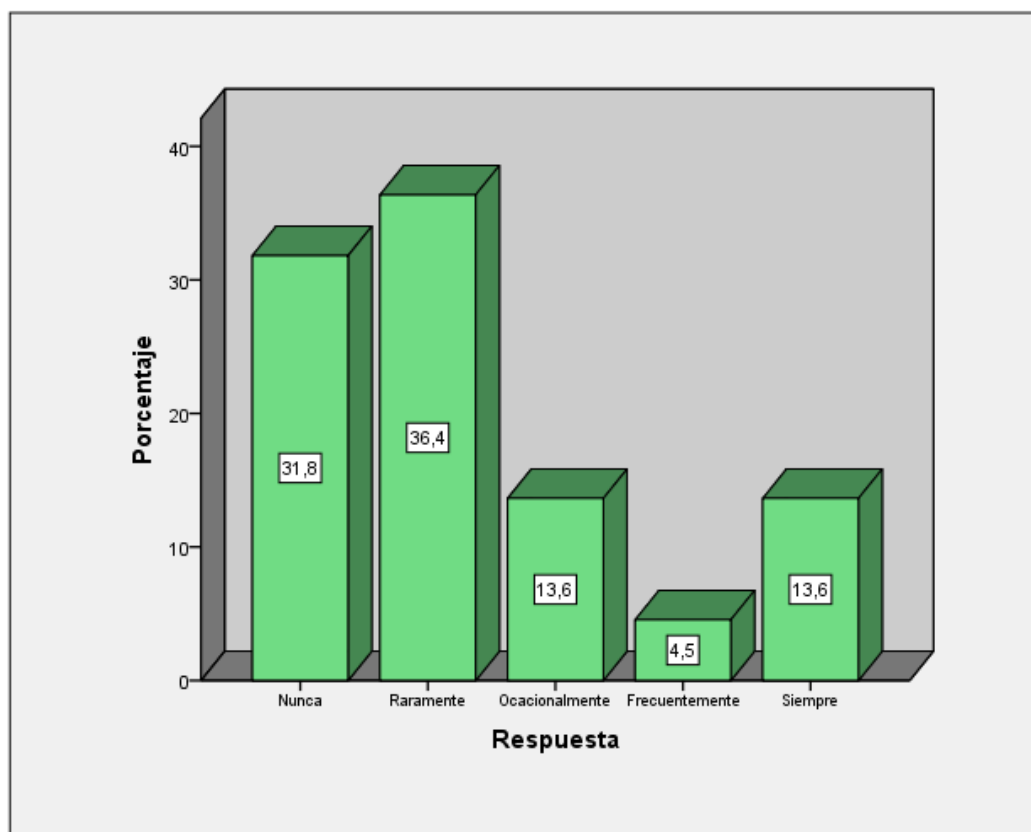


Figura 5. Distribución porcentual del Ítem 4: A los órganos directivos les agrada siempre guiar y tener el control del equipo de trabajo.

Fuente: Tabla 15.

Tabla 16. Distribución de frecuencias del Ítem 5: Considera que las competencias profesionales y laborales de los órganos directivos, es el mejor de la institución.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	8	36,4	36,4	36,4
Raramente	8	36,4	36,4	72,7
Ocasionalmente	4	18,2	18,2	90,9
Frecuentemente	1	4,5	4,5	95,5
Siempre	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre Clima organizacional.

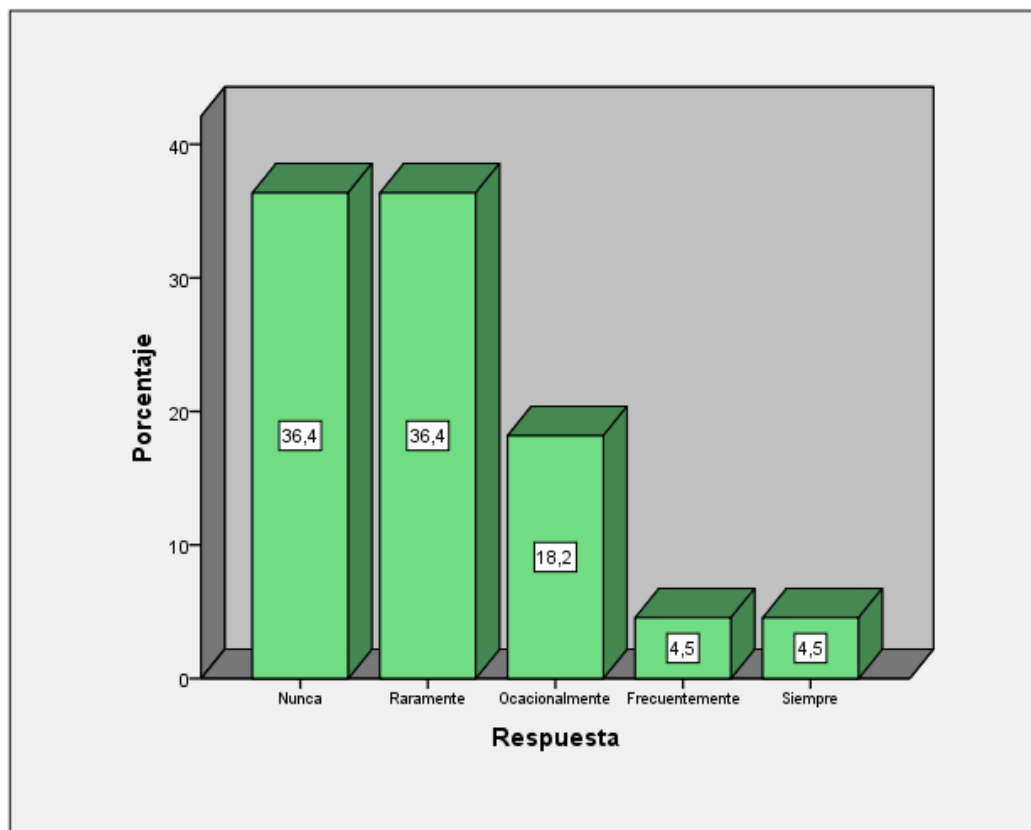


Figura 6. Distribución porcentual del Ítem 5: Considera que las competencias profesionales y laborales de los órganos directivos, es el mejor de la institución.
Fuente: Tabla 16.

Tabla 17. Distribución de frecuencias del Ítem 6: Los órganos directivos son capaces de tomar decisiones importantes en el equipo de trabajo en la institución educativa.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	7	31,8	31,8	31,8
	Raramente	9	40,9	40,9	72,7
	Ocasionalmente	1	4,5	4,5	77,3
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	81,8
	Siempre	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre Clima organizacional.

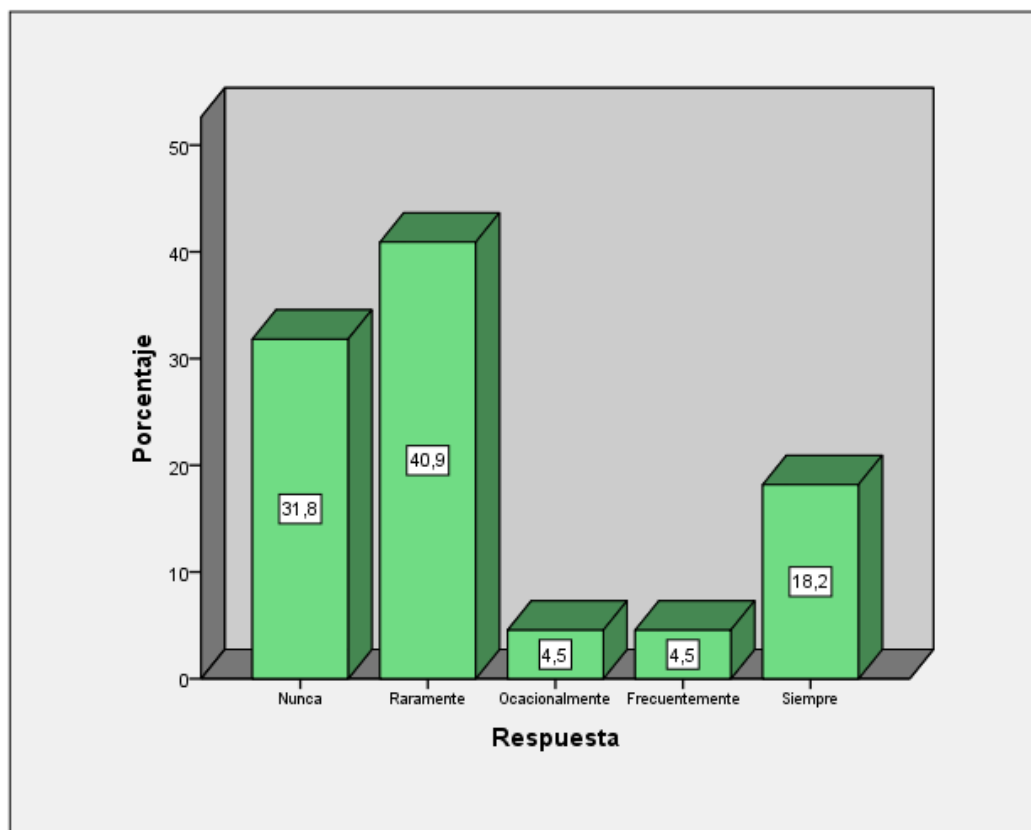


Figura 7. Distribución porcentual del Ítem 6: Los órganos directivos son capaces de tomar decisiones importantes en el equipo de trabajo en la institución educativa.

Fuente: Tabla 17.

Interpretación

Las tablas del 12 al 17 y figuras del 2 al 7, representan los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre Clima organizacional según los ítems que corresponden a la dimensión Clima Autoritario – Explotador.

ÍTEM 1. La tabla 12 y figura 2, representan al ítem: “A los órganos directivos les gusta tener toda la responsabilidad y tomar decisiones de carácter formal particularmente sobre las gestiones de la institución”. El 9,1% respondieron nunca; 18,2% raramente; 50,0% ocasionalmente; 13,6% frecuentemente; y el 9,1% siempre.

ÍTEM 2. La tabla 13 y figura 3, representan al ítem: “A los órganos directivos les gusta dirigir, motivar y tener el control del personal docente y administrativo de la institución”. El 40,9% respondieron raramente; 45,5% ocasionalmente; 9,1% frecuentemente; y el 4,5% siempre.

ÍTEM 3. La tabla 14 y figura 4, representan al ítem: “A los órganos directivos les gusta tener toda la decisión absoluta para solucionar los problemas que se presentan en la institución educativa”. El 4,5% respondieron nunca; 50,0% raramente; 36,4% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y 4,5% siempre.

ÍTEM 4. La tabla 15 y figura 5, representan al ítem: “A los órganos directivos les agrada siempre guiar y tener el control del equipo de trabajo”. El 31,8% respondieron nunca; 36,4% raramente; 13,6% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y 13,6% siempre.

ÍTEM 5. La tabla 16 y figura 6, representan al ítem: “Considera que las competencias profesionales y laborales de los órganos directivos, es el mejor de la institución”. El 36,4% respondieron nunca; 36,4% raramente; 18,2% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y 4,5% siempre.

ÍTEM 6. La tabla 17 y figura 7, representan al ítem: “Los órganos directivos son capaces de tomar decisiones importantes en el equipo de trabajo en la institución educativa”. El 31,8% respondieron nunca; 40,9% raramente; 4,5% ocasionalmente, 4,5% frecuentemente; y 18,2% siempre.

4.2.1.2. Clima Autoritario – Paternalista

Tabla 18. Dimensión 2. Clima Autoritario – Paternalista

Dimensión	N	Media	Desv. típica
Clima Autoritario – Paternalista	22	2,52	1,18

Fuente: encuesta sobre clima organizacional.

Tabla 18a. Sumatoria de medias

Dimensión	N	Sumatoria
Clima Autoritario – Paternalista	22	15,14

Fuente: elaboración propia.

Tabla 18b. Media y desviación típica según incógnita

Ítems	Media	Desv. típ.
Los órganos directivos gustan que los intereses personales prevalezcan en el poder de ellos.	3,23	1,270
Cree que los órganos directivos suelen tener intereses personales que prevalezcan sobre las demandas de la organización en ellos.	2,18	1,053
Los órganos directivos intentan eliminar los conflictos internos de la institución educativa, señalando alternativas concretas.	2,64	1,177
A los órganos directivos les agrada eliminar el malestar a costa de las realizaciones concretas tanto del personal docente y administrativo de la institución.	2,27	,985
A los órganos suelen les agrada utilizar métodos de control, habituales, manejables en la institución educativa.	2,27	1,077
A los órganos directivos les agrada generar vías de participación del personal docente y administrativo.	2,55	1,535

Fuente: elaboración propia.

Tabla 18c. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo clima Autoritario – Paternalista	12	54,5
	Moderado clima Autoritario – Paternalista	10	45,5
	Total	22	100,0

Fuente: elaboración propia.

Tabla 18d. Escala de valoración para la dimensión

Escala de valoración	Escala
Alto clima Autoritario – Paternalista	23 – 30
Moderado clima Autoritario – Paternalista	15 – 22
Bajo clima Autoritario – Paternalista	6 – 14

Fuente: elaboración propia.

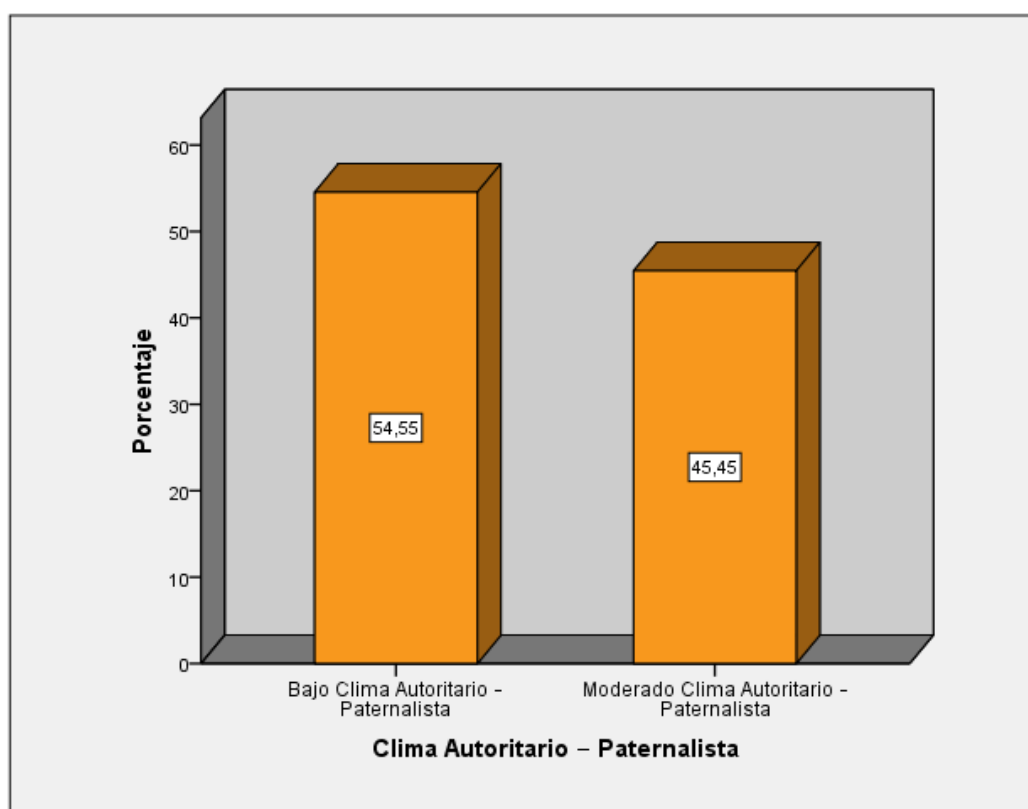


Figura 8. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión clima Autoritario - Paternalista.

Fuente: Tabla 18c.

Interpretación

Los resultados de la Tabla 18 y conexas, representan el comportamiento medio de la dimensión denominada “Clima Autoritario – Paternalista”; donde el resultado medio general obtenido fue de 2,52, una desviación típica de 1,18 y una sumatoria de 15,14; lo que significa que se ha alcanzado un moderado Clima Autoritario – Paternalista de acuerdo a la escala de valoración, tal como se puede apreciar en la Figura 8, lo cual se ve reflejado en la Institución Educativa Gerardo Arias Copaja de Tacna.

Tabla 19. Distribución de frecuencias del Ítem 7: Los órganos directivos gustan que los intereses personales prevalezcan en el poder de ellos.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	1	4,5	4,5	4,5
Raramente	6	27,3	27,3	31,8
Ocasionalmente	8	36,4	36,4	68,2
Frecuentemente	1	4,5	4,5	72,7
Siempre	6	27,3	27,3	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre Clima organizacional

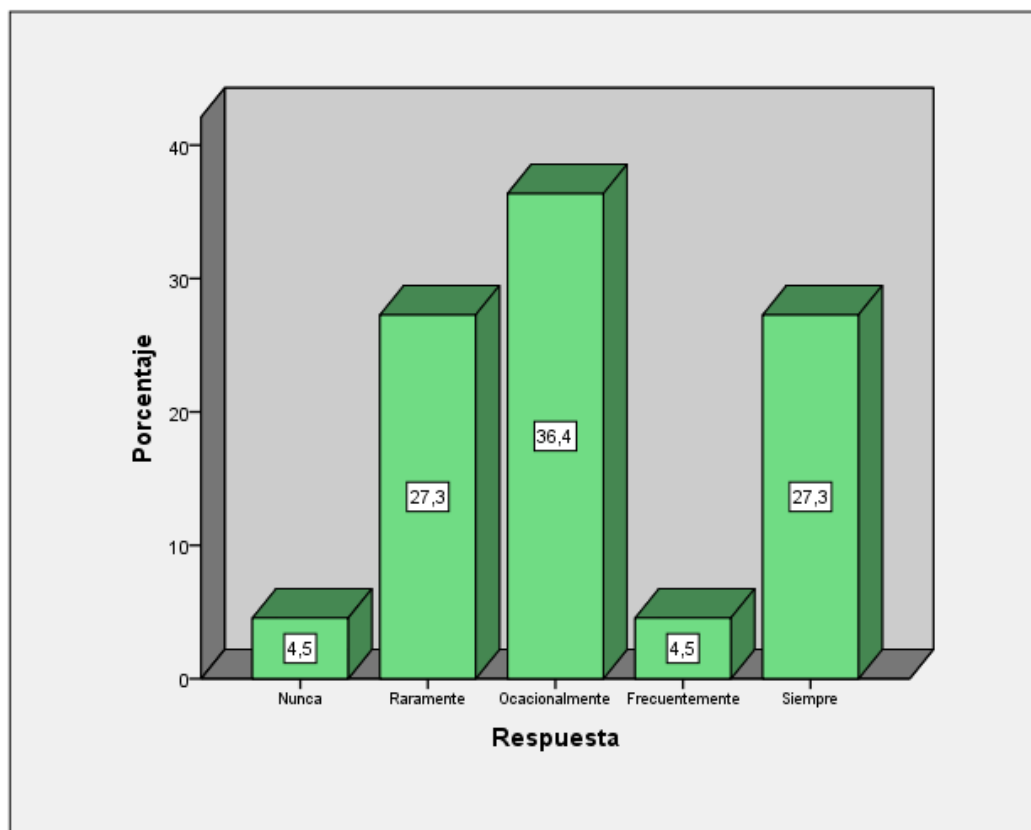


Figura 9. Distribución porcentual del Ítem 7: Los órganos directivos gustan que los intereses personales prevalezcan en el poder de ellos.

Fuente: Tabla 19.

Tabla 20. Distribución de frecuencias del Ítem 8: Cree que los órganos directivos suelen tener intereses personales que prevalezcan sobre las demandas de la organización en ellos.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	27,3	27,3	27,3
	Raramente	9	40,9	40,9	68,2
	Ocasionalmente	5	22,7	22,7	90,9
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	95,5
	Siempre	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre Clima organizacional

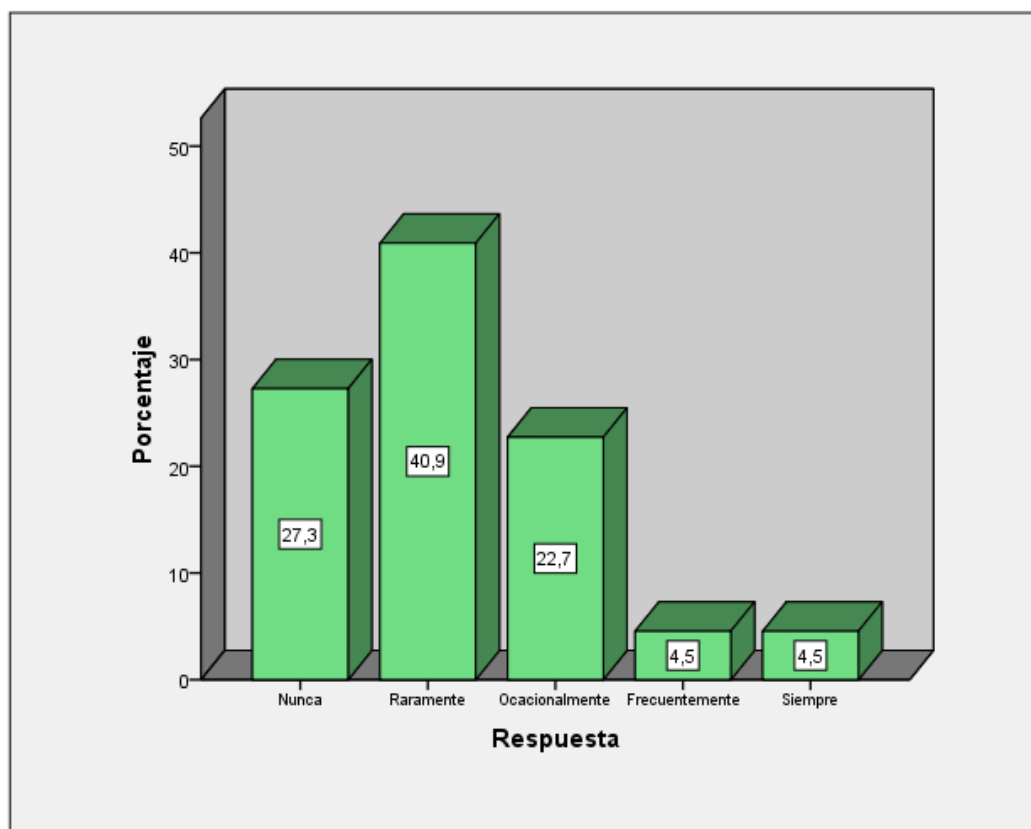


Figura 10. Distribución porcentual del Ítem 8: Cree que los órganos directivos suelen tener intereses personales que prevalezcan sobre las demandas de la organización en ellos.

Fuente: Tabla 20.

Tabla 21. Distribución de frecuencias del Ítem 9: Los órganos directivos intentan eliminar los conflictos internos de la Institución Educativa, señalando alternativas concretas.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	13,6	13,6	13,6
	Raramente	9	40,9	40,9	54,5
	Ocasionalmente	5	22,7	22,7	77,3
	Frecuentemente	3	13,6	13,6	90,9
	Siempre	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre Clima organizacional

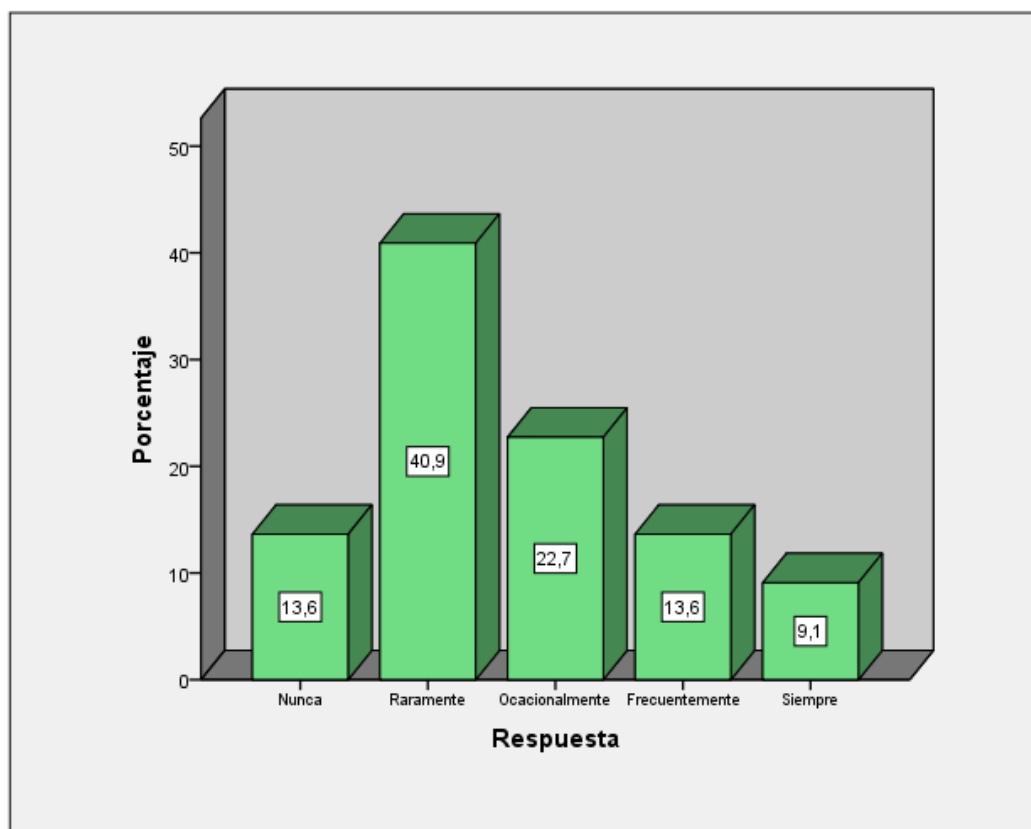


Figura 11. Distribución porcentual del Ítem 9: Los órganos directivos intentan eliminar los conflictos internos de la Institución Educativa, señalando alternativas concretas.

Fuente: Tabla 21.

Tabla 22. Distribución de frecuencias del Ítem 10: A los órganos directivos les agrada eliminar el malestar a costa de las realizaciones concretas tanto del personal docente y administrativo de la institución.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	7	31,8	31,8	31,8
	Raramente	3	13,6	13,6	45,5
	Ocasionalmente	11	50,0	50,0	95,5
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	100,0
Total		22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre Clima organizacional

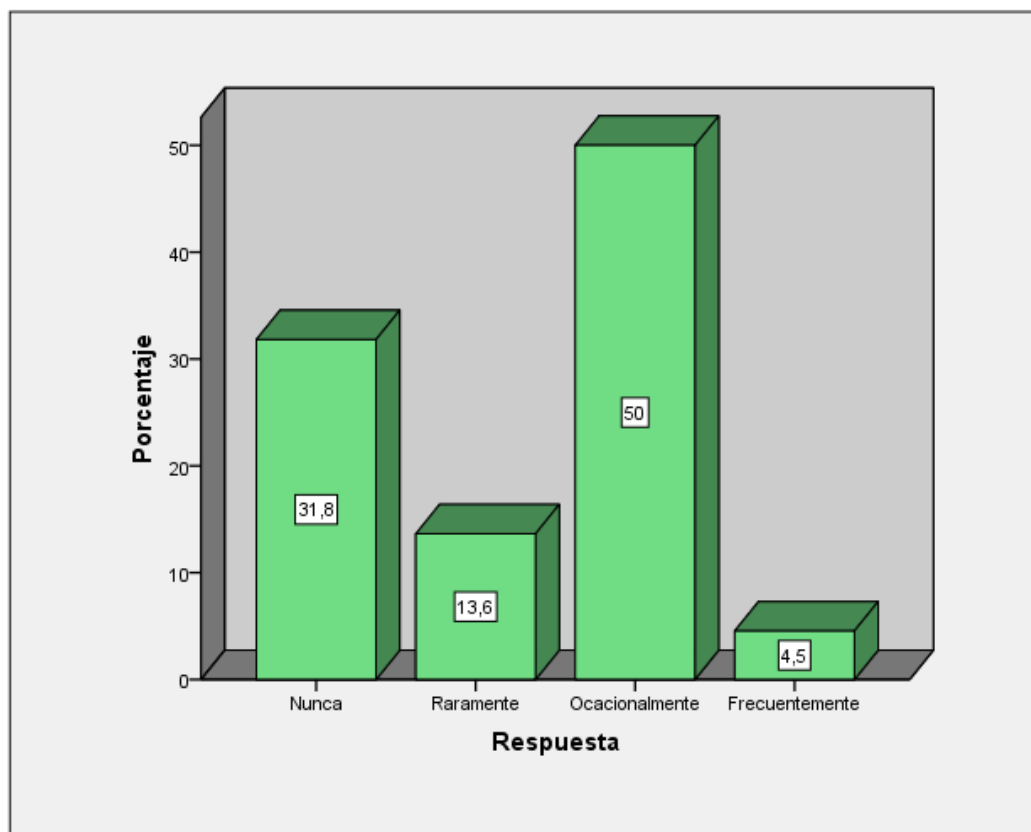


Figura 12. Distribución porcentual del Ítem 10: A los órganos directivos les agrada eliminar el malestar a costa de las realizaciones concretas tanto del personal docente y administrativo de la institución.

Fuente: Tabla 22.

Tabla 23. Distribución de frecuencias del Ítem 11: A los órganos suelen les agrada utilizar métodos de control, habituales, manejables en la institución educativa.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	27,3	27,3	27,3
	Raramente	8	36,4	36,4	63,6
	Ocasionalmente	4	18,2	18,2	81,8
	Frecuentemente	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre Clima organizacional

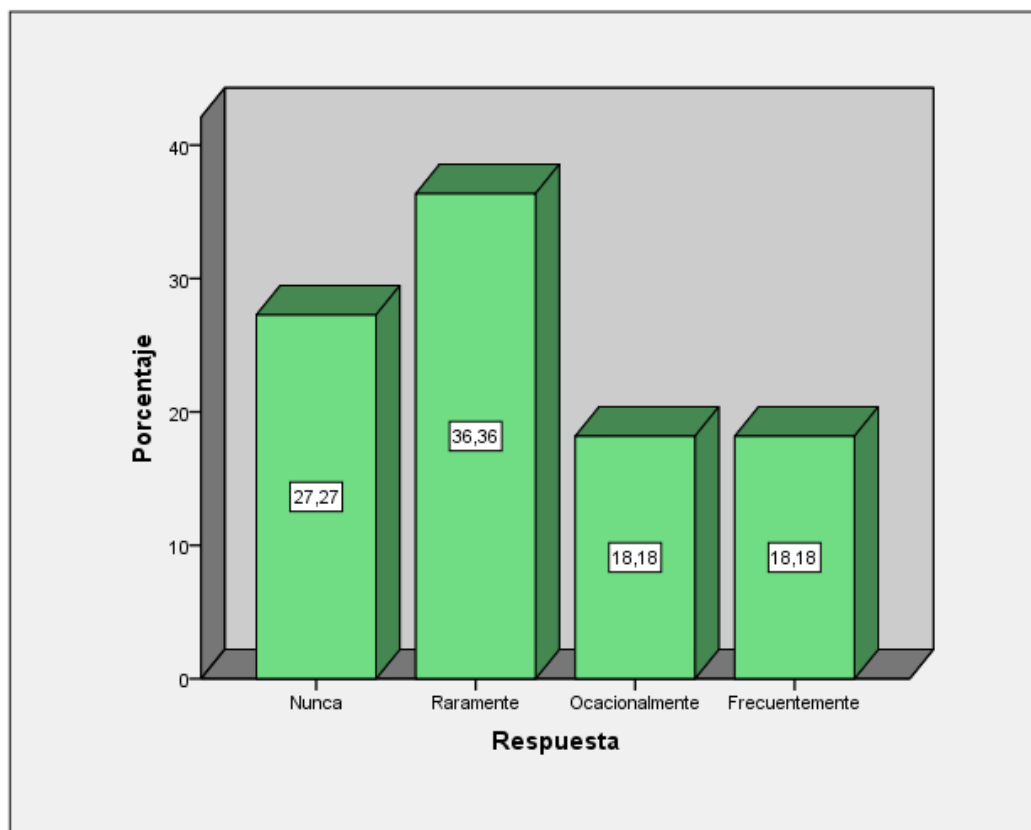


Figura 13. Distribución porcentual del Ítem 11: A los órganos suelen les agrada utilizar métodos de control, habituales, manejables en la institución educativa.

Fuente: Tabla 23.

Tabla 24. Distribución de frecuencias del Ítem 12: A los órganos directivos les agrada generar vías de participación del personal docente y administrativo.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	8	36,4	36,4	36,4
	Raramente	4	18,2	18,2	54,5
	Ocasionalmente	4	18,2	18,2	72,7
	Frecuentemente	2	9,1	9,1	81,8
	Siempre	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre Clima organizacional

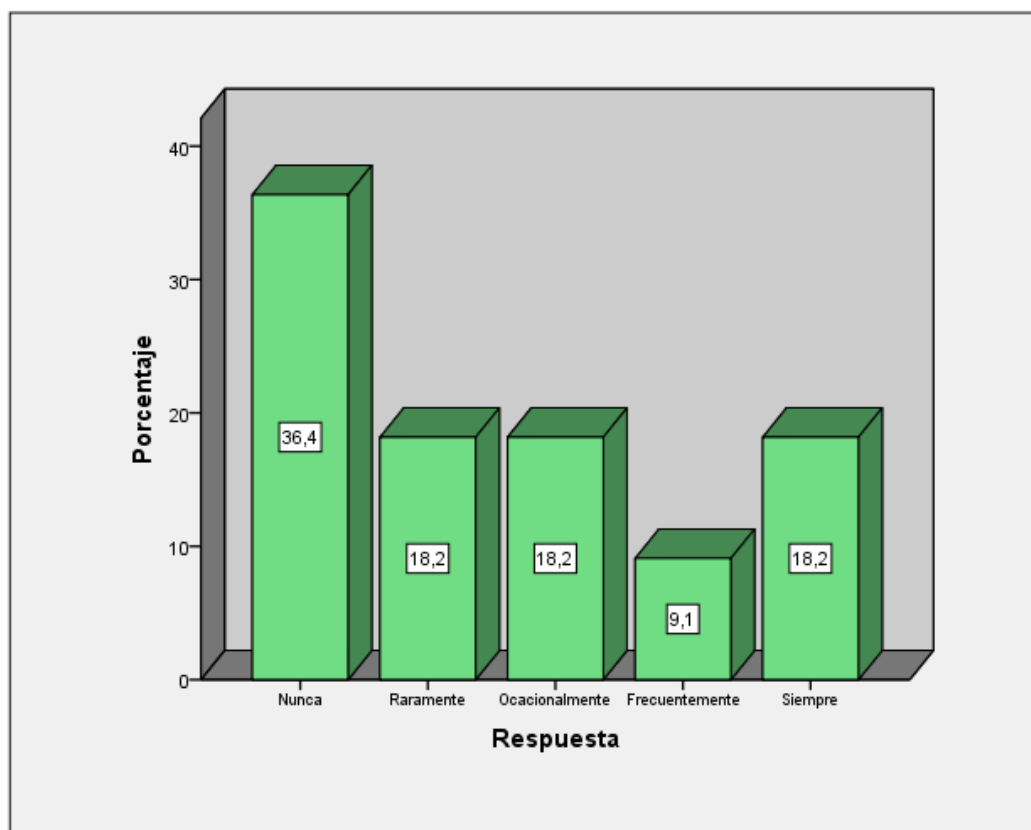


Figura 14. Distribución porcentual del Ítem 12: A los órganos directivos les agrada generar vías de participación del personal docente y administrativo.
Fuente: Tabla 24.

Interpretación

Las tablas del 19 al 24 y figuras del 9 al 14, representan los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre Clima organizacional según los ítems que corresponden a la dimensión Clima Autoritario – Paternalista.

ÍTEM 7. La tabla 19 y figura 9, representan al ítem: “Los órganos directivos gustan que los intereses personales prevalezcan en el poder de ellos”. El 4,5% respondieron nunca; 27,3% raramente; 36,4% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 27,3% siempre.

ÍTEM 8. La tabla 20 y figura 10, representan al ítem: “Cree que los órganos directivos suelen tener intereses personales que prevalezcan sobre las demandas de la organización en ellos”. El 27,3% respondieron nunca; 40,9% raramente; 22,7% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 4,5% siempre.

ÍTEM 9. La tabla 21 y figura 11, representan al ítem: “Los órganos directivos intentan eliminar los conflictos internos de la Institución Educativa, señalando alternativas concretas”. El 13,6% respondieron nunca; 40,9% raramente; 22,7% ocasionalmente; 13,6% frecuentemente; y 9,1% siempre.

ÍTEM 10. La tabla 22 y figura 12, representan al ítem: “A los órganos directivos les agrada eliminar el malestar a costa de las realizaciones concretas tanto del personal docente y administrativo de la institución”. El 31,8% respondieron nunca; 13,6% raramente; 50,0% ocasionalmente; y el 4,5% frecuentemente.

ÍTEM 11. La tabla 23 y figura 13, representan al ítem: “A los órganos suelen les agrada utilizar métodos de control, habituales, manejables en la institución educativa”. El 27,3% respondieron nunca; 36,4% raramente; 18,2% ocasionalmente; y el 18,2% frecuentemente.

ÍTEM 12. La tabla 24 y figura 14, representan al ítem: “A los órganos directivos les agrada generar vías de participación del personal docente y administrativo”. El 36,4% respondieron nunca; 18,2% raramente; 18,2% ocasionalmente, 9,1% frecuentemente; y 18,2% siempre.

4.2.1.3. Clima Participativo – Consultivo

Tabla 25. Dimensión 3. Clima Participativo – Consultivo

Dimensión	N	Media	Desv. típica
Clima Participativo – Consultivo.	22	2,56	1,303

Fuente: encuesta sobre Clima organizacional.

Tabla 25a. Sumatoria de medias

Dimensión	N	Sumatoria
Clima Participativo – Consultivo.	22	10,23

Fuente: elaboración propia.

Tabla 25b. Media y desviación típica según incógnita

Ítems	Media	Desv. típ.
Usted cree que los órganos directivos valoran las tareas que realizan los docentes y administrativos.	2,91	1,306
A los órganos directivos suelen gustar tomar las decisiones de manera conjunta.	2,41	1,260
A los órganos directivos les gusta centrarse en la coordinación grupal con el equipo de trabajo	2,55	1,471
Los órganos directivos suelen gustar que el grupo consiga objetivos en un clima de compañerismo y de crítica constructiva.	2,36	1,177

Fuente: elaboración propia.

Tabla 25c. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo clima Participativo – Consultivo	9	40,9
	Moderado clima Participativo – Consultivo	12	54,5
	Alto clima Participativo – Consultivo	1	4,5
	Total	22	100,0

Fuente: elaboración propia.

Tabla 25d. Escala de valoración para la dimensión

Escala de valoración	Escala
Alto clima Participativo – Consultivo.	16 – 20
Moderado clima Participativo – Consultivo.	10 – 15
Bajo clima Participativo – Consultivo.	4 – 9

Fuente: elaboración propia.

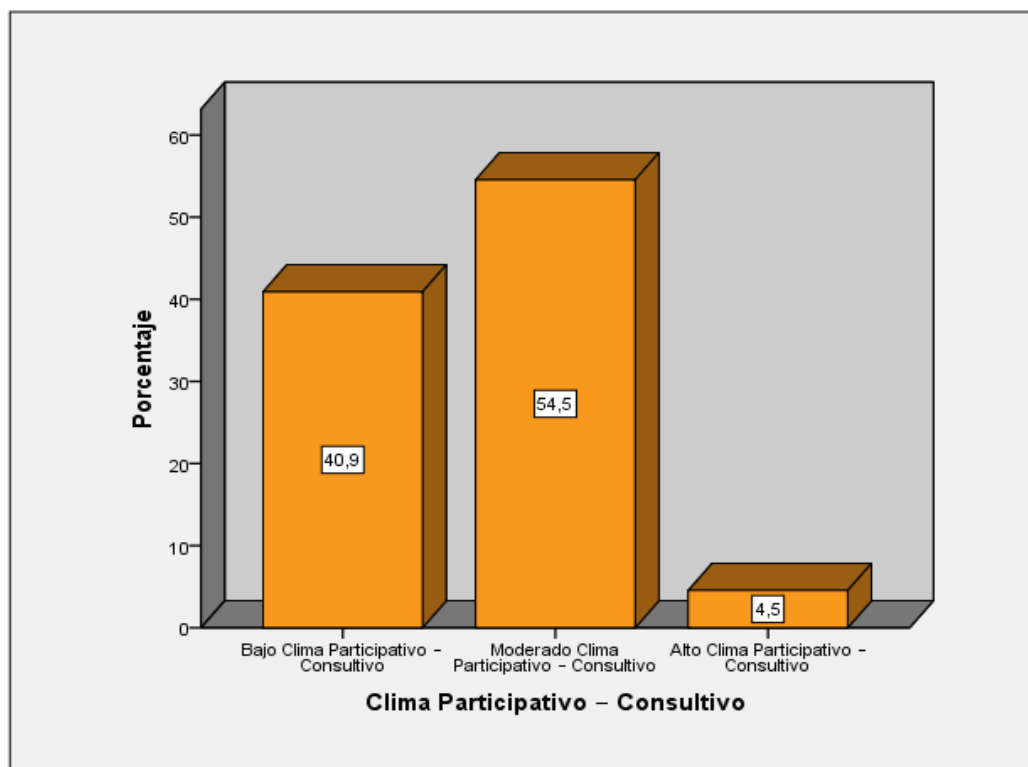


Figura 15. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Clima Participativo – Consultivo.

Fuente: Tabla 25c.

Interpretación

Los resultados de la tabla 25 y conexas, representan el comportamiento medio de la dimensión denominada “Clima Participativo – Consultivo”; donde el resultado medio general obtenido fue de 2,56, una desviación típica de 1,303 y una sumatoria de 10,23; lo que significa que se ha alcanzado un moderado Clima Participativo – consultivo de acuerdo a la escala de valoración, tal como se puede apreciar en la Figura 15, lo cual se ve reflejado en la Institución Educativa Gerardo Arias Copaja de Tacna.

Tabla 26. Distribución de frecuencias del Ítem 13: Usted cree que los órganos directivos valoran las tareas que realizan los docentes y administrativos.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	13,6	13,6	13,6
	Raramente	6	27,3	27,3	40,9
	Ocasionalmente	7	31,8	31,8	72,7
	Frecuentemente	2	9,1	9,1	81,8
	Siempre	4	18,2	18,2	100,0
Total		22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre clima organizacional

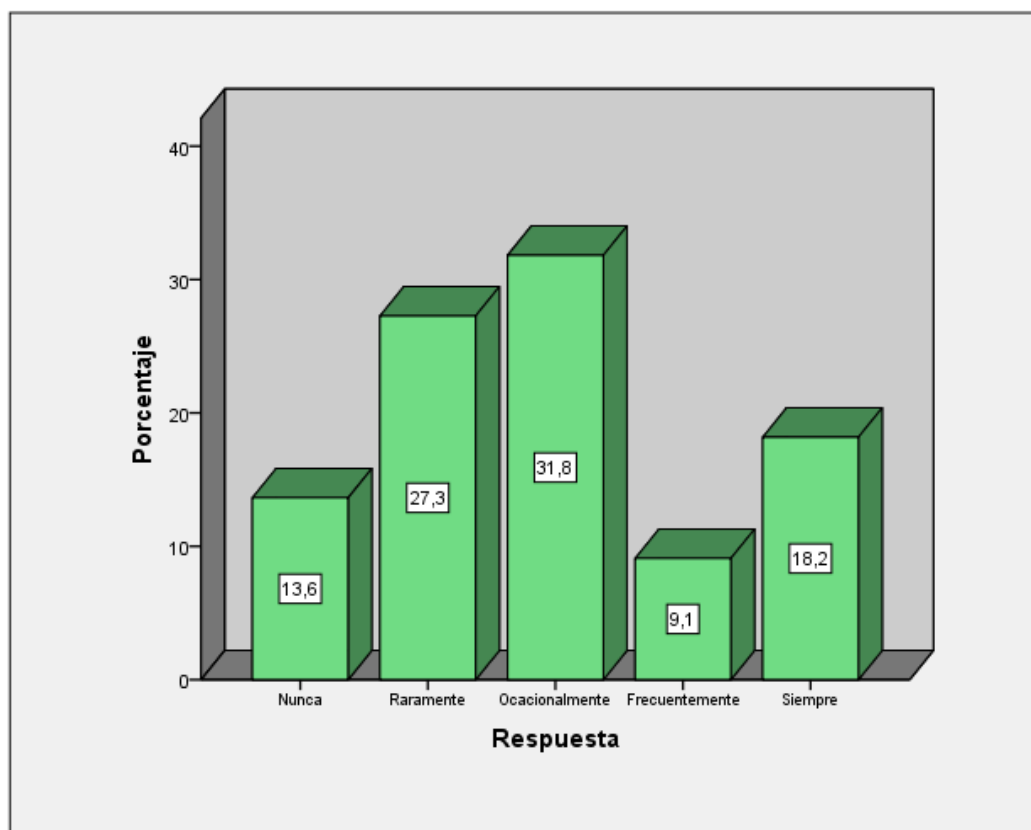


Figura 16. Distribución porcentual del Ítem 13: Usted cree que los órganos directivos valoran las tareas que realizan los docentes y administrativos.

Fuente: Tabla 26.

Tabla 27. Distribución de frecuencias del Ítem 14: A los órganos directivos suelen gusta tomar las decisiones de manera conjunta.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	6	27,3	27,3	27,3
Raramente	7	31,8	31,8	59,1
Ocasionalmente	5	22,7	22,7	81,8
Frecuentemente	2	9,1	9,1	90,9
Siempre	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre Clima organizacional

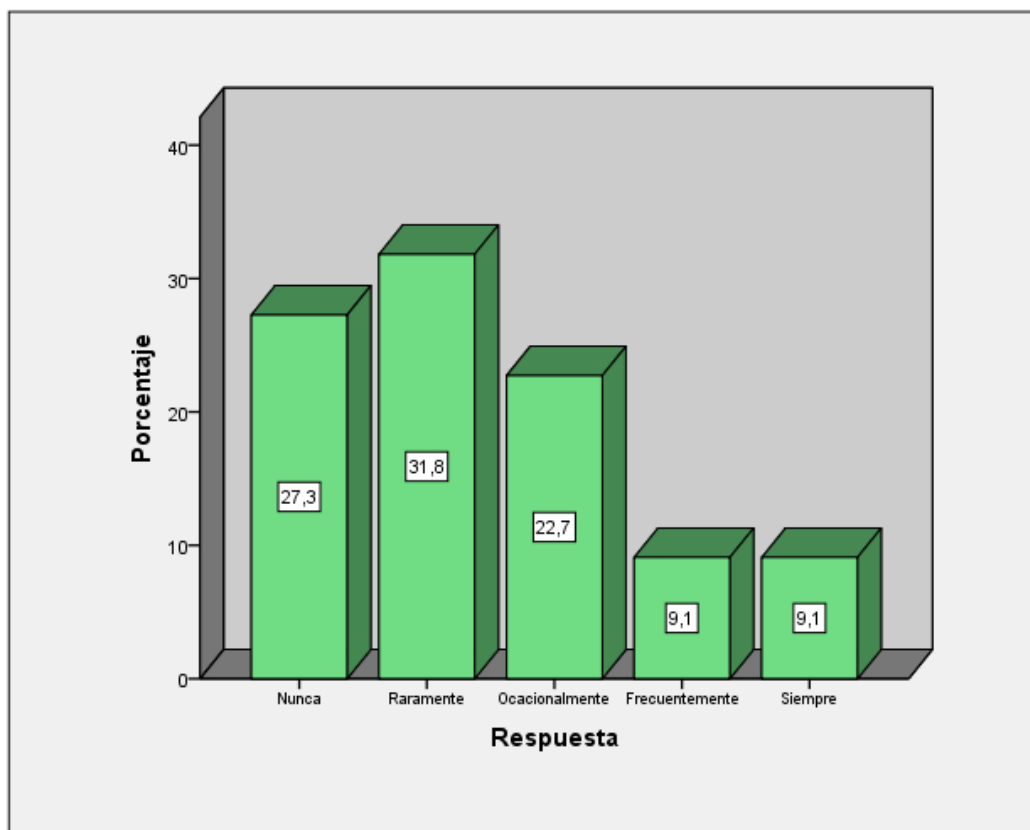


Figura 17. Distribución porcentual del Ítem 14: A los órganos directivos suelen gusta tomar las decisiones de manera conjunta.

Fuente: Tabla 27.

Tabla 28. Distribución de frecuencias del Ítem 15: A los órganos directivos les gusta centrarse en la coordinación grupal con el equipo de trabajo.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	6	27,3	27,3	27,3
Raramente	8	36,4	36,4	63,6
Ocasionalmente	2	9,1	9,1	72,7
Frecuentemente	2	9,1	9,1	81,8
Siempre	4	18,2	18,2	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre clima organizacional

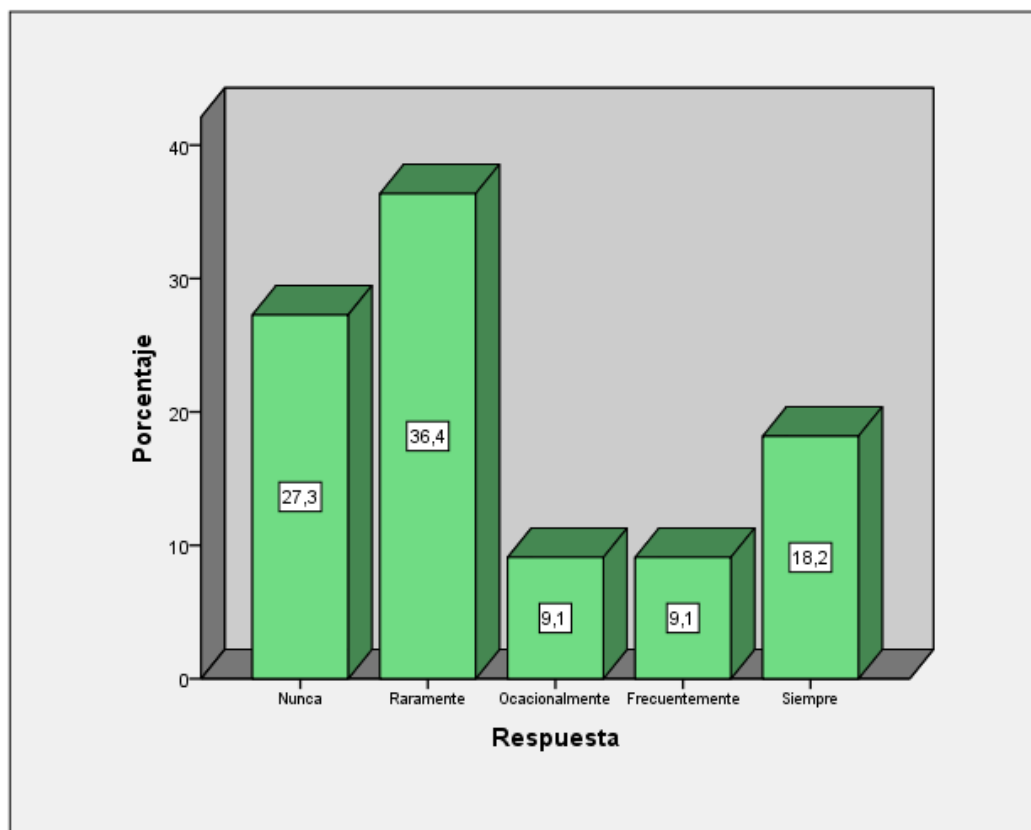


Figura 18. Distribución porcentual del Ítem 15: A los órganos directivos les gusta centrarse en la coordinación grupal con el equipo de trabajo.

Fuente: Tabla 28.

Tabla 29. Distribución de frecuencias del Ítem 16: Los órganos directivos suelen gustar que el grupo consiga objetivos en un clima de compañerismo y de crítica constructiva.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	22,7	22,7	22,7
	Raramente	9	40,9	40,9	63,6
	Ocasionalmente	5	22,7	22,7	86,4
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	90,9
	Siempre	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre clima organizacional

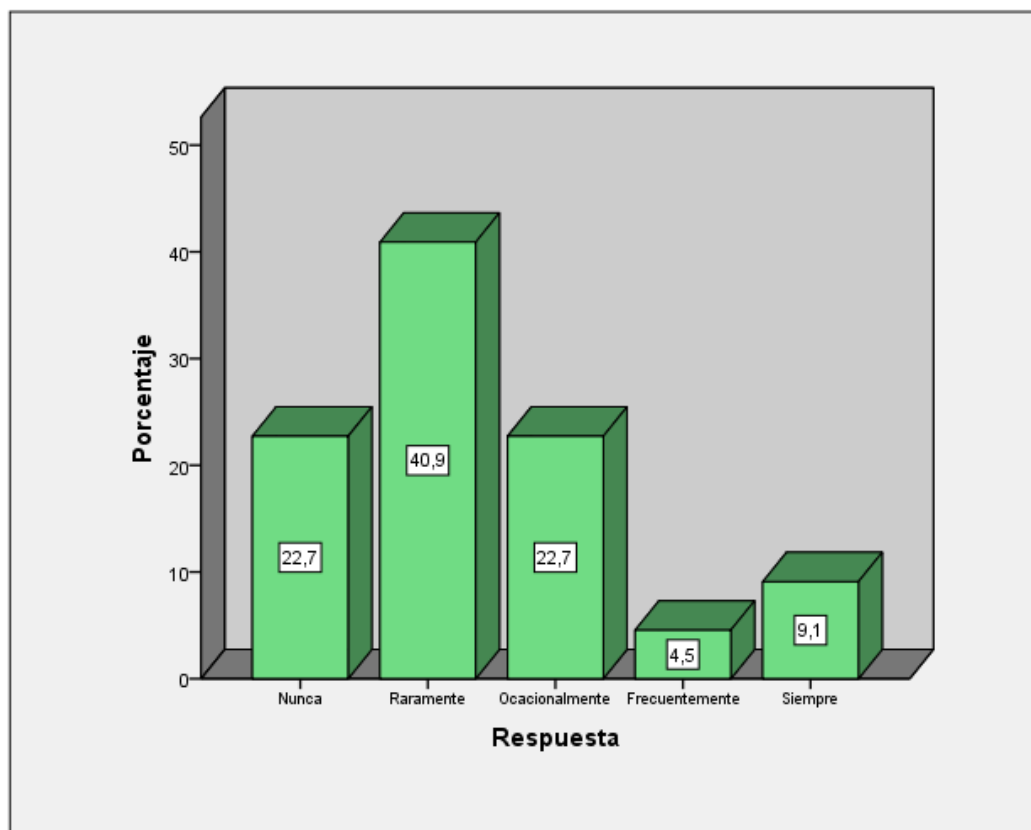


Figura 19. Distribución porcentual del Ítem 16: Los órganos directivos suelen gustar que el grupo consiga objetivos en un clima de compañerismo y de crítica constructiva.

Fuente: Tabla 29.

Interpretación

Las tablas del 26 al 29 y figuras del 16 al 19, representan los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre clima organizacional según los ítems que corresponden a la dimensión Clima Participativo - Consultivo.

ÍTEM 13. La tabla 26 y figura 16, representan al ítem: “Usted cree que los órganos directivos valoran las tareas que realizan los docentes y administrativos.”. El 13,6% respondieron nunca; 27,3% raramente; 31,8% ocasionalmente; 9,1% frecuentemente; y el 18,2% siempre.

ÍTEM 14. La tabla 27 y figura 17, representan al ítem: “A los órganos directivos suelen gustar tomar las decisiones de manera conjunta”. El 27,3% respondieron nunca; 31,8 raramente; 22,7% ocasionalmente; 9,1% frecuentemente; y el 9,1% siempre.

ÍTEM 15. La tabla 28 y figura 18, representan al ítem: “A los órganos directivos les gusta centrarse en la coordinación grupal con el equipo de trabajo”. El 27,3% respondieron nunca; 36,4% raramente; 9,1% ocasionalmente; 9,1% frecuentemente; y 18,2% siempre.

ÍTEM 16. La tabla 29 y figura 19, representan al ítem: “Los órganos directivos suelen gustar que el grupo consiga objetivos en un clima de compañerismo y de crítica constructiva”. El 22,7% respondieron nunca; 40,9% raramente; 22,7% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 9,1% Siempre.

4.2.1.4. Clima Participativo – Grupo

Tabla 30. Dimensión 4. Clima Participativo – Grupo

Dimensión	N	Media	Desv. típica
Clima Participativo – Grupo	22	2,27	1,241

Fuente: encuesta sobre clima organizacional.

Tabla 30a. Sumatoria de medias

Dimensión	N	Sumatoria
Clima Participativo – Grupo	22	13,59

Fuente: elaboración propia.

Tabla 30b. Media y desviación típica según incógnita

Ítems	Media	Desv. típ.
Los órganos directivos suelen delegar el derecho a tomar decisiones finales a sus dirigidos.	2,32	1,427
Los órganos directivos gustan señalar directrices específicas al personal docente y administrativo para la institución educativa.	2,68	1,249
Existe comunicación fluida de forma vertical y horizontal en la institución educativa entre los órganos directivos, docentes y administrativos.	2,64	1,364
En la gestión institucional por parte del personal directivo y jerárquico, la comunicación es adecuada e influye en el desarrollo eficaz de las competencias en el desempeño laboral de los docentes y administrativos.	2,14	1,283
El órgano directivo y personal jerárquico promueve el equipo de trabajo; participativo y motivador como el mejor medio para alcanzar los objetivos establecidos.	2,05	1,253
El órgano directivo y personal jerárquico, fomenta en la gestión institucional la participación estratégica de los docentes y administrativos ya que es indispensable para la mejora continua.	1,77	0,869

Fuente: elaboración propia.

Tabla 30c. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo clima Tipo Participativo – Grupo	13	59,1
	Moderado clima Tipo Participativo– Grupo	8	36,4
	Alto clima Tipo Participativo – Grupo	1	4,5
	Total	22	100,0

Fuente: elaboración propia.

Tabla 30d. Escala de valoración para la dimensión

Escala de valoración	Escala
Alto clima Participativo – Grupo	23 – 30
Moderado clima Participativo – Grupo	15 – 22
Bajo Clima clima Participativo – Grupo	6 – 14

Fuente: elaboración propia.

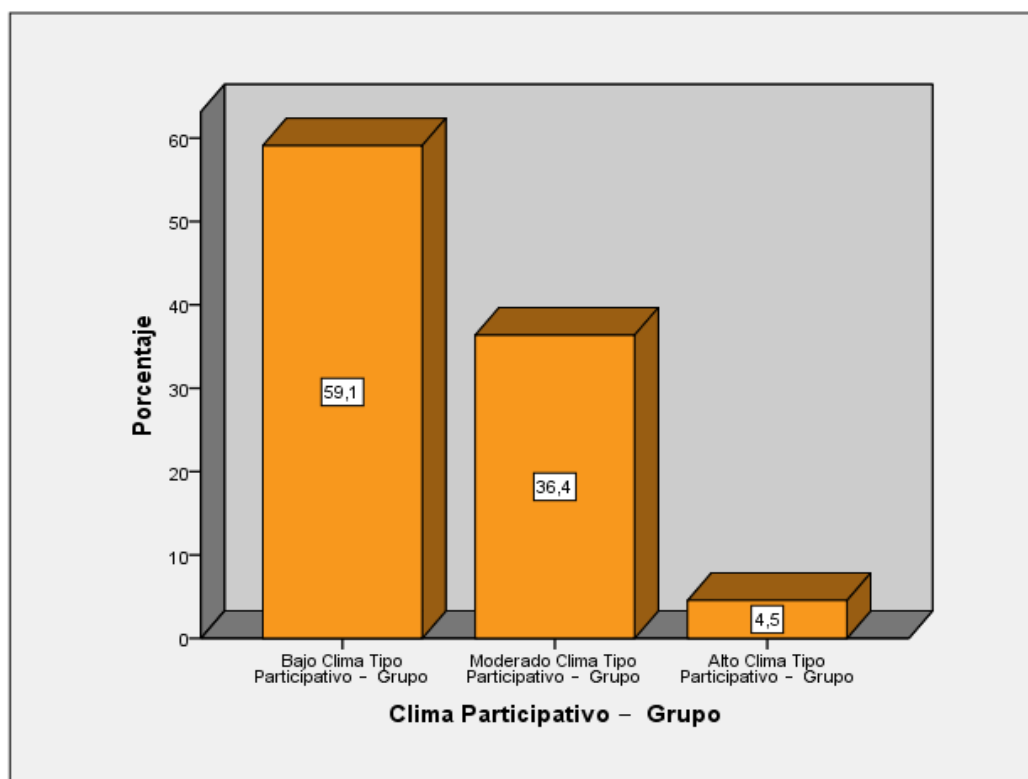


Figura 20. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Clima Participativo – Grupo.

Fuente: Tabla 30c.

Interpretación

Los resultados de la tabla 30 y conexas, representan el comportamiento medio de la dimensión denominada “Clima Participativo – Grupo”; donde el resultado medio general obtenido fue de 2,27, una desviación típica de 1,241 y una sumatoria de 13,59; lo que significa que se ha alcanzado un moderado Clima Participativo – Grupo de acuerdo a la escala de valoración, tal como se puede apreciar en la Figura 20, lo cual se ve reflejado en la Institución Educativa Gerardo Arias Copaja de Tacna.

Tabla 31. Distribución de frecuencias del Ítem 17: Los órganos directivos suelen delegar el derecho a tomar decisiones finales a sus dirigidos.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	10	45,5	45,5	45,5
Raramente	2	9,1	9,1	54,5
Ocasionalmente	5	22,7	22,7	77,3
Frecuentemente	3	13,6	13,6	90,9
Siempre	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre clima organizacional

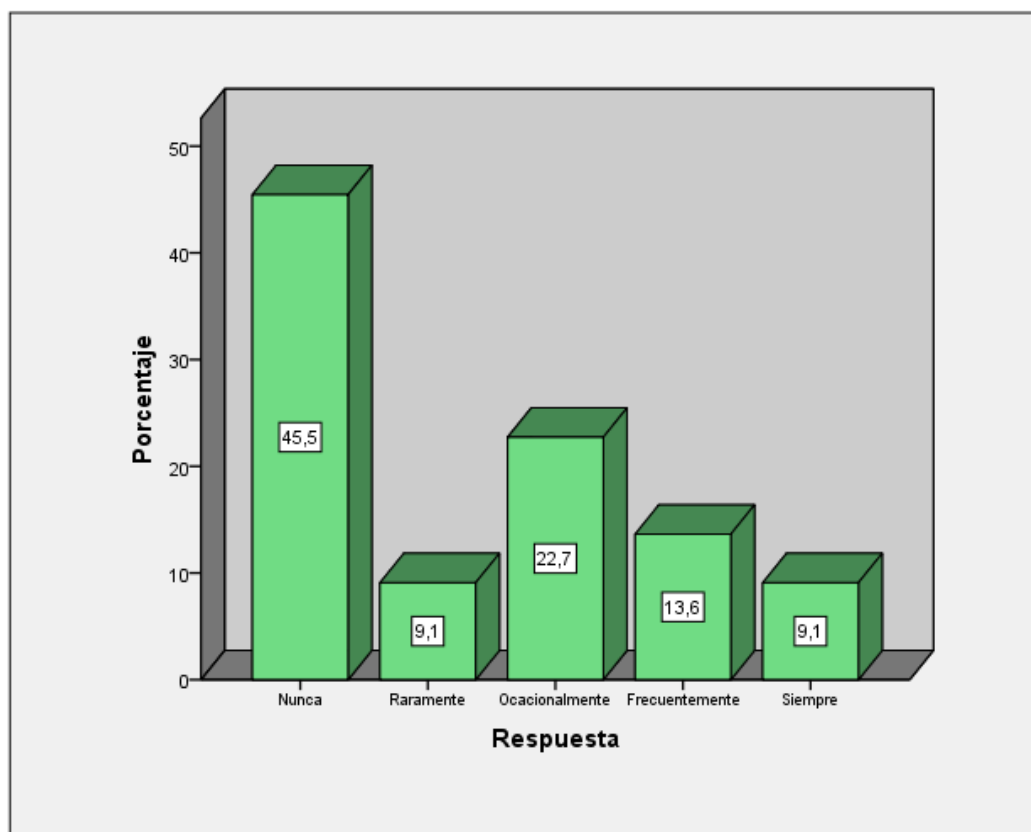


Figura 21. Distribución porcentual del Ítem 17: Los órganos directivos suelen delegar el derecho a tomar decisiones finales a sus dirigidos.

Fuente: Tabla 31.

Tabla 32. Distribución de frecuencias del Ítem 18: Los órganos directivos gustan señalar directrices específicas al personal docente y administrativo para la institución educativa.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	18,2	18,2	18,2
	Raramente	6	27,3	27,3	45,5
	Ocasionalmente	8	36,4	36,4	81,8
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	86,4
	Siempre	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre clima organizacional

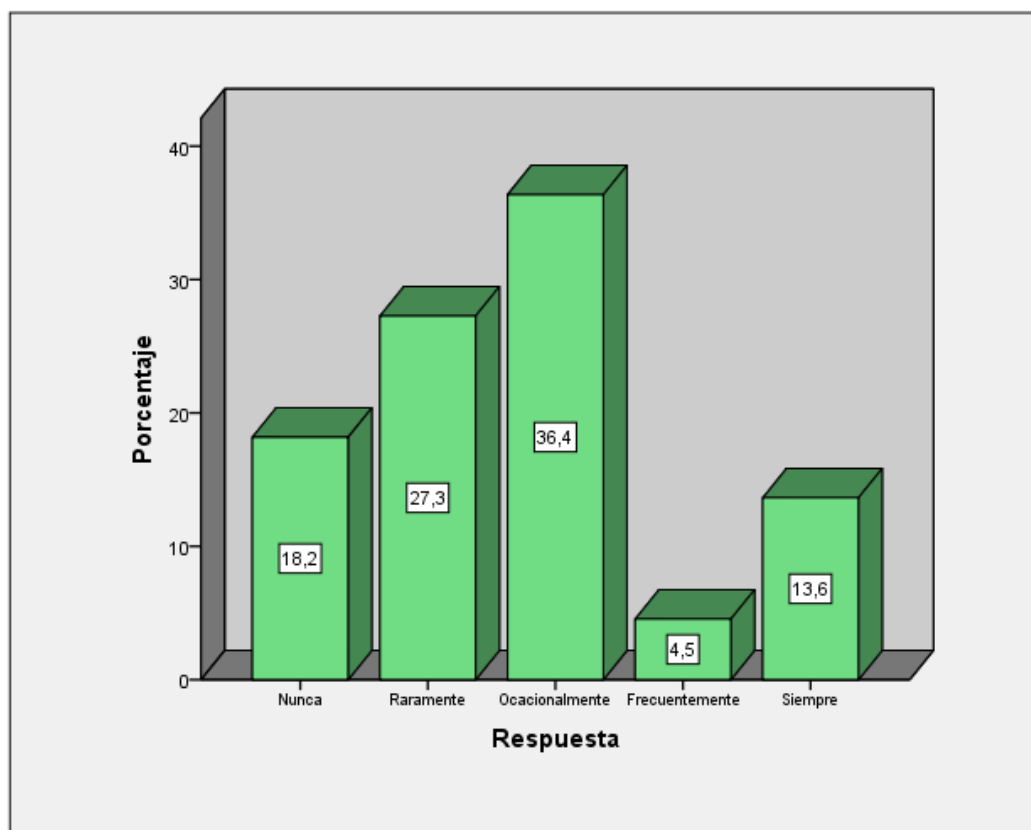


Figura 22. Distribución porcentual del Ítem 18: Los órganos directivos gustan señalar directrices específicas al personal docente y administrativo para la institución educativa.

Fuente: Tabla 32.

Tabla 33. Distribución de frecuencias del Ítem 19: Existe comunicación fluida de forma vertical y horizontal en la institución educativa entre los órganos directivos, docentes y administrativos.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	18,2	18,2	18,2
	Raramente	9	40,9	40,9	59,1
	Ocasionalmente	4	18,2	18,2	77,3
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	81,8
	Siempre	4	18,2	18,2	100,0
Total		22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre clima organizacional

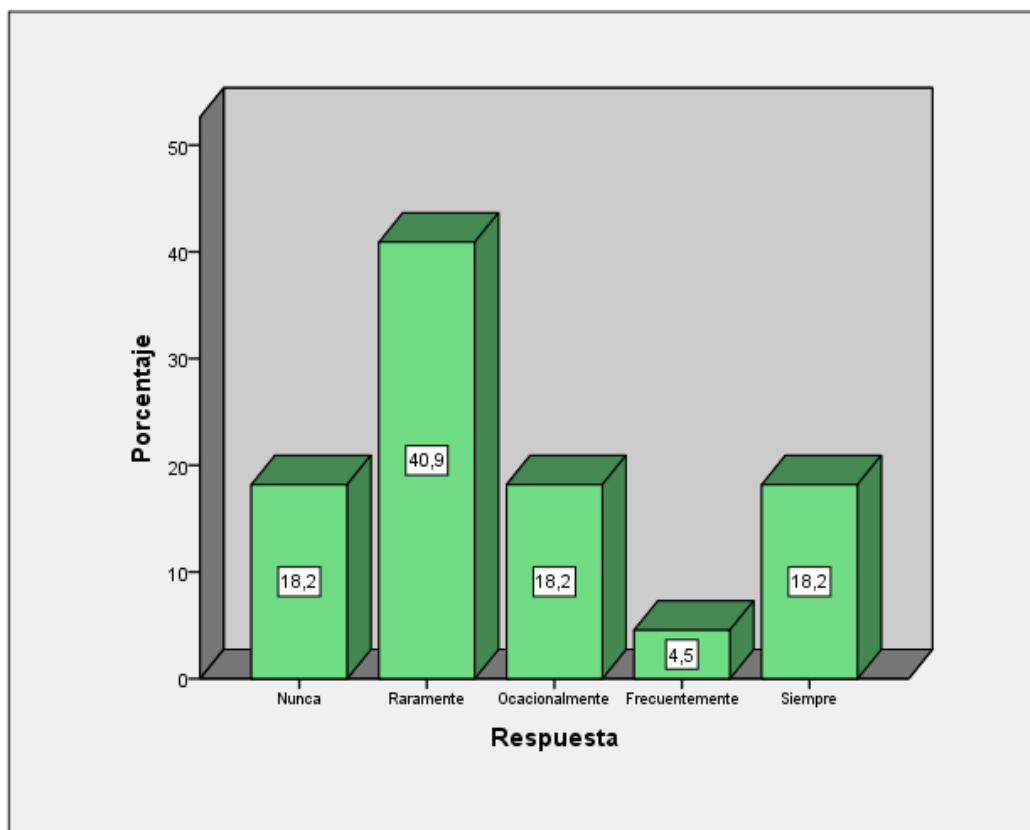


Figura 23. Distribución porcentual del Ítem 19: Existe comunicación fluida de forma vertical y horizontal en la institución educativa entre los órganos directivos, docentes y administrativos.

Fuente: Tabla 33.

Tabla 34. Distribución de frecuencias del Ítem 20: En la gestión institucional por parte del personal directivo y jerárquico, la comunicación es adecuada e influye en el desarrollo eficaz de las competencias en el desempeño laboral de los docentes y administrativos.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	45,5	45,5	45,5
	Raramente	4	18,2	18,2	63,6
	Ocasionalmente	4	18,2	18,2	81,8
	Frecuentemente	3	13,6	13,6	95,5
	Siempre	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre clima organizacional

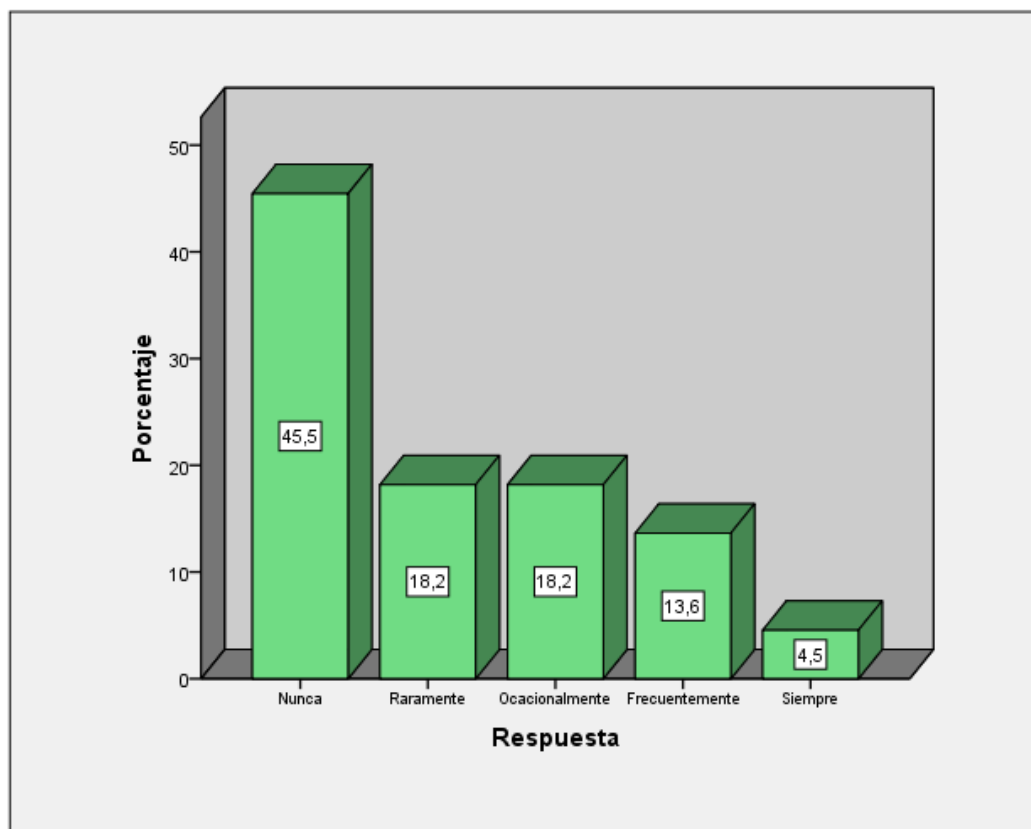


Figura 24. Distribución porcentual del Ítem 20: En la gestión institucional por parte del personal directivo y jerárquico, la comunicación es adecuada e influye en el desarrollo eficaz de las competencias en el desempeño laboral de los docentes y administrativos.

Fuente: Tabla 34.

Tabla 35. Distribución de frecuencias del Ítem 21: El órgano directivo y personal jerárquico promueve el equipo de trabajo; participativo y motivador como el mejor medio para alcanzar los objetivos establecidos.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	40,9	40,9	40,9
	Raramente	8	36,4	36,4	77,3
	Ocasionalmente	2	9,1	9,1	86,4
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	90,9
	Siempre	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre clima organizacional

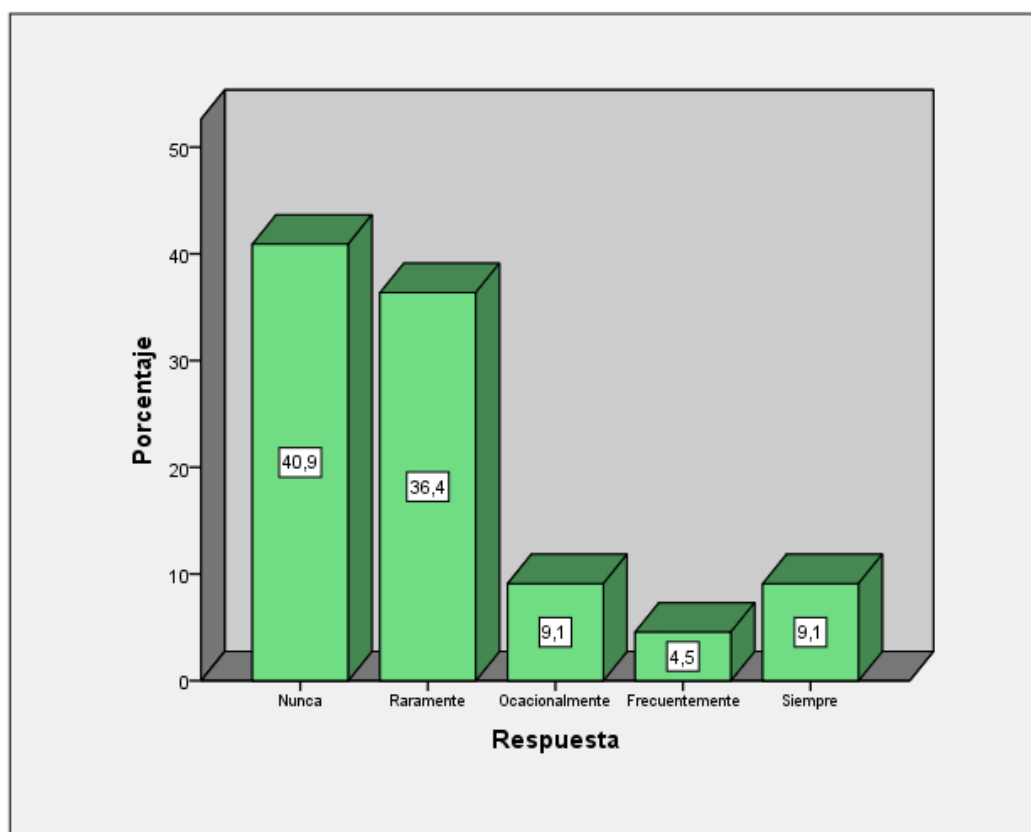


Figura 25. Distribución porcentual del Ítem 21: El órgano directivo y personal jerárquico promueve el equipo de trabajo; participativo y motivador como el mejor medio para alcanzar los objetivos establecidos.

Fuente: Tabla 35.

Tabla 36. Distribución de frecuencias del Ítem 22: El órgano directivo y personal jerárquico, fomenta en la gestión institucional la participación estratégica de los docentes y administrativos ya que es indispensable para la mejora continua.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	45,5	45,5	45,5
	Raramente	8	36,4	36,4	81,8
	Ocasionalmente	3	13,6	13,6	95,5
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	100,0
Total		22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre clima organizacional

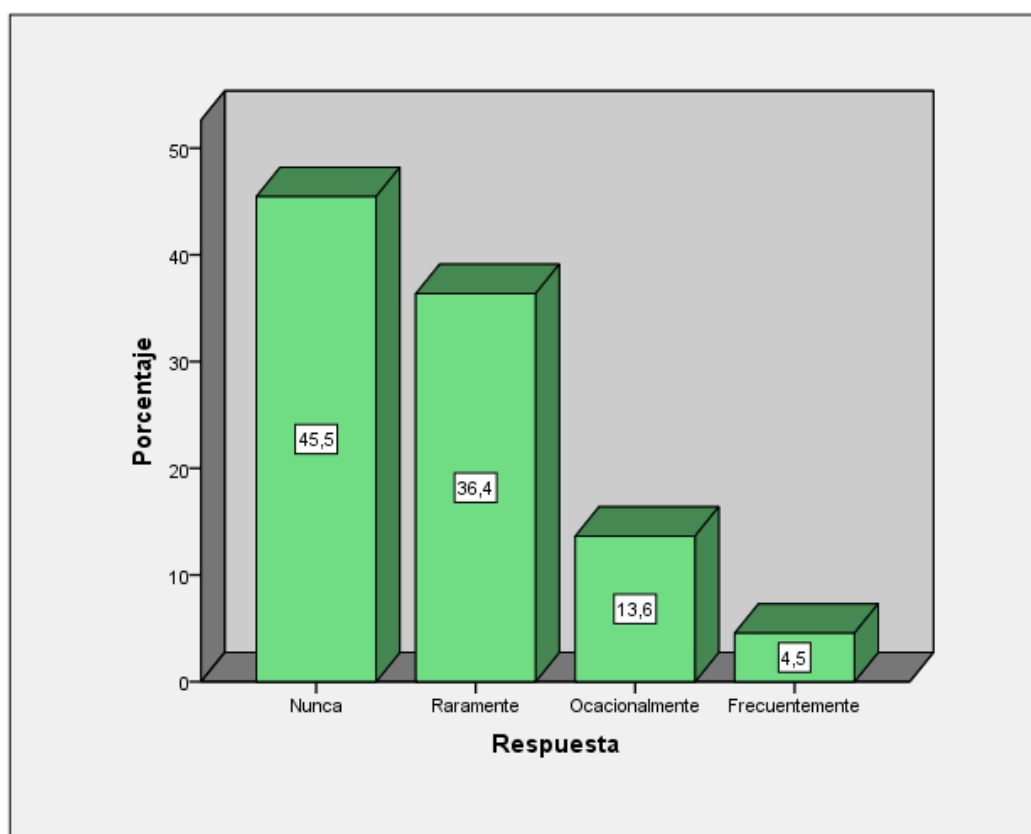


Figura 26. Distribución porcentual del Ítem 22: El órgano directivo y personal jerárquico, fomenta en la gestión institucional la participación estratégica de los docentes y administrativos ya que es indispensable para la mejora continua.
Fuente: Tabla 36.

Interpretación

Las tablas del 31 al 36 y figuras del 21 al 26, representan los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre clima organizacional según los ítems que corresponden a la dimensión Clima Tipo Participativo - Grupo.

ÍTEM 17. La tabla 31 y figura 21, representan al ítem: “Los órganos directivos suelen delegar el derecho a tomar decisiones finales a sus dirigidos”. El 45,5% respondieron nunca; 9,1% raramente; 22,7% ocasionalmente; 13,6% frecuentemente; y el 9,1% siempre.

ÍTEM 18. La tabla 32 y figura 22, representan al ítem: “Los órganos directivos gustan señalar directrices específicas al personal docente y administrativo para la institución educativa”. El 18,2% respondieron nunca; 27,3 raramente; 36,4% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 13,6% siempre.

ÍTEM 19. La tabla 33 y figura 23, representan al ítem: “Existe comunicación fluida de forma vertical y horizontal en la institución educativa entre los órganos directivos, docentes y administrativos”. El 18,2% respondieron

nunca; 40,9% raramente; 18,2% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y 18,2% siempre.

ÍTEM 20. La tabla 34 y figura 24, representan al ítem: “En la gestión institucional por parte del personal directivo y jerárquico, la comunicación es adecuada e influye en el desarrollo eficaz de las competencias en el desempeño laboral de los docentes y administrativos”. El 45,5% respondieron nunca; 18,2% raramente; 18,2% ocasionalmente; 13,6% frecuentemente; y el 4,5% Siempre.

ÍTEM 21. La tabla 35 y figura 25, representan al ítem: “El órgano directivo y personal jerárquico promueve el equipo de trabajo; participativo y motivador como el mejor medio para alcanzar los objetivos establecidos”. El 40,9% respondieron nunca; 36,4% raramente; 9,1% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 9,1% Siempre.

ÍTEM 22. La tabla 36 y figura 26, representan al ítem: “El órgano directivo y personal jerárquico, fomenta en la gestión institucional la participación estratégica de los docentes y administrativos ya que es indispensable para la mejora continua”. El 45,5% respondieron nunca; 36,4% raramente; 13,6% ocasionalmente; y el 4,5% frecuentemente.

4.2.2. Análisis global de la variable Clima Organizacional

Tabla 37. Variable 01: Clima organizacional

Variable	N	Sumatoria	Media	Des. Típ.
Clima organizacional	22	53,95	2,45	1,199

Fuente: encuesta sobre clima organizacional.

Tabla 37a. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la variable

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Bajo nivel de clima organizacional	10	45,5
Moderado nivel de clima organizacional	11	50,0
Alto nivel de clima organizacional	1	4,5
Total	22	100

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 37b. Resumen de medias y desviaciones típicas según el tipo de clima organizacional percibido por los docentes

Tipo de clima	Media	Desviación típica
Autoritario – Explotador	2,50	1,11
Autoritario – Paternalista	2,52	1,18
Participativo – Consultivo	2,56	1,30
Participativo – Grupo	2,27	1,24

Fuente: elaboración propia.

Tabla 37c. Escala de valoración para clima organizacional

Indicadores	Escala
Alto nivel de clima organizacional	82 – 110
Moderado nivel de clima organizacional	50 – 81
Bajo Nivel de clima organizacional	22 – 49

Fuente: elaboración propia.

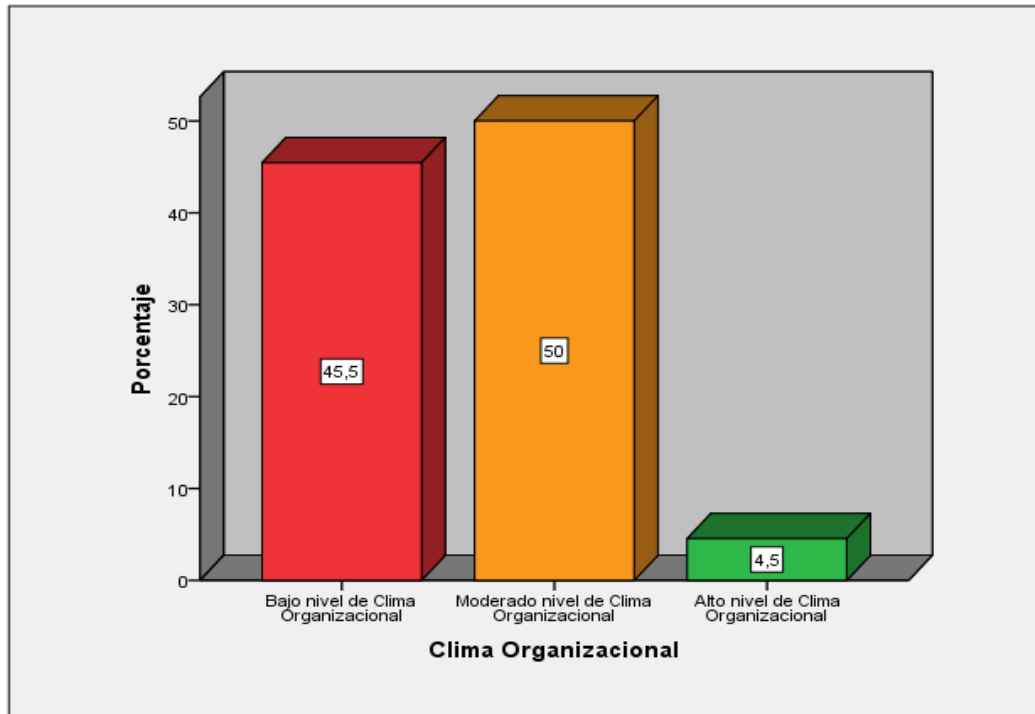


Figura 27. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable clima organizacional.
Fuente: Tabla 37a.

Interpretación

Los resultados de la tabla 37 y conexas representan el comportamiento de la variable “Clima organizacional”. El resultado medio general obtenido fue de 2,45, una desviación típica de 1,199 y una sumatoria de 53,95 lo que significa que se ha alcanzado un moderado nivel de clima organizacional de acuerdo a la escala de valoración, tal como se puede apreciar en la Figura 27; y el tipo de clima predominante es el Participativo Consultivo con una media de 2,56, lo cual se ve reflejado en la Institución Educativa Gerardo Arias Copaja de Tacna.

4.3. RESULTADOS SOBRE GESTIÓN DIDÁCTICA

4.3.1. Análisis por dimensión

4.3.1.1. Planificación

Tabla 38. Dimensión 1. Planificación

Dimensión	N	Media	Desv. típica
Planificación	22	2,61	1,044

Fuente: encuesta sobre gestión didáctica.

Tabla 38a. Sumatoria de medias

Dimensión	N	Sumatoria
Planificación	22	15,68

Fuente: elaboración propia.

Tabla 38b. Media y desviación típica según incógnita

Ítems	Media	Desv. típ.
En función de los objetivos individuales, previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.	2,91	0,971
En función de los objetivos grupales e institucionales previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.	2,91	0,750
Tenemos el criterio suficiente para elaborar la planificación ya que dominamos la disciplina que enseñamos a nuestros alumnos.	2,55	0,800
Personalmente creo dominar las disciplinas que enseño, por lo que me siento en la capacidad de elaborar un buen plan de estudio.	2,32	1,359
Dentro de las particularidades específicas del contexto mantengo mis principios y capacidades pedagógicas necesarias para dirigir el proceso enseñanza y aprendizaje.	2,64	1,093
En la institución educativa existe especial relevancia sobre el dominio del marco curricular para elaborar el plan de estudio.	2,36	1,293

Fuente: elaboración propia.

Tabla 38c. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo nivel de Planificación	9	45,5
	Moderado nivel de Planificación	12	50,0
	Alto nivel de Planificación	1	4,5
	Total	22	100,0

Tabla 38d. Escala de valoración para la dimensión

Escala de valoración	Escala
Alto nivel de Planificación	23 – 30
Moderado nivel de Planificación	15 – 22
Bajo nivel de Planificación	6 – 14

Fuente: elaboración propia.

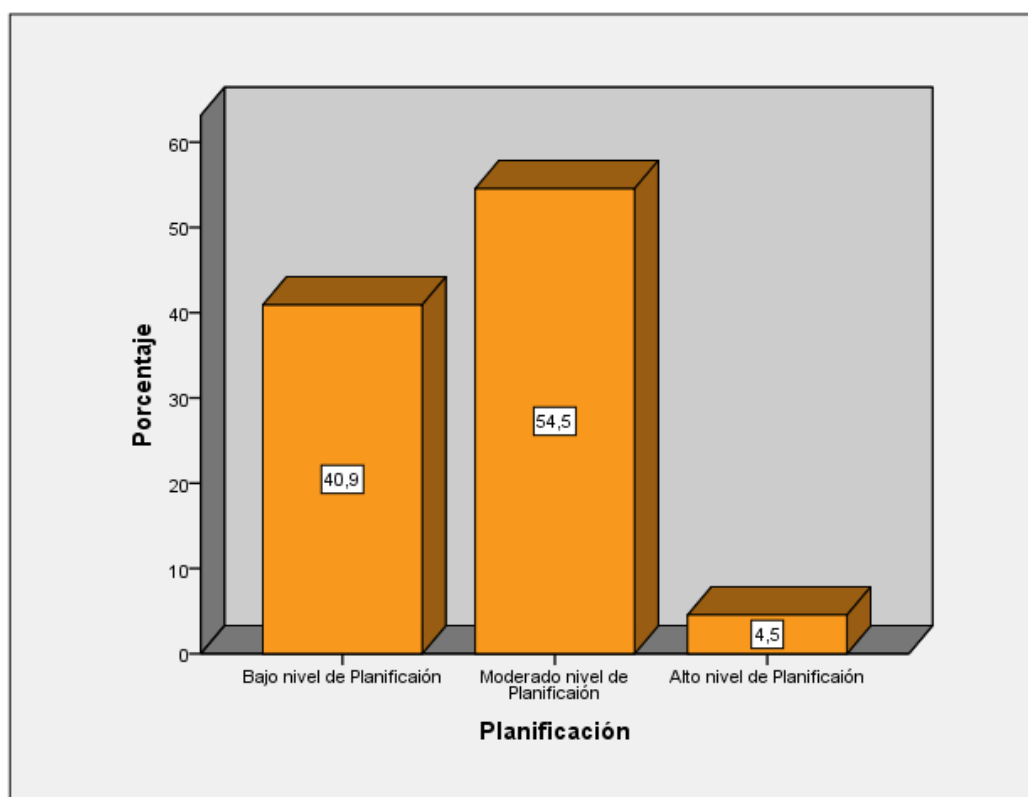


Figura 28. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Planificación.

Fuente: Tabla 38c.

Interpretación

Los resultados de la tabla 38 y conexas, representan el comportamiento medio de la dimensión denominada “Planificación”; donde el resultado medio general obtenido fue de 2,61, una desviación típica de 1,044 y una sumatoria de 15,68; lo que significa que se ha alcanzado un moderado nivel de planificación de acuerdo a la escala de valoración, tal como se puede apreciar en la Figura 28, lo cual se ve reflejado en la Institución Educativa Gerardo Arias Copaja de Tacna.

Tabla 39. Distribución de frecuencias del Ítem 1: En función de los objetivos individuales, previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	4,5	4,5	4,5
	Raramente	6	27,3	27,3	31,8
	Ocasionalmente	11	50,0	50,0	81,8
	Frecuentemente	2	9,1	9,1	90,9
	Siempre	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

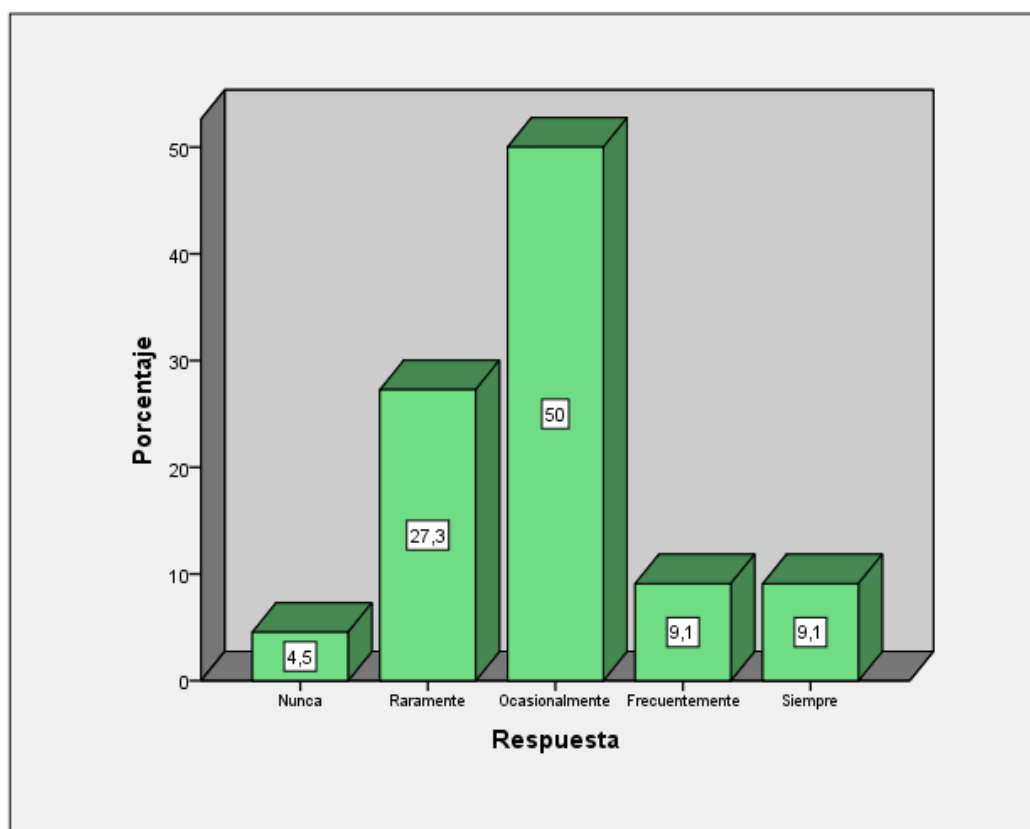


Figura 29. Distribución porcentual del Ítem 1: En función de los objetivos individuales, previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.

Fuente: Tabla 39.

Tabla 40. Distribución de frecuencias del Ítem 2: En función de los objetivos grupales e institucionales previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Raramente	6	27,3	27,3	27,3
	Ocasionalmente	13	59,1	59,1	86,4
	Frecuentemente	2	9,1	9,1	95,5
	Siempre	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

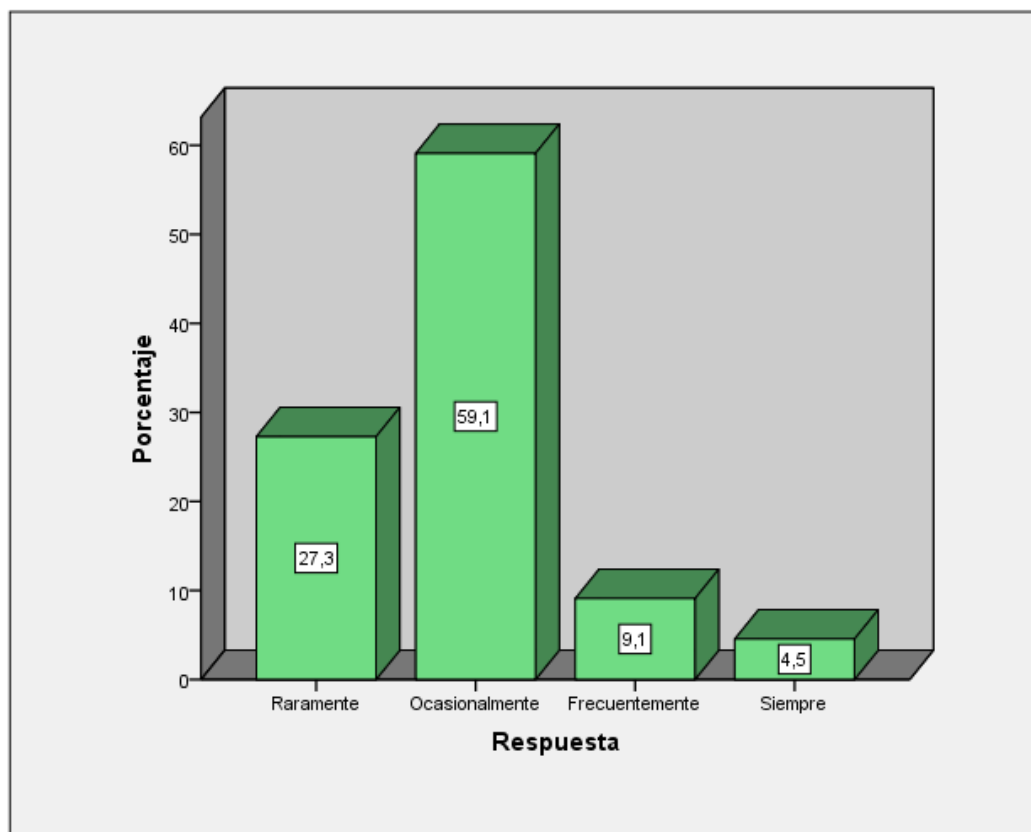


Figura 30. Distribución porcentual del Ítem 2: En función de los objetivos grupales e institucionales previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.

Fuente: Tabla 40.

Tabla 41. Distribución de frecuencias del Ítem 3: Tenemos el criterio suficiente para elaborar la planificación ya que dominamos la disciplina que enseñamos a nuestros alumnos.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	4,5	4,5	4,5
	Raramente	10	45,5	45,5	50,0
	Ocasionalmente	10	45,5	45,5	95,5
	Siempre	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

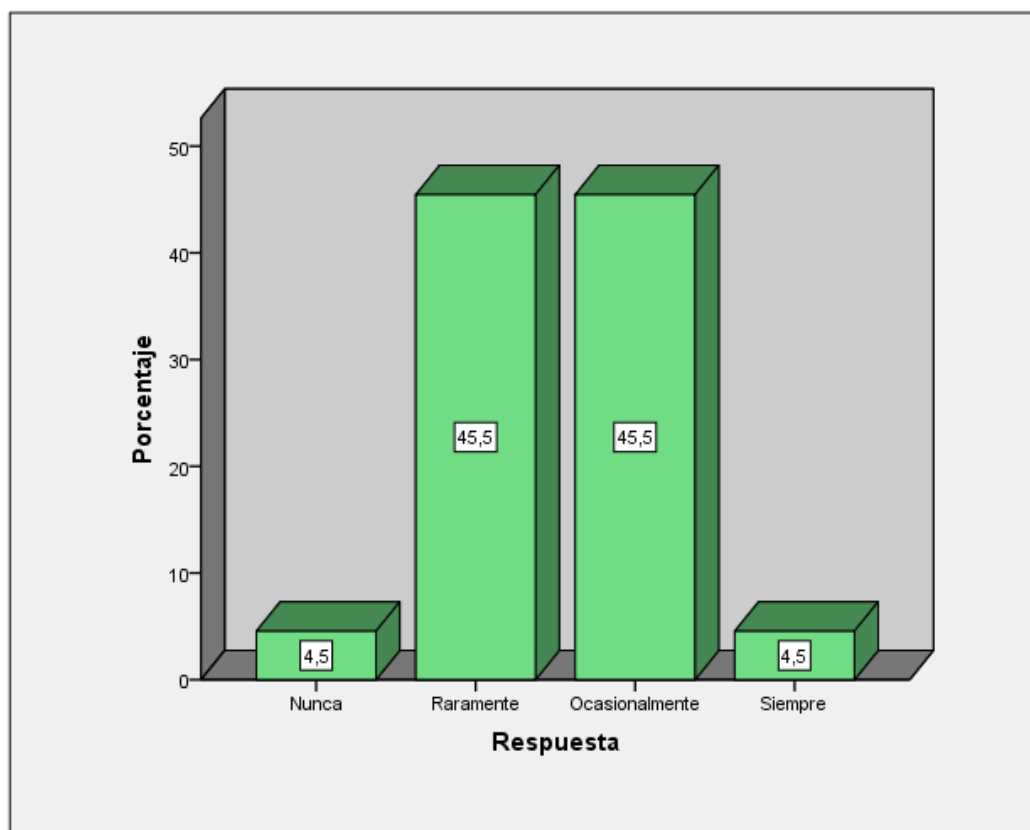


Figura 31. Distribución porcentual del Ítem 3: Tenemos el criterio suficiente para elaborar la planificación ya que dominamos la disciplina que enseñamos a nuestros alumnos.

Fuente: Tabla 41.

Tabla 42. Distribución de frecuencias del Ítem 4: Personalmente creo dominar las disciplinas que enseño, por lo que me siento en la capacidad de elaborar un buen plan de estudio.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	7	31,8	31,8	31,8
Raramente	8	36,4	36,4	68,2
Ocasionalmente	3	13,6	13,6	81,8
Frecuentemente	1	4,5	4,5	86,4
Siempre	3	13,6	13,6	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

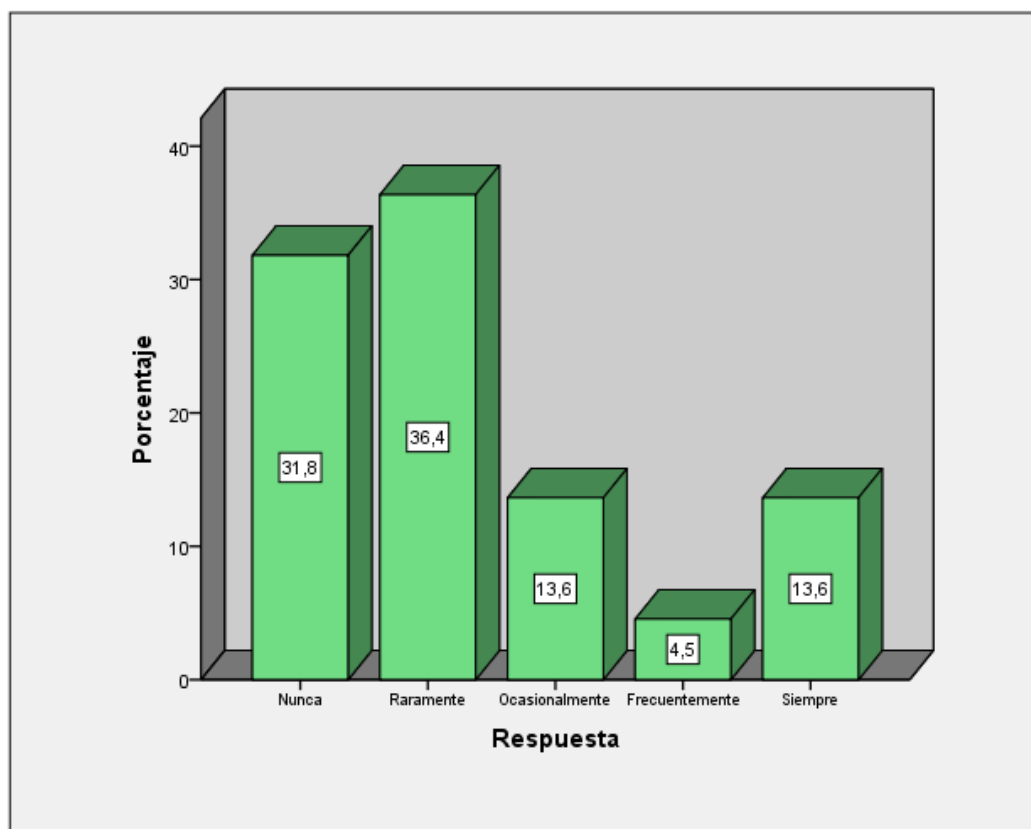


Figura 32. Distribución porcentual del Ítem 4: Personalmente creo dominar las disciplinas que enseño, por lo que me siento en la capacidad de elaborar un buen plan de estudio.

Fuente: Tabla 42.

Tabla 43. Distribución de frecuencias del Ítem 5: Dentro de las particularidades específicas del contexto mantengo mis principios y capacidades pedagógicas necesarias para dirigir el proceso enseñanza y aprendizaje.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	3	13,6	13,6	13,6
Raramente	7	31,8	31,8	45,5
Ocasionalmente	9	40,9	40,9	86,4
Frecuentemente	1	4,5	4,5	90,9
Siempre	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

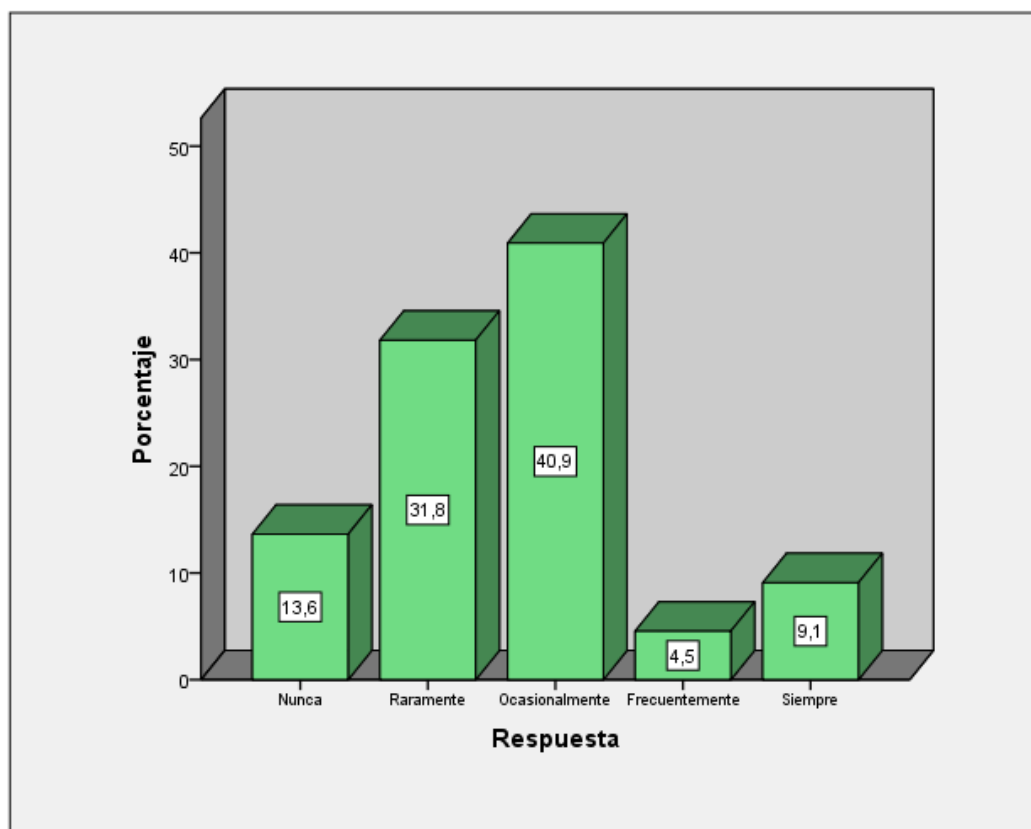


Figura 33. Distribución porcentual del Ítem 5: Dentro de las particularidades específicas del contexto mantengo mis principios y capacidades pedagógicas necesarias para dirigir el proceso enseñanza y aprendizaje.

Fuente: Tabla 43.

Tabla 44. Distribución de frecuencias del Ítem 6: En la institución educativa existe especial relevancia sobre el dominio del marco curricular para elaborar el plan de estudio.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	5	22,7	22,7	22,7
Raramente	11	50,0	50,0	72,7
Ocasionalmente	2	9,1	9,1	81,8
Frecuentemente	1	4,5	4,5	86,4
Siempre	3	13,6	13,6	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

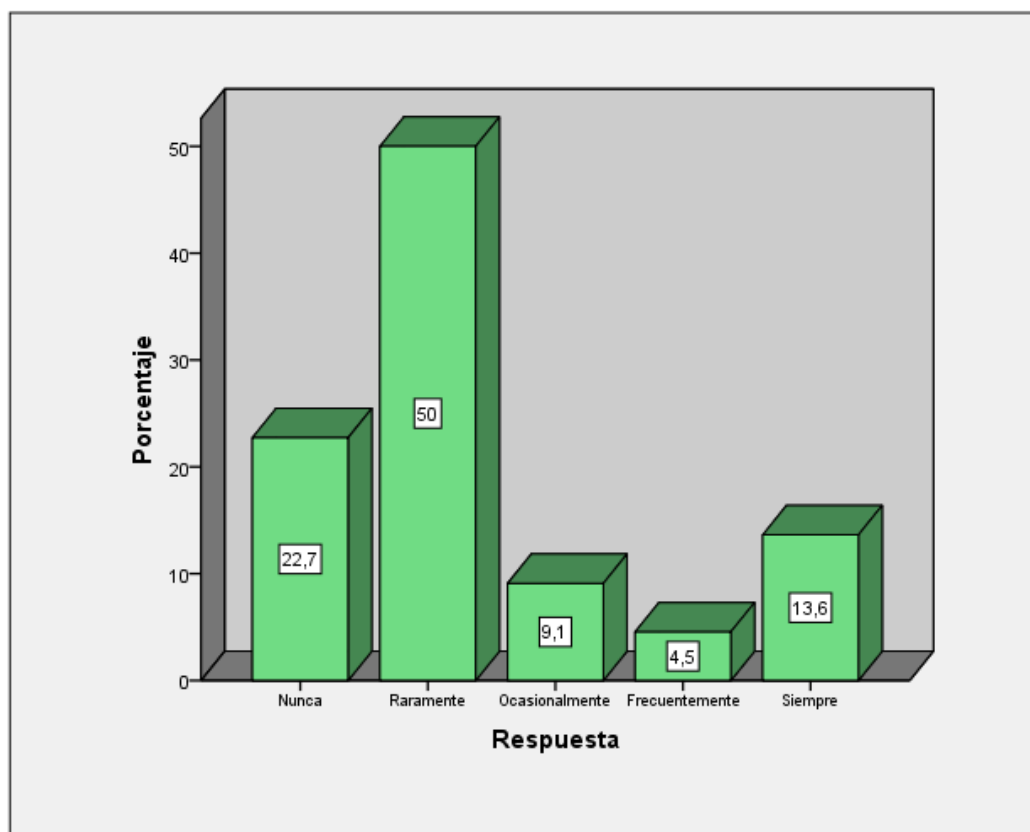


Figura 34. Distribución porcentual del Ítem 6: En la institución educativa existe especial relevancia sobre el dominio del marco curricular para elaborar el plan de estudio..

Fuente: Tabla 44.

Interpretación

Las tablas del 39 al 44 y figuras del 29 al 34, representan los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre gestión didáctica según los ítems que corresponden a la dimensión Planificación.

ÍTEM 1. La tabla 39 y figura 29, representan al ítem: “En función de los objetivos individuales, previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales”. El 4,5% respondieron nunca; 27,3% raramente; 50,0% ocasionalmente; 9,1% frecuentemente; y el 9,1% Siempre.

ÍTEM 2. La tabla 40 y figura 30, representan al ítem: “En función de los objetivos grupales e institucionales previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales”. El 27,3% respondieron raramente; 59,1% ocasionalmente; 9,1% frecuentemente; y el 4,5% Siempre.

ÍTEM 3. La tabla 41 y figura 31, representan al ítem: “Tenemos el criterio suficiente para elaborar la planificación ya que dominamos la disciplina que

enseñamos a nuestros alumnos”. El 4,5% respondieron nunca; 45,5% raramente; 45,5% ocasionalmente; y el 4,5% Siempre.

ÍTEM 4. La tabla 42 y figura 32, representan al ítem: “Personalmente creo dominar las disciplinas que enseño, por lo que me siento en la capacidad de elaborar un buen plan de estudio”. El 31,8% respondieron nunca; 36,4% raramente; 13,6% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 13,6% Siempre.

ÍTEM 5. La tabla 43 y figura 33, representan al ítem: “Dentro de las particularidades específicas del contexto mantengo mis principios y capacidades pedagógicas necesarias para dirigir el proceso enseñanza y aprendizaje”. El 13,6% respondieron nunca; 31,8% raramente; 40,9% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 9,1% Siempre.

ÍTEM 6. La tabla 44 y figura 34, representan al ítem: “En la institución educativa existe especial relevancia sobre el dominio del marco curricular para elaborar el plan de estudio”. El 22,7% respondieron nunca; 50,0% raramente; 9,1% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 13,6% Siempre.

4.3.1.2. Organización

Tabla 45. Dimensión 2. Organización

Dimensión	N	Media	Desv. típica
Organización	22	2,63	1,12

Fuente: encuesta sobre gestión didáctica.

Tabla 45a. Sumatoria de medias

Dimensión	N	Sumatoria
Organización	22	15,77

Fuente: elaboración propia.

Tabla 45b. Media y desviación típica según incógnita

Ítems	Media	Desv. típ.
En la institución educativa siempre se logra la implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades, tareas y acciones.	3,23	1,270
Las actividades didácticas adoptan diferentes formas organizativas a utilizar en el desarrollo de las clases y de otras actividades.	2,41	,959
Se fomenta con especial relevancia las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes.	2,68	1,171
Normalmente siempre aprovechamos el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva favoreciendo la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes.	2,45	,800
Durante la organización de las actividades se consideran los saberes e intereses de los maestros a quienes se les proporciona recursos adecuados y apoyos pertinentes.	2,32	1,041
El profesor se involucra como persona, explicita y comparte con los colegas los objetivos del aprendizaje y los procedimientos.	2,68	1,460

Fuente: elaboración propia.

Tabla 45c. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo nivel de organización	10	45,5
	Moderado nivel de organización	12	54,5
	Total	22	100,0

Fuente: elaboración propia.

Tabla 45d. Escala de valoración para la dimensión

Escala de valoración	Escala
Alto nivel de organización	23 – 30
Moderado nivel de organización	15 – 22
Bajo nivel de organización	6 – 14

Fuente: elaboración propia.

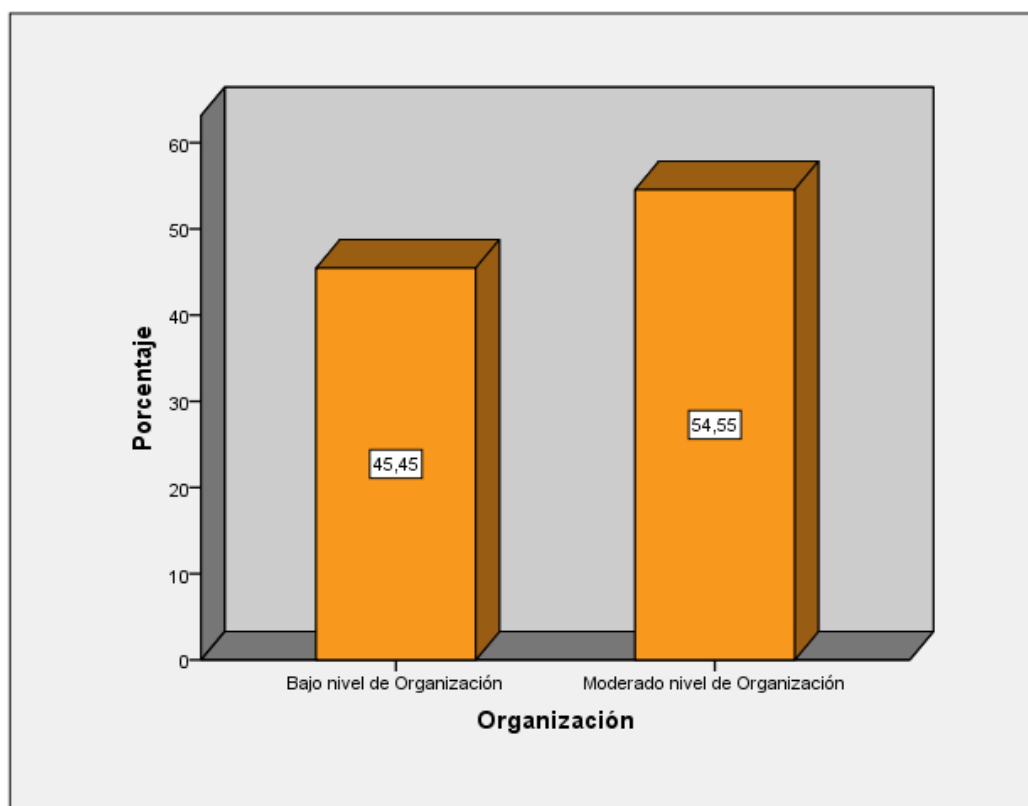


Figura 35. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Organización.

Fuente: Tabla 45c.

Interpretación

Los resultados de la Tabla 45 y conexas, representan el comportamiento medio de la dimensión denominada “Organización”; donde el resultado medio general obtenido fue de 2,63, una desviación típica de 1,12 y una sumatoria de 15,77; lo que significa que se ha alcanzado un moderado nivel de organización de acuerdo a la escala de valoración, tal como se puede apreciar en la Figura 35, lo cual se ve reflejado en la Institución Educativa Gerardo Arias Copaja de Tacna.

Tabla 46. Distribución de frecuencias del Ítem 7: En la institución educativa siempre se logra la implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades, tareas y acciones.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	4,5	4,5	4,5
	Raramente	6	27,3	27,3	31,8
	Ocasionalmente	8	36,4	36,4	68,2
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	72,7
	Siempre	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

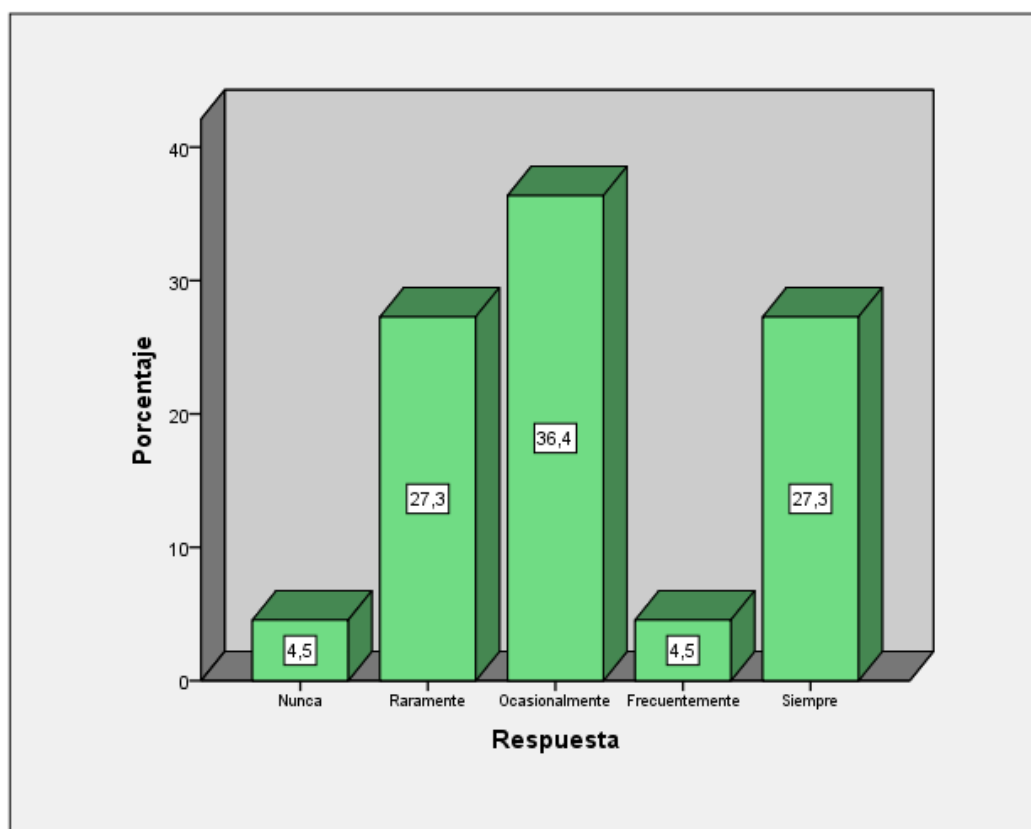


Figura 36. Distribución porcentual del Ítem 7: En la institución educativa siempre se logra la implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades, tareas y acciones.

Fuente: Tabla 46.

Tabla 47. Distribución de frecuencias del Ítem 8: Las actividades didácticas adoptan diferentes formas organizativas a utilizar en el desarrollo de las clases y de otras actividades.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	13,6	13,6	13,6
	Raramente	10	45,5	45,5	59,1
	Ocasionalmente	7	31,8	31,8	90,9
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	95,5
	Siempre	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

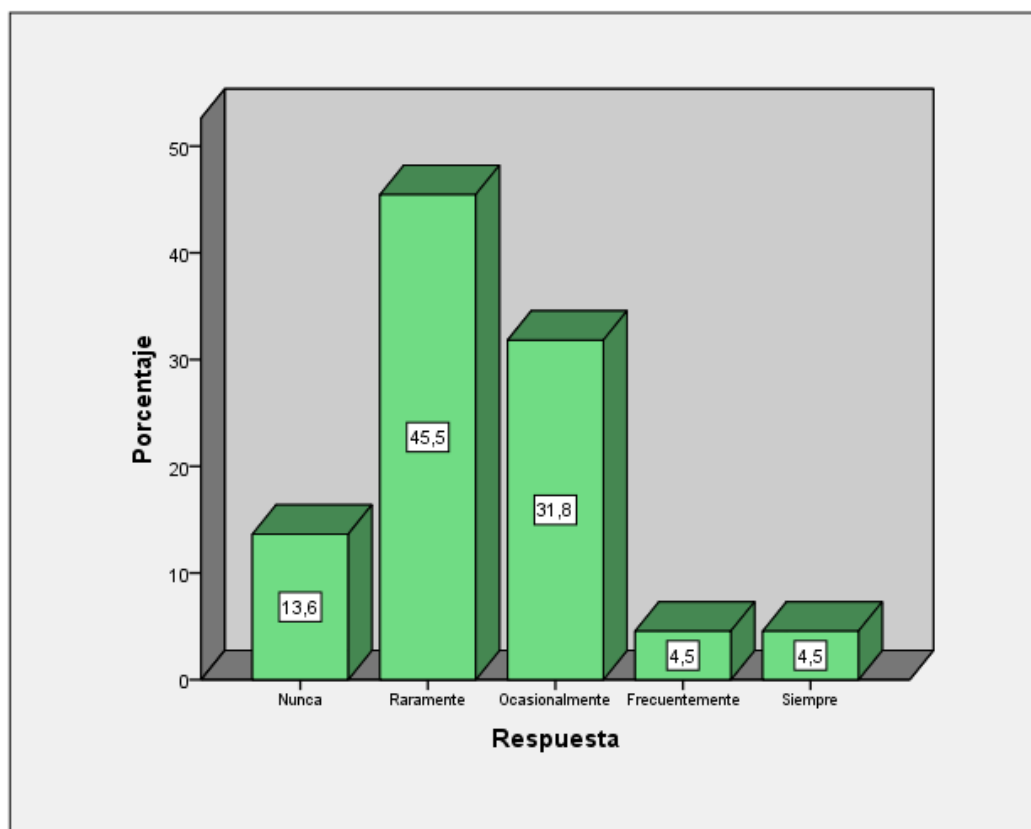


Figura 37. Distribución porcentual del Ítem 8: Las actividades didácticas adoptan diferentes formas organizativas a utilizar en el desarrollo de las clases y de otras actividades.

Fuente: Tabla 47.

Tabla 48. Distribución de frecuencias del Ítem 9: Se fomenta con especial relevancia las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	13,6	13,6	13,6
	Raramente	8	36,4	36,4	50,0
	Ocasionalmente	6	27,3	27,3	77,3
	Frecuentemente	3	13,6	13,6	90,9
	Siempre	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

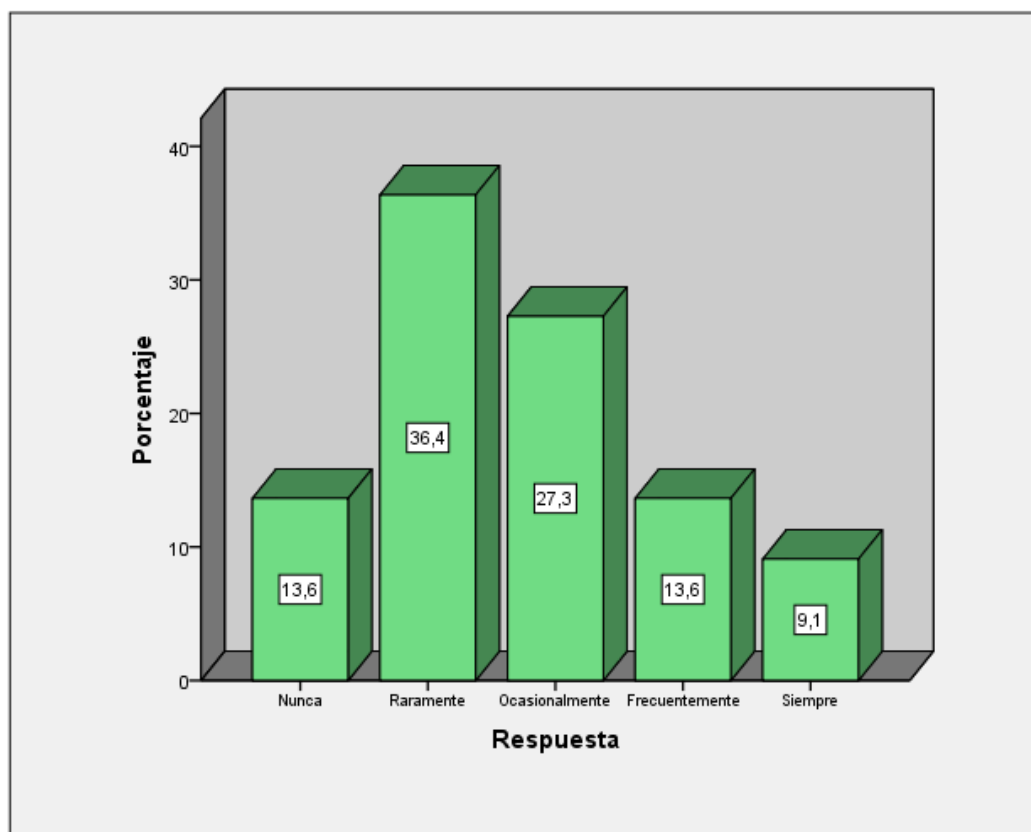


Figura 38. Distribución porcentual del Ítem 9: Se fomenta con especial relevancia las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes.

Fuente: Tabla 48.

Tabla 49. Distribución de frecuencias del Ítem 10: Normalmente siempre aprovechamos el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva favoreciendo la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	13,6	13,6	13,6
	Raramente	7	31,8	31,8	45,5
	Ocasionalmente	11	50,0	50,0	95,5
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	100,0
Total		22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

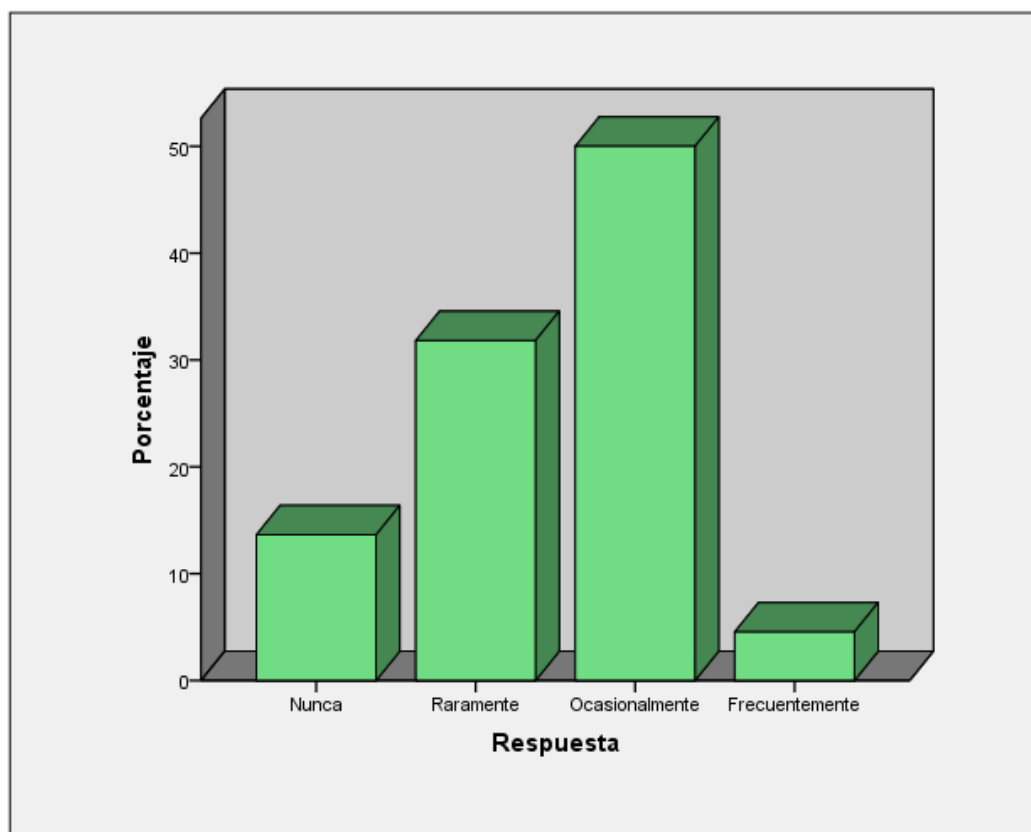


Figura 39. Distribución porcentual del Ítem 10: Normalmente siempre aprovechamos el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva favoreciendo la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes.

Fuente: Tabla 49.

Tabla 50. Distribución de frecuencias del Ítem 11: Durante la organización de las actividades se consideran los saberes e intereses de los maestros a quienes se les proporciona recursos adecuados y apoyos pertinentes.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	22,7	22,7	22,7
	Raramente	9	40,9	40,9	63,6
	Ocasionalmente	4	18,2	18,2	81,8
	Frecuentemente	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

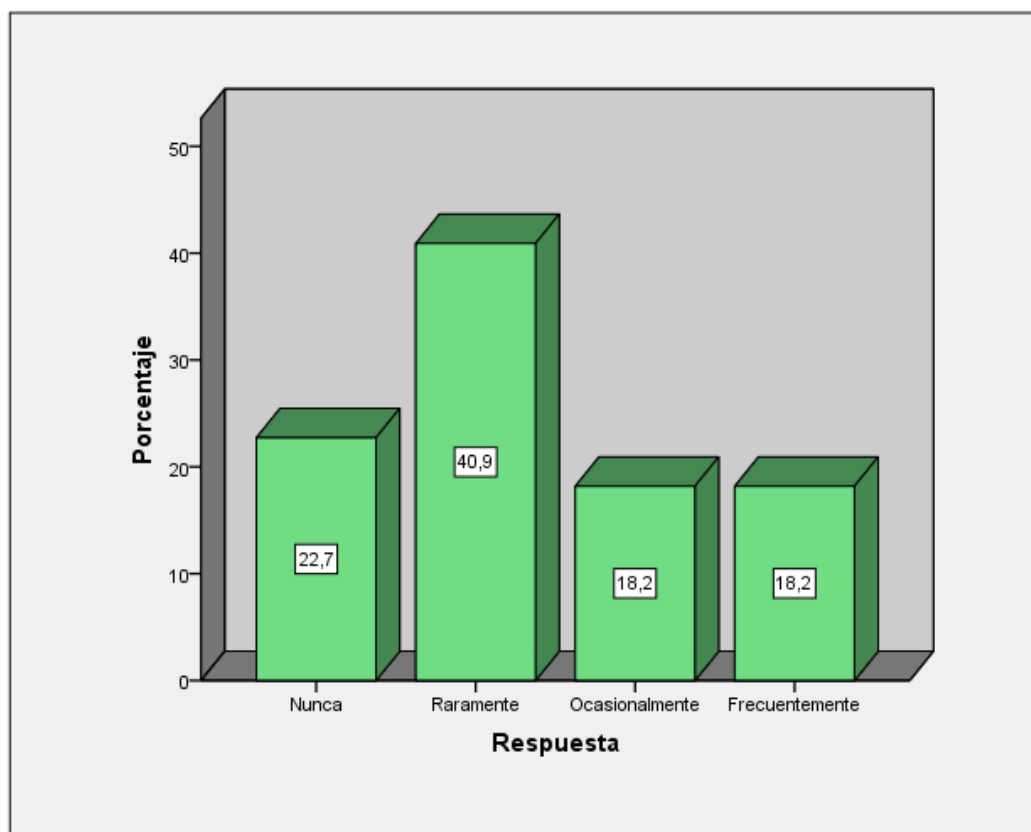


Figura 40. Distribución porcentual del Ítem 11: Durante la organización de las actividades se consideran los saberes e intereses de los maestros a quienes se les proporciona recursos adecuados y apoyos pertinentes.

Fuente: Tabla 50.

Tabla 51. Distribución de frecuencias del Ítem 12: El profesor se involucra como persona, explicita y comparte con los colegas los objetivos del aprendizaje y los procedimientos.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	6	27,3	27,3	27,3
Raramente	5	22,7	22,7	50,0
Ocasionalmente	5	22,7	22,7	72,7
Frecuentemente	2	9,1	9,1	81,8
Siempre	4	18,2	18,2	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

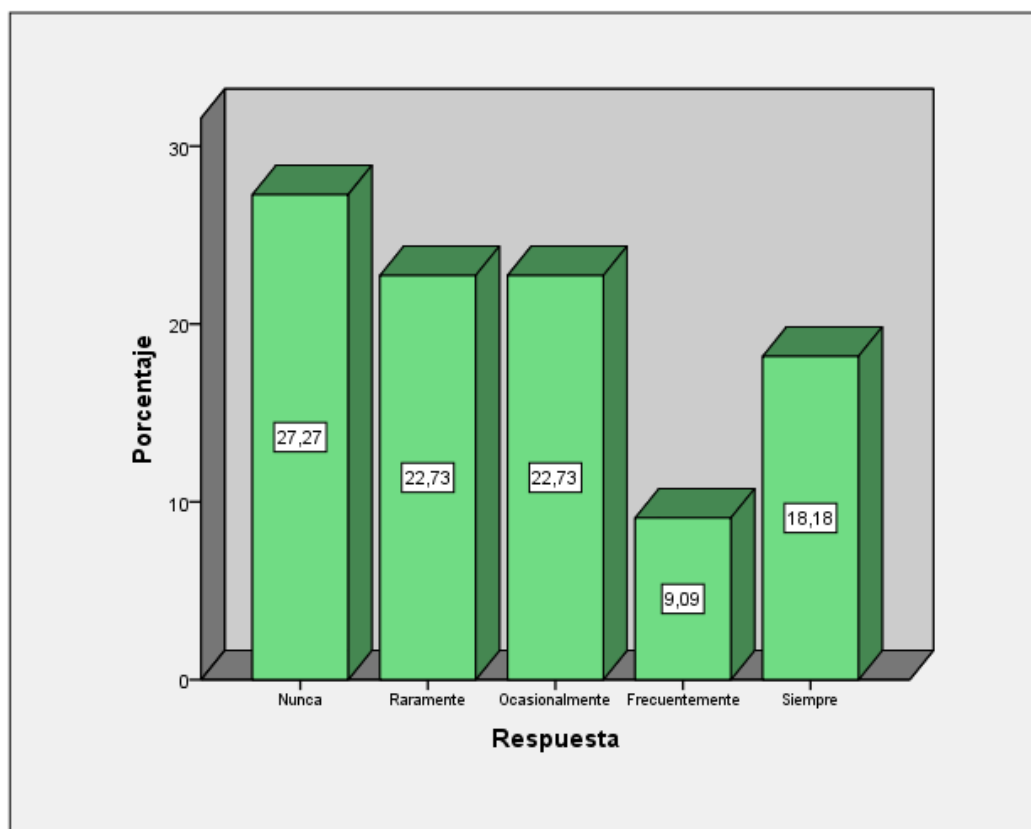


Figura 41. Distribución porcentual del Ítem 12: El profesor se involucra como persona, explicita y comparte con los colegas los objetivos del aprendizaje y los procedimientos.

Fuente: Tabla 51.

Interpretación

Las tablas del 46 al 51 y figuras del 36 al 41, representan los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre gestión didáctica según los ítems que corresponden a la dimensión Organización.

ÍTEM 7. La tabla 46 y figura 36, representan al ítem: “En la institución educativa siempre se logra la implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades, tareas y acciones”. El 4,5% respondieron nunca; 27,3% raramente; 36,4% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 27,3% Siempre.

ÍTEM 8. La tabla 47 y figura 37, representan al ítem: “Las actividades didácticas adoptan diferentes formas organizativas a utilizar en el desarrollo de las clases y de otras actividades”. El 13,6% respondieron nunca; 45,5% raramente; 31,8% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 4,5% siempre.

ÍTEM 9. La tabla 48 y figura 38, representan al ítem: “Se fomenta con especial relevancia las habilidades del profesor para organizar situaciones

interesantes”. El 13,6% respondieron nunca; 36,4% raramente; 27,3% ocasionalmente; 13,6% frecuentemente; y el 9,1% siempre.

ÍTEM 10. La tabla 49 y figura 39, representan al ítem: “Normalmente siempre aprovechamos el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva favoreciendo la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes”. El 13,6% respondieron nunca; 31,8% raramente; 50,0% ocasionalmente; y el 4,5% frecuentemente.

ÍTEM 11. La tabla 50 y figura 40, representan al ítem: “Durante la organización de las actividades se consideran los saberes e intereses de los maestros a quienes se les proporciona recursos adecuados y apoyos pertinentes”. El 22,7% respondieron nunca; 40,9% raramente; 18,2% ocasionalmente; y el 18,2% frecuentemente.

ÍTEM 12. La tabla 51 y figura 41, representan al ítem: “El profesor se involucra como persona, explicita y comparte con los colegas los objetivos del aprendizaje y los procedimientos”. El 27,3% respondieron nunca; 22,7% raramente; 22,7% ocasionalmente; 9,1% frecuentemente, y el 18,2% siempre. .

4.3.1.3. Ejecución

Tabla 52. Dimensión 3. Ejecución

Dimensión	N	Media	Desv. típica
Ejecución	22	2,55	1,278

Fuente: encuesta sobre gestión didáctica.

Tabla 52a. Sumatoria de medias

Dimensión	N	Sumatoria
Ejecución	22	15,32

Fuente: elaboración propia.

Tabla 52b. Media y desviación típica según incógnita

Ítems	Media	Desv. típ.
El proceso de gestión didáctica responde a la lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos.	2,77	1,232
Al desarrollar las clases en la Institución Educativa se da cumplimiento a los objetivos programados según las distintas disciplinas y/o asignaturas.	2,55	1,184
En la ejecución, se trabaja desde la clase en la solución al problema diagnosticado, a través de establecer la jerarquización de las necesidades y problemas.	2,64	1,399
Se tienen que identificar los diversos factores sociales, económicos, políticos y pedagógicos, que se deben tener en cuenta, en la elaboración de cada actividad educativa.	2,36	1,177
En la institución educativa se destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes.	2,32	1,427
El fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus estudiantes.	2,68	1,249

Fuente: elaboración propia.

Tabla 52c. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo nivel de Ejecución	9	40,9
	Moderado nivel de Ejecución	12	54,5
	Alto nivel de Ejecución	1	4,5
	Total	22	100,0

Fuente: elaboración propia.

Tabla 52d. Escala de valoración para la dimensión

Escala de valoración	Escala
Alto nivel de Ejecución	23 – 30
Moderado nivel de Ejecución	15 – 22
Bajo nivel de Ejecución	6 – 14

Fuente: elaboración propia.

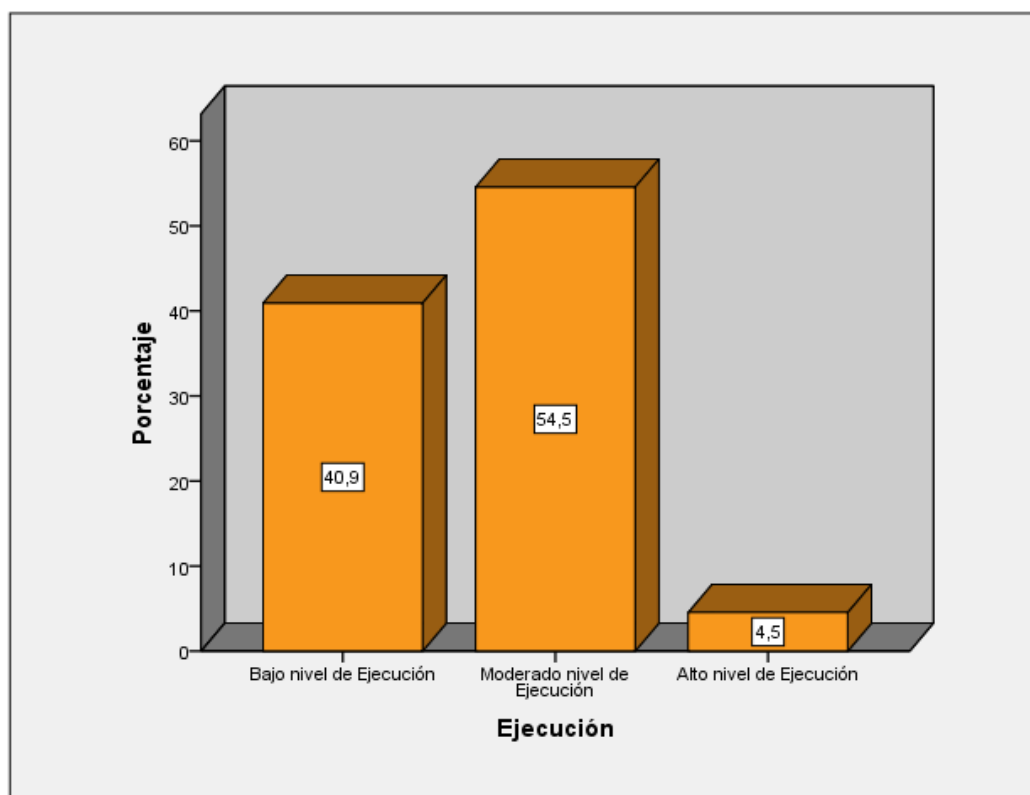


Figura 42. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Ejecución.

Fuente: Tabla 52c.

Interpretación

Los resultados de la tabla 52 y conexas, representan el comportamiento medio de la dimensión denominada “Ejecución”; donde el resultado medio general obtenido fue de 2,55, una desviación típica de 1,278 y una sumatoria de 15,32; lo que significa que se ha alcanzado un moderado nivel de ejecución de acuerdo a la escala de valoración, tal como se puede apreciar en la figura 42, lo cual se ve reflejado en la Institución Educativa Gerardo Arias Copaja de Tacna.

Tabla 53. Distribución de frecuencias del Ítem 13: El proceso de gestión didáctica responde a la lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	13,6	13,6	13,6
	Raramente	7	31,8	31,8	45,5
	Ocasionalmente	7	31,8	31,8	77,3
	Frecuentemente	2	9,1	9,1	86,4
	Siempre	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

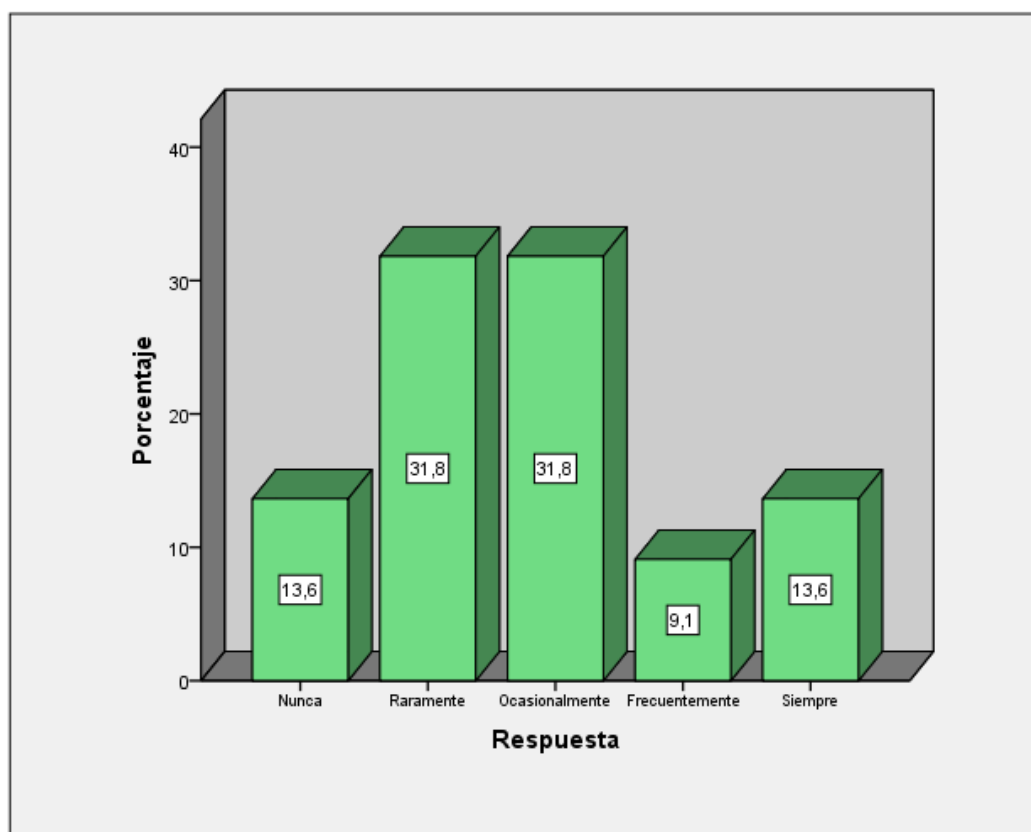


Figura 43. Distribución porcentual del Ítem 13: El proceso de gestión didáctica responde a la lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos.

Fuente: Tabla 53.

Tabla 54. Distribución de frecuencias del Ítem 14: Al desarrollar las clases en la Institución Educativa se da cumplimiento a los objetivos programados según las distintas disciplinas y/o asignaturas.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	4	18,2	18,2	18,2
Raramente	8	36,4	36,4	54,5
Ocasionalmente	6	27,3	27,3	81,8
Frecuentemente	2	9,1	9,1	90,9
Siempre	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

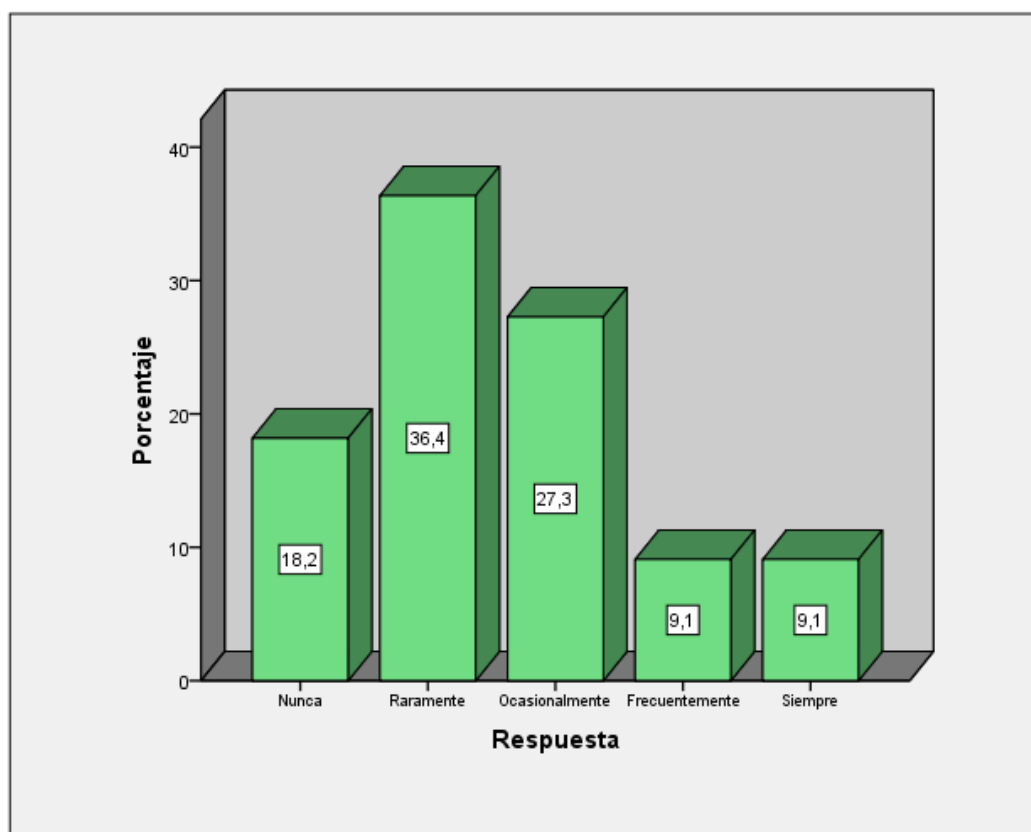


Figura 44. Distribución porcentual del Ítem 14: Al desarrollar las clases en la Institución Educativa se da cumplimiento a los objetivos programados según las distintas disciplinas y/o asignaturas.

Fuente: Tabla 54.

Tabla 55. Distribución de frecuencias del Ítem 15: En la ejecución, se trabaja desde la clase en la solución al problema diagnosticado, a través de establecer la jerarquización de las necesidades y problemas.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	4	18,2	18,2	18,2
Raramente	10	45,5	45,5	63,6
Ocasionalmente	2	9,1	9,1	72,7
Frecuentemente	2	9,1	9,1	81,8
Siempre	4	18,2	18,2	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

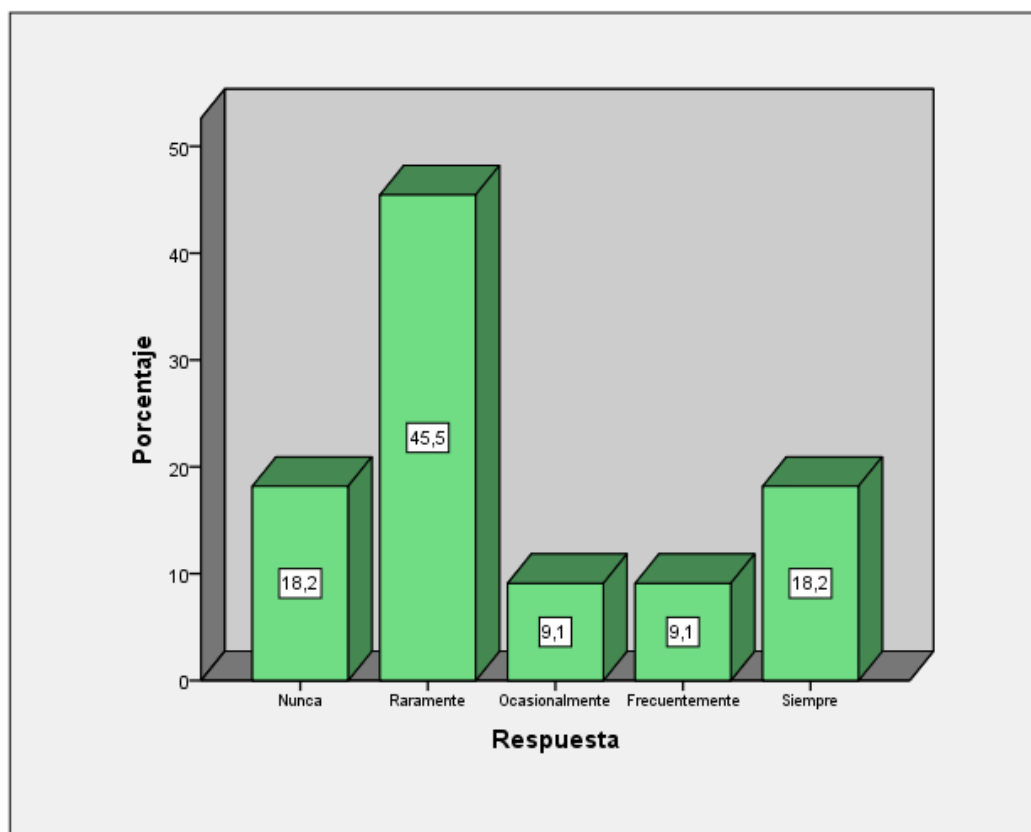


Figura 45. Distribución porcentual del Ítem 15: En la ejecución, se trabaja desde la clase en la solución al problema diagnosticado, a través de establecer la jerarquización de las necesidades y problemas.

Fuente: Tabla 55.

Tabla 56. Distribución de frecuencias del Ítem 16: Se tienen que identificar los diversos factores sociales, económicos, políticos y pedagógicos, que se deben tener en cuenta, en la elaboración de cada actividad educativa.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	5	22,7	22,7	22,7
Raramente	9	40,9	40,9	63,6
Ocasionalmente	5	22,7	22,7	86,4
Frecuentemente	1	4,5	4,5	90,9
Siempre	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

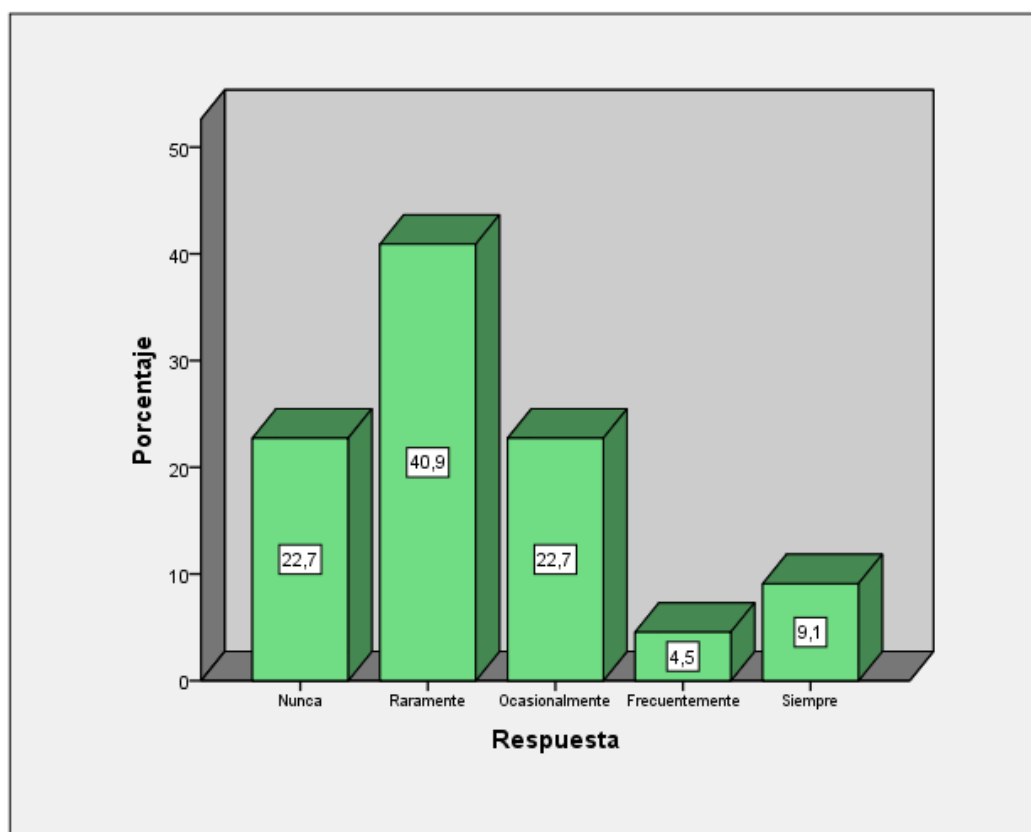


Figura 46. Distribución porcentual del Ítem 16: Se tienen que identificar los diversos factores sociales, económicos, políticos y pedagógicos, que se deben tener en cuenta, en la elaboración de cada actividad educativa.

Fuente: Tabla 56.

Tabla 57. Distribución de frecuencias del Ítem 17: En la institución educativa se destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	45,5	45,5	45,5
	Raramente	2	9,1	9,1	54,5
	Ocasionalmente	5	22,7	22,7	77,3
	Frecuentemente	3	13,6	13,6	90,9
	Siempre	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

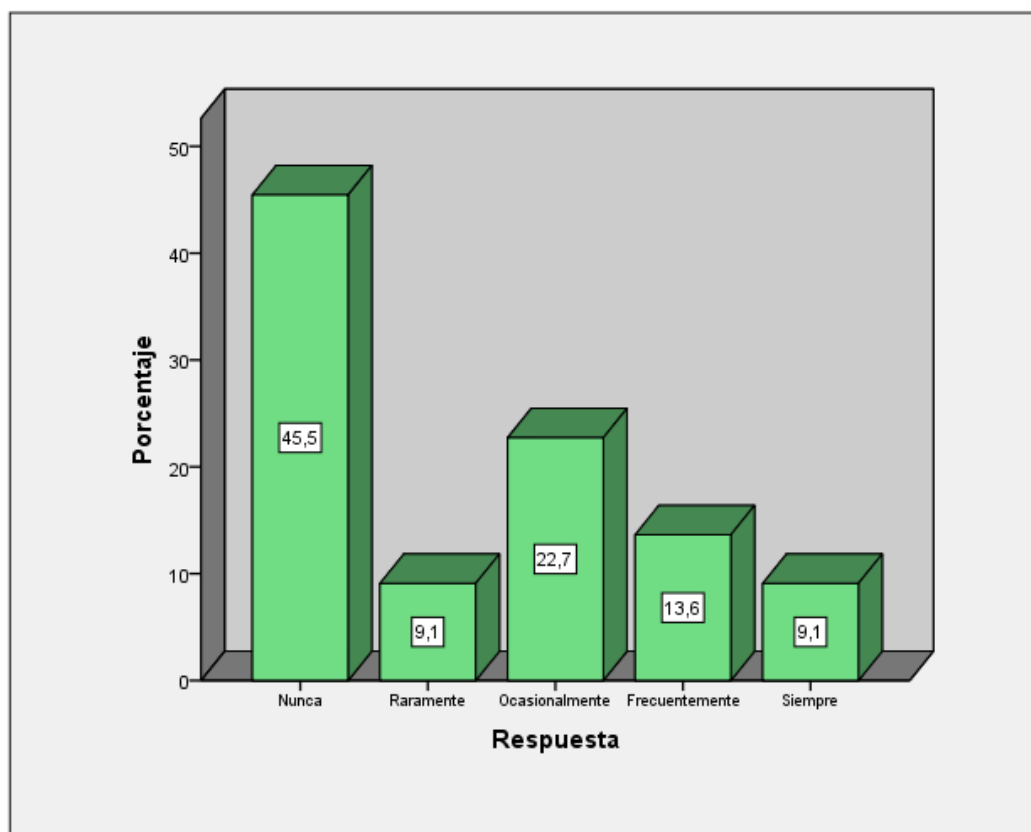


Figura 47. Distribución porcentual del Ítem 17: En la institución educativa se destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes.

Fuente: Tabla 57.

Tabla 58. Distribución de frecuencias del Ítem 18: El fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus estudiantes.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	18,2	18,2	18,2
	Raramente	6	27,3	27,3	45,5
	Ocasionalmente	8	36,4	36,4	81,8
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	86,4
	Siempre	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

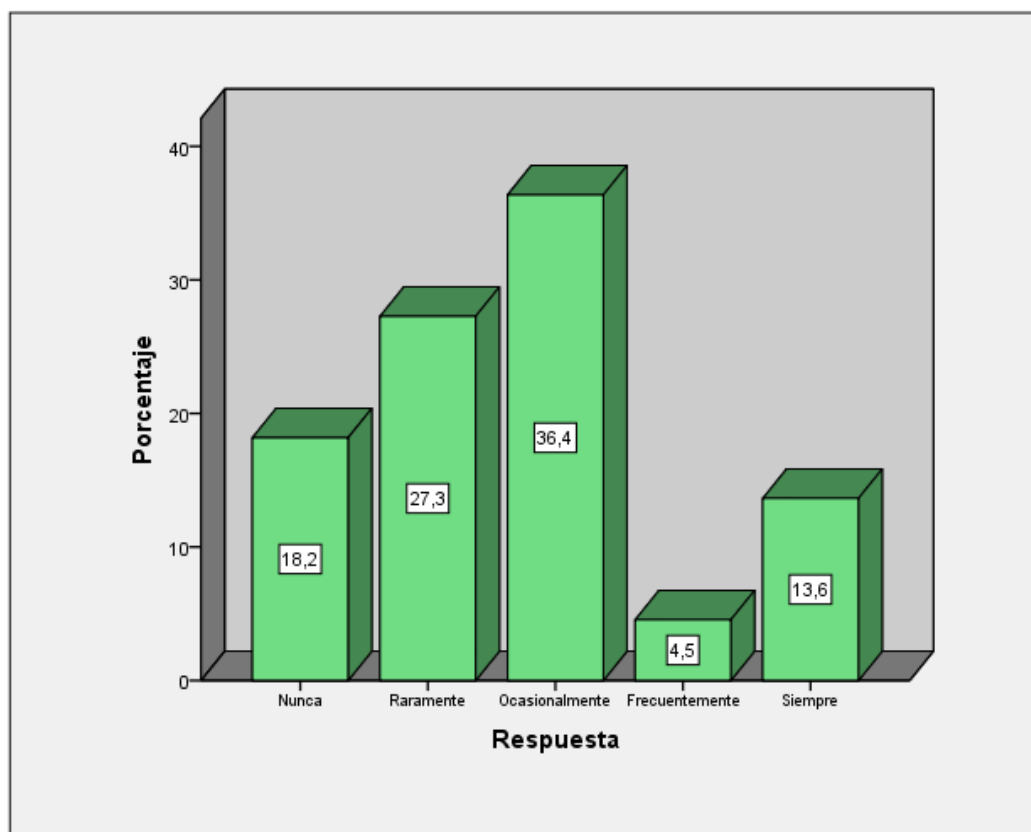


Figura 48. Distribución porcentual del Ítem 18: El fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus estudiantes.
Fuente: Tabla 58.

Interpretación

Las tablas del 53 al 58 y figuras del 43 al 48, representan los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre gestión didáctica según los ítems que corresponden a la dimensión Ejecución.

ÍTEM 13. La tabla 53 y figura 43, representan al ítem: "El proceso de gestión didáctica responde a la lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos". El 13,6% respondieron nunca; 31,8% raramente; 31,8% ocasionalmente; 9,1% frecuentemente; y el 13,6% Siempre.

ÍTEM 14. La tabla 54 y figura 44, representan al ítem: "Al desarrollar las clases en la Institución Educativa se da cumplimiento a los objetivos programados según las distintas disciplinas y/o asignaturas". El 18,2% respondieron nunca; 36,4% raramente; 27,3% ocasionalmente; 9,1% frecuentemente; y el 9,1% Siempre.

ÍTEM 15. La tabla 55 y figura 45, representan al ítem: "En la ejecución, se trabaja desde la clase en la solución al problema diagnosticado, a través de establecer la jerarquización de las necesidades y problemas". El 18,2%

respondieron nunca; 45,5% raramente; 9,1% ocasionalmente; 9,1% frecuentemente; y el 18,2% Siempre.

ÍTEM 16. La tabla 56 y figura 46, representan al ítem: “Se tienen que identificar los diversos factores sociales, económicos, políticos y pedagógicos, que se deben tener en cuenta, en la elaboración de cada actividad educativa”. El 22,7% respondieron nunca; 40,9% raramente; 22,7% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 9,1% Siempre.

ÍTEM 17. La tabla 57 y figura 47, representan al ítem: “En la institución educativa se destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes”. El 45,5% respondieron nunca; 9,1% raramente; 22,7% ocasionalmente; 13,6% frecuentemente; y el 9,1% Siempre.

ÍTEM 18. La tabla 58 y figura 48, representan al ítem: “El fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus estudiantes”. El 18,2% respondieron nunca; 27,7% raramente; 36,4% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 13,6% Siempre.

4.3.1.4. Control

Tabla 59. Dimensión 4. Control

Dimensión	N	Media	Desv. típica
Control	22	2,35	1,257

Fuente: encuesta sobre gestión didáctica.

Tabla 59a. Sumatoria de medias

Dimensión	N	Sumatoria
Control	22	14,09

Fuente: elaboración propia.

Tabla 59b. Media y desviación típica según incógnita

Ítems	Media	Desv. típ.
En la institución educativa donde laboro, el control de la gestión didáctica es para tener la posibilidad de efectuar los ajustes adecuados en cada contexto.	2,64	1,364
Participo en hacer los ajustes adecuados en todo el proceso de contextualización didáctica y sus resultados.	2,18	1,259
En mi centro de labores, el control, visto como evaluación, se expresa en la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación.	2,09	1,231
La evaluación durante el control debe de estar diseñado para alcanzar los resultados esperados o corregir la estrategia elaborada.	1,95	,785
Observo que el control de la gestión didáctica de la institución, es de carácter práctico y operacional donde mis colegas participan.	2,59	1,436
El control que se realiza a la gestión didáctica presenta una secuencia lógica de acciones previamente establecidas.	2,64	1,465

Fuente: elaboración propia.

Tabla 59c. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo nivel de control	15	68,2
	Moderado nivel de control	6	27,3
	Alto nivel de control	1	4,5
	Total	22	100,0

Fuente: elaboración propia.

Tabla 59d. Escala de valoración para la dimensión

Escala de valoración	Escala
Alto nivel de control	23 – 30
Moderado nivel de control	15 – 22
Bajo nivel de control	6 – 14

Fuente: elaboración propia.

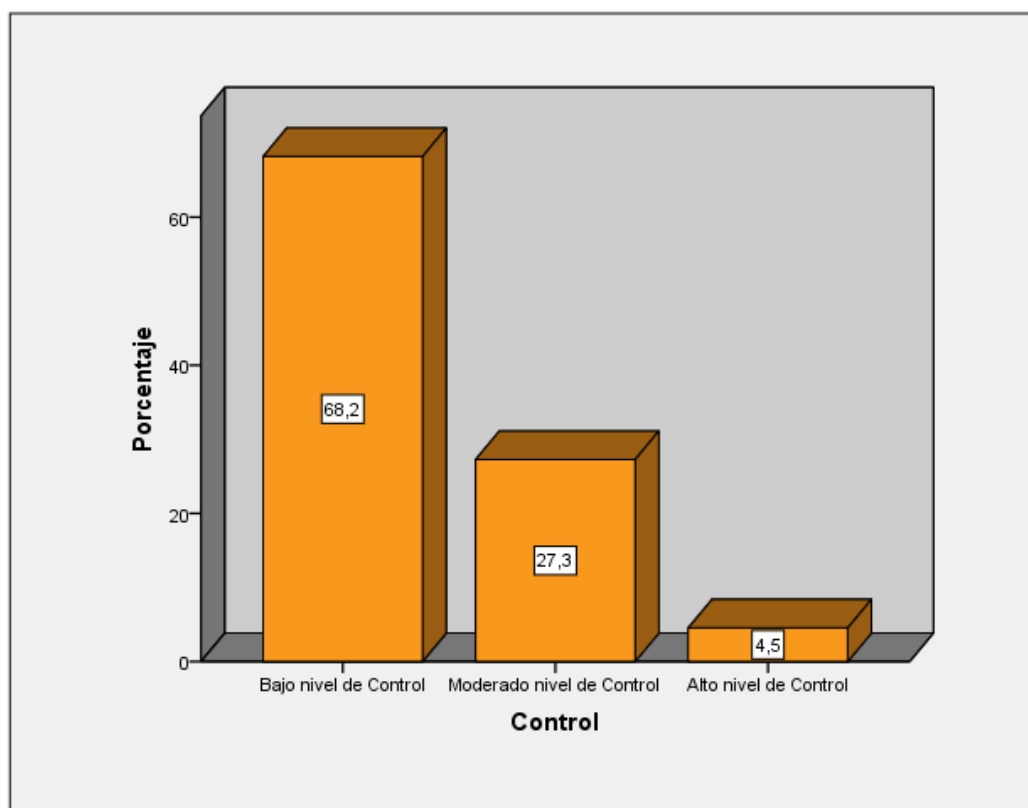


Figura 49. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión control.

Fuente: Tabla 59c.

Interpretación

Los resultados de la tabla 59 y conexas, representan el comportamiento medio de la dimensión denominada "Control"; donde el resultado medio general obtenido fue de 2,35, una desviación típica de 1,257 y una sumatoria de 14,09; lo que significa que se ha alcanzado un bajo nivel de control de acuerdo a la escala de valoración, tal como se puede apreciar en la figura 59, lo cual se ve reflejado en la Institución Educativa Gerardo Arias Copaja de Tacna.

Tabla 60. Distribución de frecuencias del Ítem 19: En la institución educativa donde laboro, el control de la gestión didáctica es para tener la posibilidad de efectuar los ajustes adecuados en cada contexto.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	18,2	18,2	18,2
	Raramente	9	40,9	40,9	59,1
	Ocasionalmente	4	18,2	18,2	77,3
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	81,8
	Siempre	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

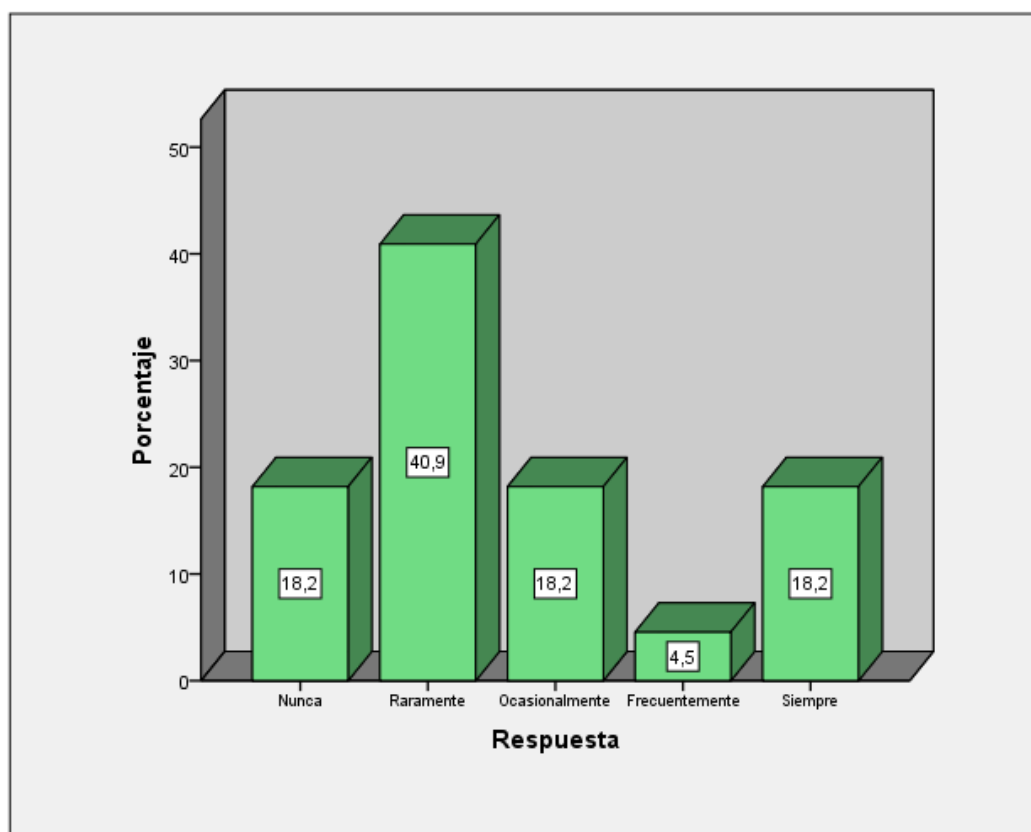


Figura 50. Distribución porcentual del Ítem 19: En la institución educativa donde laboro, el control de la gestión didáctica es para tener la posibilidad de efectuar los ajustes adecuados en cada contexto.

Fuente: Tabla 60.

Tabla 61. Distribución de frecuencias del Ítem 20: Participo en hacer los ajustes adecuados en todo el proceso de contextualización didáctica y sus resultados.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	9	40,9	40,9	40,9
Raramente	5	22,7	22,7	63,6
Ocasionalmente	4	18,2	18,2	81,8
Frecuentemente	3	13,6	13,6	95,5
Siempre	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

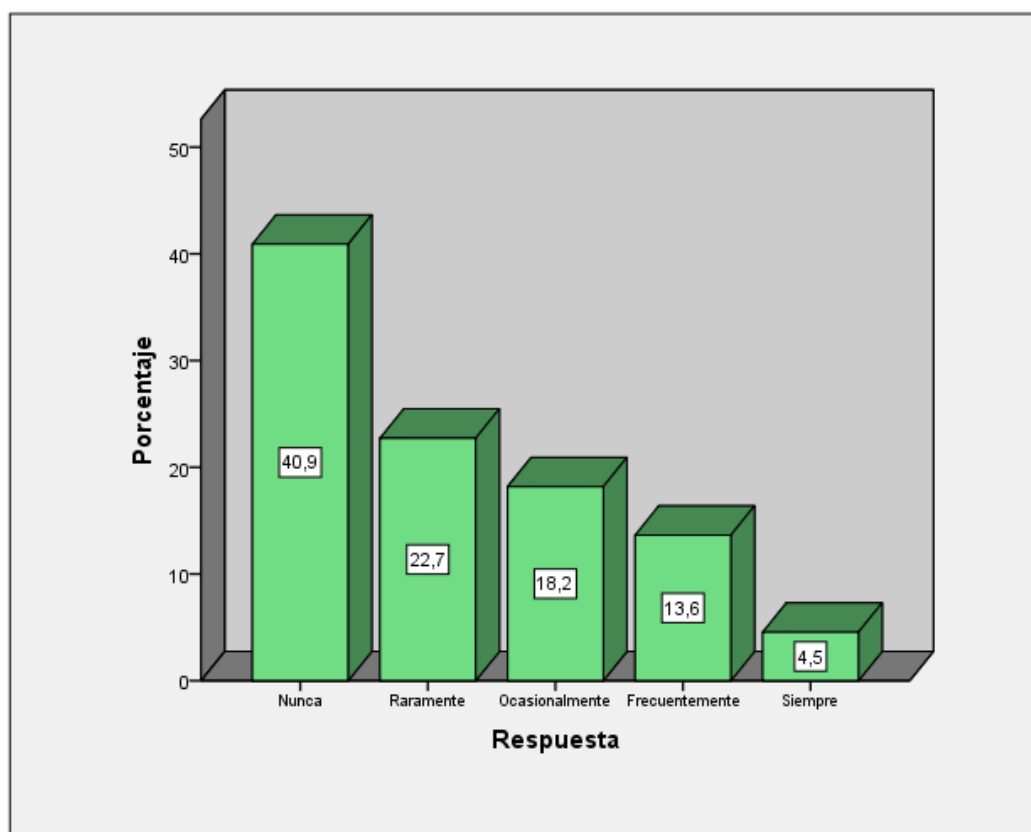


Figura 51. Distribución porcentual del Ítem 20: Participo en hacer los ajustes adecuados en todo el proceso de contextualización didáctica y sus resultados.

Fuente: Tabla 61.

Tabla 62. Distribución de frecuencias del Ítem 21: En mi centro de labores, el control, visto como evaluación, se expresa en la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	8	36,4	36,4	36,4
	Raramente	9	40,9	40,9	77,3
	Ocasionalmente	2	9,1	9,1	86,4
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	90,9
	Siempre	2	9,1	9,1	100,0
Total		22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

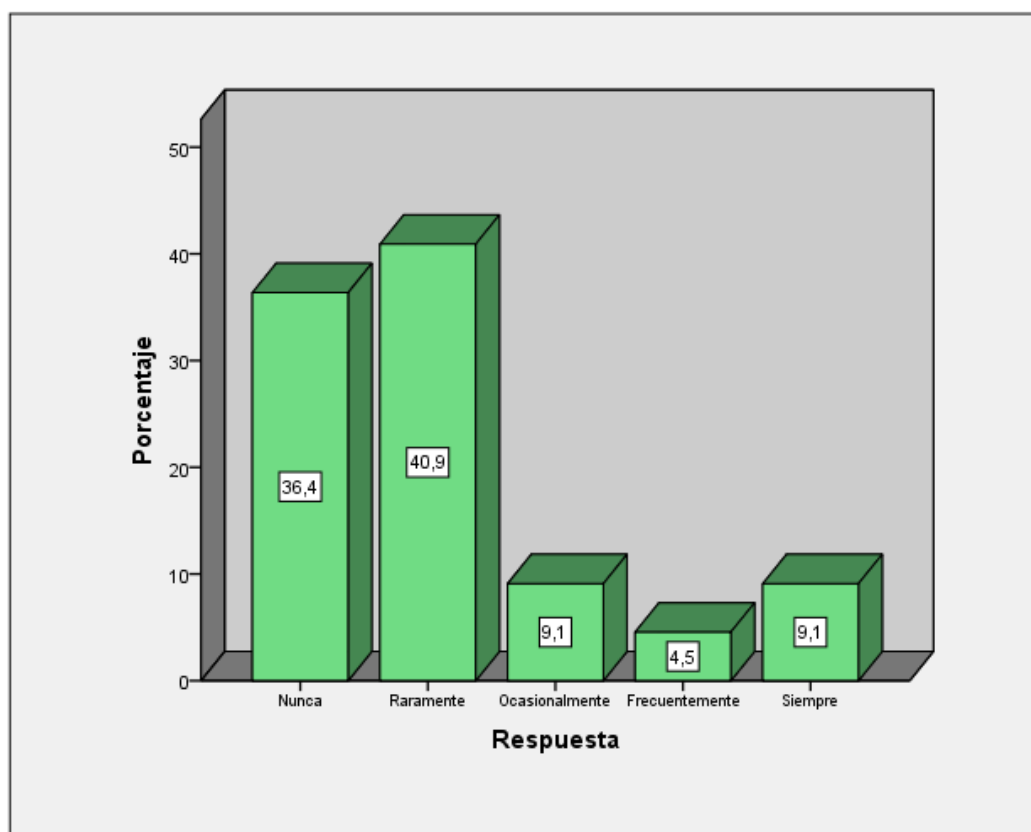


Figura 52. Distribución porcentual del Ítem 21: En mi centro de labores, el control, visto como evaluación, se expresa en la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación.

Fuente: Tabla 62.

Tabla 63. Distribución de frecuencias del Ítem 22: La evaluación durante el control debe de estar diseñado para alcanzar los resultados esperados o corregir la estrategia elaborada.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	27,3	27,3	27,3
	Raramente	12	54,5	54,5	81,8
	Ocasionalmente	3	13,6	13,6	95,5
	Frecuentemente	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

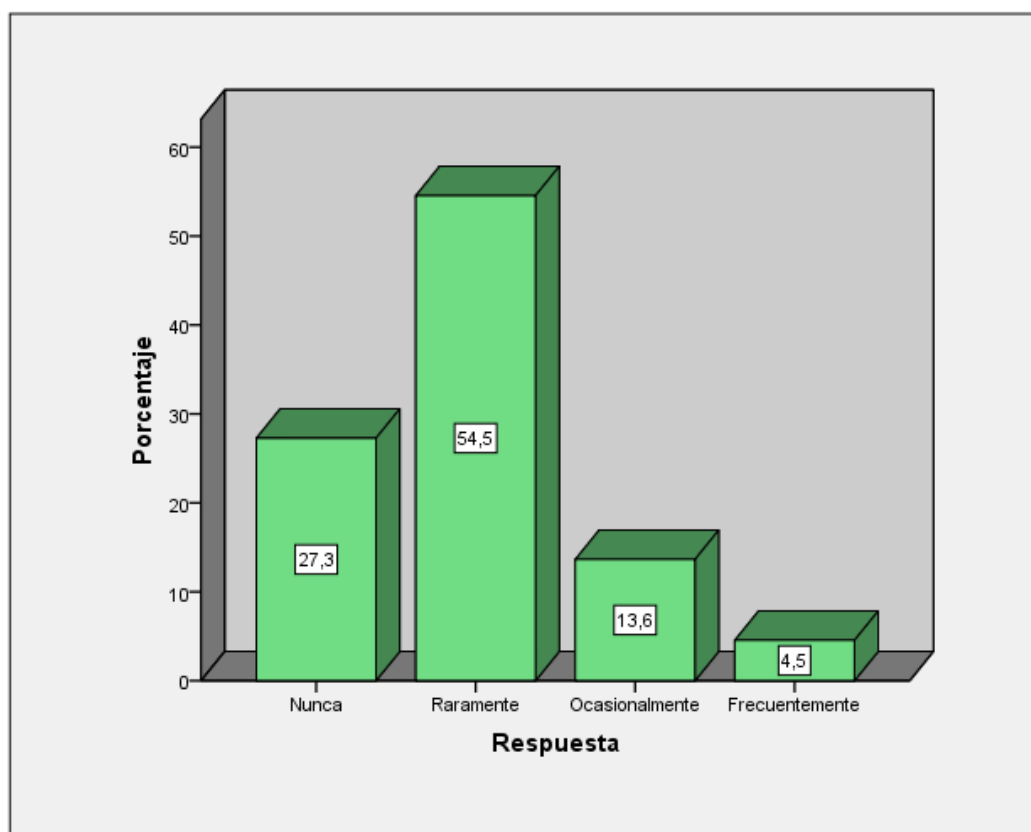


Figura 53. Distribución porcentual del Ítem 22: La evaluación durante el control debe de estar diseñado para alcanzar los resultados esperados o corregir la estrategia elaborada.

Fuente: Tabla 63.

Tabla 64. Distribución de frecuencias del Ítem 23: Observo que el control de la gestión didáctica de la institución, es de carácter práctico y operacional donde mis colegas participan.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	22,7	22,7	22,7
	Raramente	9	40,9	40,9	63,6
	Ocasionalmente	2	9,1	9,1	72,7
	Frecuentemente	2	9,1	9,1	81,8
	Siempre	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

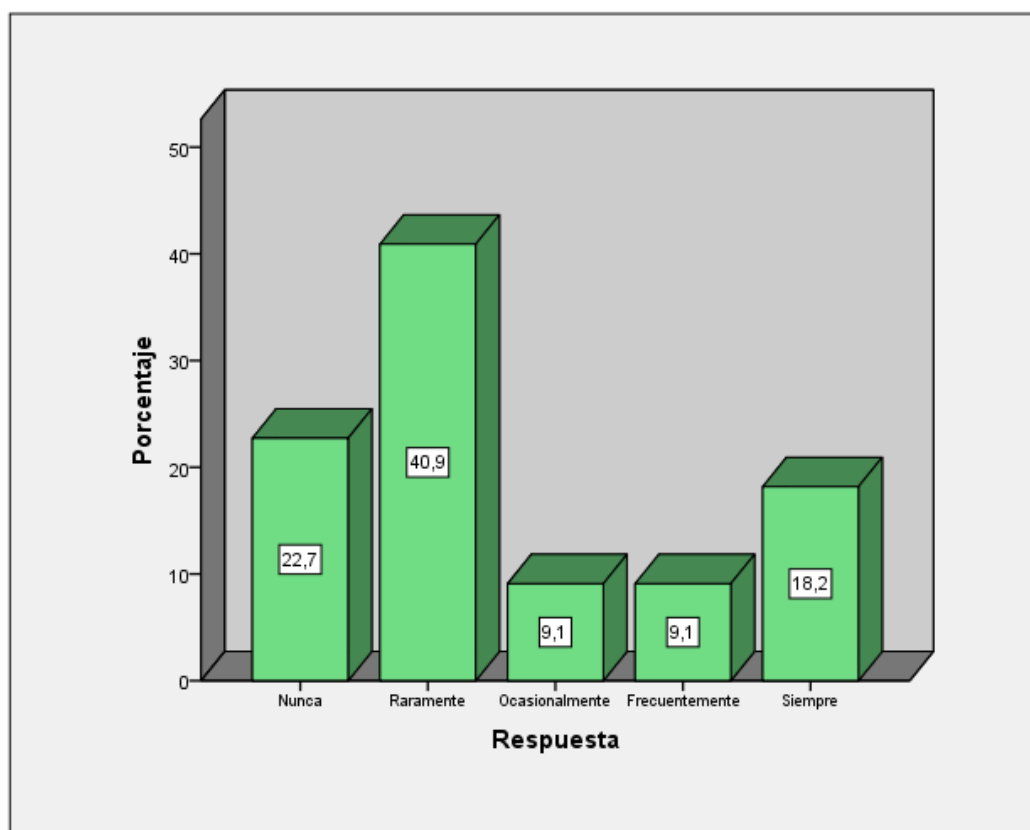


Figura 54. Distribución porcentual del Ítem 23: Observo que el control de la gestión didáctica de la institución, es de carácter práctico y operacional donde mis colegas participan.

Fuente: Tabla 64.

Tabla 65. Distribución de frecuencias del Ítem 24: El control que se realiza a la gestión didáctica presenta una secuencia lógica de acciones previamente establecidas.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	22,7	22,7	22,7
	Raramente	8	36,4	36,4	59,1
	Ocasionalmente	4	18,2	18,2	77,3
	Siempre	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta sobre gestión didáctica.

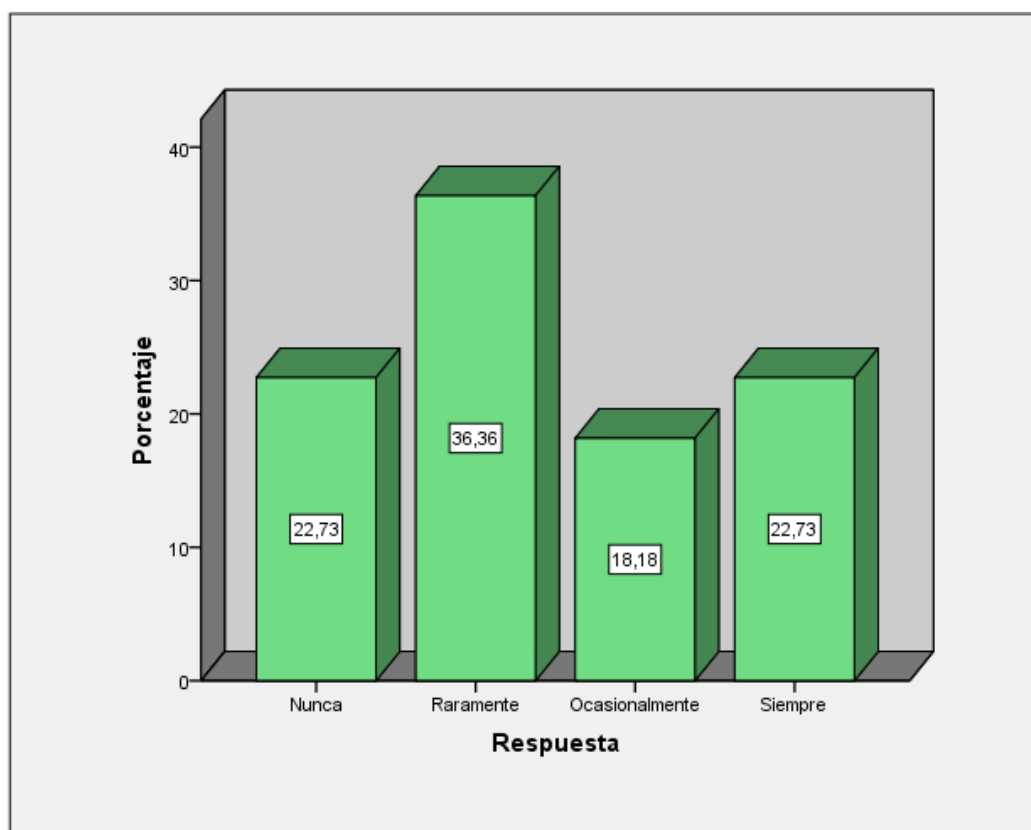


Figura 55. Distribución porcentual del Ítem 24: El control que se realiza a la gestión didáctica presenta una secuencia lógica de acciones previamente establecidas.

Fuente: Tabla 65.

Interpretación

Las tablas del 60 al 65 y figuras del 50 al 55, representan los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre gestión didáctica según los ítems que corresponden a la dimensión Control.

ÍTEM 19. La tabla 60 y figura 50, representan al ítem: “En la institución educativa donde laboro, el control de la gestión didáctica es para tener la posibilidad de efectuar los ajustes adecuados en cada contexto”. El 18,2% respondieron nunca; 40,9% raramente; 18,2% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 18,2% Siempre.

ÍTEM 20. La tabla 61 y figura 51, representan al ítem: “Participo en hacer los ajustes adecuados en todo el proceso de contextualización didáctica y sus resultados”. El 40,9% respondieron nunca; 22,7% raramente; 18,2% ocasionalmente; 13,6% frecuentemente; y el 4,5% Siempre.

ÍTEM 21. La tabla 62 y figura 52, representan al ítem: “En mi centro de labores, el control, visto como evaluación, se expresa en la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación”. El 36,4% respondieron nunca; 40,9% raramente; 9,1% ocasionalmente; 4,5% frecuentemente; y el 9,1% Siempre.

ÍTEM 22. La tabla 63 y figura 53, representan al ítem: “La evaluación durante el control debe de estar diseñado para alcanzar los resultados esperados o corregir la estrategia elaborada”. El 27,3% respondieron nunca; 54,5% raramente; 13,6% ocasionalmente; y el 4,5% frecuentemente.

ÍTEM 23. La tabla 64 y figura 54, representan al ítem: “Observo que el control de la gestión didáctica de la institución, es de carácter práctico y operacional donde mis colegas participan”. El 22,7% respondieron nunca; 40,9% raramente; 9,1% ocasionalmente; 9,1% frecuentemente; y el 18,2 siempre.

ÍTEM 24. La tabla 65 y figura 55, representan al ítem: “El control que se realiza a la gestión didáctica presenta una secuencia lógica de acciones previamente establecidas”. El 22,7% respondieron nunca; 36,4% raramente; 18,2% ocasionalmente; y el 22,7 siempre.

4.3.2. Análisis global de la variable gestión didáctica

Tabla 66. Variable 02: gestión didáctica

Variable	N	Sumatoria	Media	Des. Típ.
Gestión didáctica	22	60,86	2,54	1,174

Fuente: encuesta sobre clima organizacional.

Tabla 66a. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la variable

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo nivel de gestión didáctica	10	45,5
	Moderado nivel de gestión didáctica	11	50,0
	Alto nivel de gestión didáctica	1	4,5
	Total	22	100

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 66b. Escala de valoración para gestión didáctica

Indicadores	Escala
Alto nivel de gestión didáctica	89 – 120
Moderado nivel de gestión didáctica	57 – 88
Bajo Nivel de gestión didáctica	24 – 56

Fuente: elaboración propia.

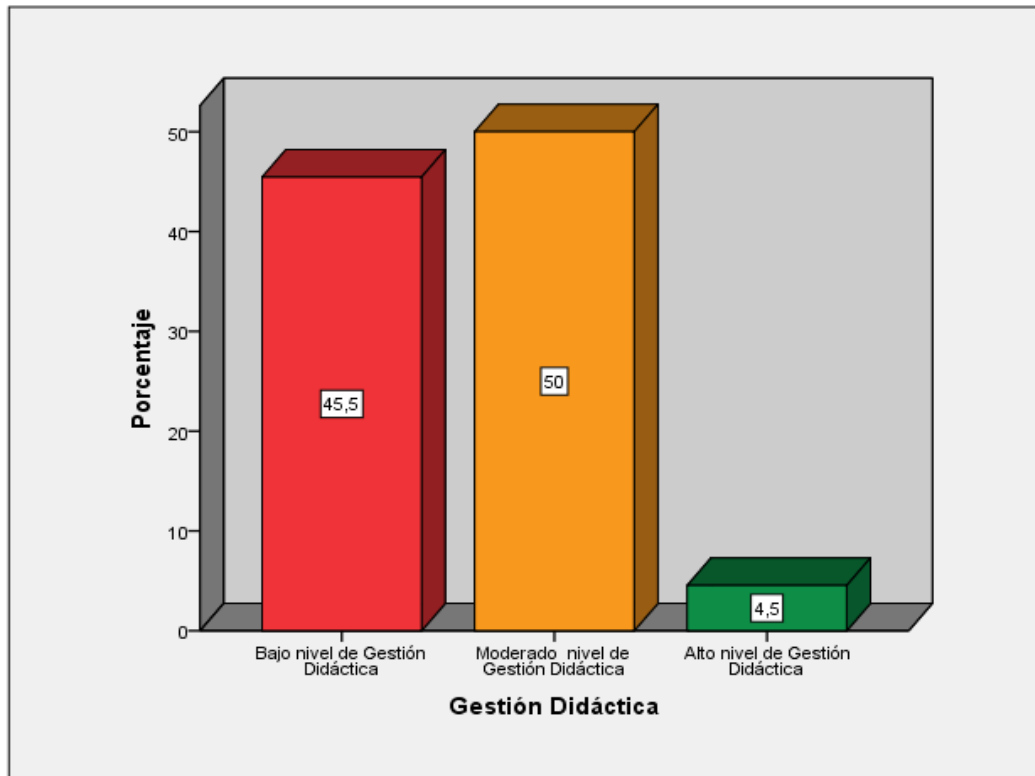


Figura 56. Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable gestión didáctica.

Fuente: Tabla 66a.

Interpretación

Los resultados de la tabla 66 representa el comportamiento de la variable “Gestión didáctica”. El resultado medio general obtenido fue de 2,54, una desviación típica de 1,174 y una sumatoria de 60,86 lo que significa que se ha alcanzado un moderado nivel de clima organizacional de acuerdo a la escala de valoración, tal como se puede apreciar en la figura 56, lo cual se ve reflejado en la Institución Educativa Gerardo Arias Copaja de Tacna.

4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.4.1. Verificación de las hipótesis específicas

4.4.1.1. Verificación de la primera hipótesis específica

“El nivel del clima organizacional percibido por los docentes de Educación Secundaria en la I. E. Gerardo Arias Copaja, es moderado”.

Para contrastar la primera hipótesis específica se ha considerado el reporte de la tabla 37 que muestra los resultados relacionados con el clima organizacional percibido por los docentes; se encontró un valor medio general de 2,45, con una desviación típica de 1,199 y una sumatoria de 53,95, que al ubicarlo con la escala de valoración previamente identificado cae en el intervalo (52 - 81) denominado “Moderado nivel de clima organizacional”.

Para brindar un nivel de confianza a dichos resultados, se desarrollará la siguiente prueba de hipótesis para la media de las respuestas, de donde:

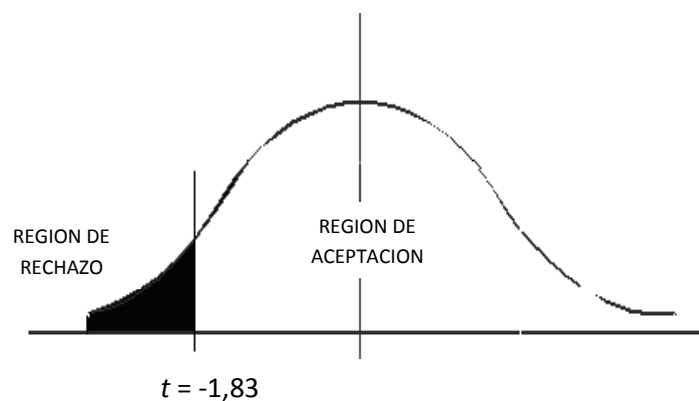
- H_0 : $\mu \geq 82$ Alto nivel de clima organizacional.
 H_1 : $\mu < 82$ Moderado o bajo nivel de clima organizacional
 α : 5% Nivel de significancia.

Reemplazando en la siguiente fórmula, que corresponde a la prueba de hipótesis para la media, cuando la muestra es menor de 30.

$$t = \frac{X - \mu}{S / \sqrt{n}}$$

$$t = \frac{53,95 - 82}{1,199 / \sqrt{22}} = \frac{-28,05}{0,256} = -109,57$$

Se tiene que el valor de $t = -109,57$



El valor del estadístico t en tabla al 5% de significancia es de -1,83 para este caso; y el valor de t calculado es de -109,57, el cual cae en la zona de rechazo de la H_0 lo que significa que el nivel del clima organizacional es moderado con un nivel de confianza del 95%.

Por lo tanto, se procede a ACEPTAR la primera hipótesis específica de investigación.

4.4.1.2. Verificación de la segunda hipótesis específica

“El nivel de gestión didáctica de los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja, es moderado”.

Para contrastar la primera hipótesis específica se ha considerado el reporte de la tabla 66 que muestra los resultados relacionados con la gestión didáctica de los docentes; se encontró un valor medio general de 2,54, con una desviación típica de 1,174 y una sumatoria de 60,86, que al ubicarlo con la escala de valoración previamente identificado cae en el intervalo (57 - 88) denominado “Moderado nivel de gestión didáctica”.

Para brindar un nivel de confianza a dichos resultados, se desarrollará la siguiente prueba de hipótesis para la media de las respuestas, de donde:

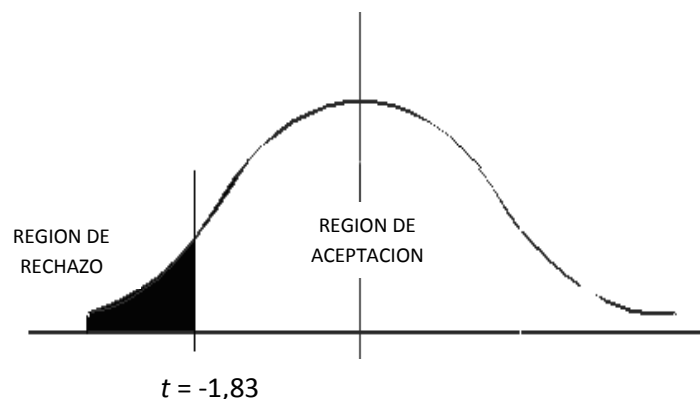
- H_0 : $\mu \geq 89$ Alto nivel de gestión didáctica.
 H_1 : $\mu < 89$ Moderado o bajo nivel de gestión didáctica.
 α : 5% Nivel de significancia.

Reemplazando en la siguiente fórmula, que corresponde a la prueba de hipótesis para la media, cuando la muestra es menor de 30.

$$t = \frac{X - \mu}{S / \sqrt{n}}$$

$$t = \frac{60,86 - 89}{1,174 / \sqrt{22}} = \frac{-28,14}{0,250} = -112,56$$

Se tiene que el valor de $t = -112,56$



El valor del estadístico t en tabla al 5% de significancia para este caso es de -1,83; y el valor de t calculado es de -112,56, el cual cae en la zona de rechazo de la H_0 lo que significa que el nivel de gestión didáctica es moderado con un nivel de confianza del 95%.

Por lo tanto, se procede a ACEPTAR la segunda hipótesis específica de investigación.

4.4.1.3. Verificación de la tercera hipótesis específica

“El clima organizacional percibido, es Participativo-Consultivo, y éste incide significativamente en la gestión didáctica de los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja”.

Para contrastar la tercera hipótesis específica se ha considerado el reporte de la tabla 37b que muestra el resumen de medias y desviaciones típicas según el tipo de clima organizacional, los resultados encontrados claramente nos indica que el clima predominante es el Participativo Consultivo con un medio de 2,56, mayor a la de los demás tipos de clima, con una desviación típica de 1,30 cuya dispersión también es mayor.

Se desarrollará la siguiente prueba de hipótesis

H₀ : El clima Participativo Consultivo no incide en la gestión didáctica.

H₁ : El clima Participativo Consultivo incide en la gestión didáctica.

Para comprobar la incidencia, se utilizó el estadístico Chi-cuadrado; cuyos resultados se indican en las siguientes tablas:

Tabla 67. Contingencia clima Participativo – Consultivo * gestión didáctica

Categorías		Gestión didáctica			Total	
		Bajo nivel de gestión didáctica	Moderado nivel de gestión didáctica	Alto nivel de gestión didáctica		
Clima Participativo – Consultivo	Bajo Clima Participativo – Consultivo	Recuento	7	2	0	9
		% dentro de Clima Participativo – Consultivo	77,8%	22,2%	0,0%	100,0%
		% dentro de gestión didáctica	70,0%	18,2%	0,0%	40,9%
		% del total	31,8%	9,1%	0,0%	40,9%
	Moderado Clima Participativo – Consultivo	Recuento	3	9	0	12
		% dentro de Clima Participativo – Consultivo	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de gestión didáctica	30,0%	81,8%	0,0%	54,5%
		% del total	13,6%	40,9%	0,0%	54,5%
	Alto Clima Participativo – Consultivo	Recuento	0	0	1	1
	% dentro de Clima Participativo – Consultivo	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
	% dentro de gestión didáctica	0,0%	0,0%	100,0%	4,5%	
	% del total	0,0%	0,0%	4,5%	4,5%	
Total	Recuento	10	11	1	22	
	% dentro de Clima Participativo – Consultivo	45,5%	50,0%	4,5%	100,0%	
	% dentro de gestión didáctica	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	45,5%	50,0%	4,5%	100,0%	

Fuente: encuestas de clima organizacional y gestión didáctica.

Tabla 68. Pruebas de chi-cuadrado: Participativo–Consultivo*Gestión didáctica

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,017 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitudes	14,170	4	0,007
Asociación lineal por lineal	9,043	1	0,003
N de casos válidos	22		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,05.

Con la prueba de hipótesis Chi-cuadrado se comprueba que las variables son dependientes. El valor de Chi – cuadrado calculado fue de 28,017 y el valor de $p=0,000$ (Sig. asintótica (bilateral)) lo que significa que el valor de p es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$; es decir, el tipo de clima Participativo-Consultivo sí influye en la gestión didáctica.

Por lo tanto se procede a ACEPTAR la tercera hipótesis específica de investigación planteada.

4.4.2. Verificación de la hipótesis general.

El clima organizacional incide significativamente en el nivel de gestión didáctica de los docentes de Educación Secundaria de la I. E. Gerardo Arias Copaja de Tacna, durante el año 2015.

Para contrastar la hipótesis general se utilizó el estadístico Chi-cuadrado; cuyos resultados se indican en las siguientes tablas.

Tabla 69. Contingencia Gestión didáctica * Clima organizacional

Categorías		Clima organizacional			Total	
		Bajo nivel de Clima Org.	Moderado nivel de Clima Org.	Alto nivel de Clima Org.		
Gestión didáctica	Bajo nivel de gestión didáctica	Recuento	10	0	0	10
		% dentro de gestión didáctica	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de clima organizacional	76,9%	0,0%	0,0%	45,5%
		% del total	45,5%	0,0%	0,0%	45,5%
	Moderado nivel de gestión didáctica	Recuento	3	8	0	11
		% dentro de gestión didáctica	27,3%	72,7%	0,0%	100,0%
		% dentro de clima organizacional	23,1%	100,0%	0,0%	50,0%
		% del total	13,6%	36,4%	0,0%	50,0%
	Alto nivel de gestión didáctica	Recuento	0	0	1	1
% dentro de gestión didáctica		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
% dentro de clima organizacional		0,0%	0,0%	100,0%	4,5%	
	% del total	0,0%	0,0%	4,5%	4,5%	
Total	Recuento	13	8	1	22	
	% dentro de gestión didáctica	59,1%	36,4%	4,5%	100,0%	
	% dentro de clima organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	59,1%	36,4%	4,5%	100,0%	

Fuente: encuestas de clima organizacional y gestión didáctica.

Tabla 70. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,308 ^a	4	0,00
Razón de verosimilitudes	23,155	4	0,00
Asociación lineal por lineal	14,281	1	0,00
N de casos válidos	22		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,05.

Con la prueba de hipótesis Chi- cuadrado se comprueba que las variables son dependientes. El valor de Chi – cuadrado calculado fue de 34,308 y el valor de $p=0,00$ (Sig. asintótica (bilateral)) lo que significa que el valor de p es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$; es decir, el clima organizacional influye significativamente en la gestión didáctica.

Por lo tanto, se procede a ACEPTAR hipótesis general de la investigación planteada.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El nivel de clima organizacional de los directivos, es moderado; acentuándose mucho más en el clima tipo Participativo- Consultivo, seguido del tipo Autoritario-Paternalista, que son los que más se manifiestan según el comportamiento dimensional de la variable estudiada.

SEGUNDA.- El nivel de gestión didáctica de los docentes, es moderado; con una marcada notoriedad en las dimensiones denominadas “planificación”, seguido de “organización”, cuyas manifestaciones, son las más acentuadas.

TERCERA.- El tipo de clima organizacional predominante es el Participativo, Consultivo, además se comprobó que éste incide significativamente en la gestión didáctica de los docentes de la Institución Educativa Gerardo Arias Copaja de Tacna.

CUARTA.- El clima organizacional, efectivamente tiene incidencia significativa sobre el nivel de gestión didáctica de los docentes de

Educación Secundaria en la Institución Educativa Gerardo Arias Copaja, tal como se puede notar en la tabla 70, donde la variable gestión didáctica depende de la variable clima organizacional.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- El director, sub director y docentes de la Institución educativa Gerardo Arias Copaja, tienen que comprometerse aún más con su labor y seguir mejorando el clima organizacional, sobre todo el “Clima tipo Participativo – Consultivo” y Clima Participativo – Grupo”, para fomentar relaciones interpersonales satisfactorias y crear un clima organizacional de apoyo mutuo que favorezca de sobre manera a la mejora continua de la institución educativa.

SEGUNDA.- En lo que respecta a la gestión didáctica, es necesario elevar aún más la ejecución de actividades tomando en cuenta la lógica procesal en dirección a los objetivos, la solución de problemas a través de la jerarquización de las necesidades y la monitorización de los aprendizajes; además de controlar las habilidades profesionales en todo el proceso de contextualización, fomentar la evaluación (Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación) y controlar el carácter práctico y operacional a través de una secuencia lógica de acciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brow W. & Moberg (1990). *Teoría de la organización y la administración: enfoque integrado*. México: editorial Limusa.

Brunet. L. (1999). *El Clima de trabajo organizacional: Definición, Diagnóstico y consecuencias*. México. Editorial Trelles.

Céspedes, A. (2008). *Concepción teórica de la gestión didáctica del proceso de sistematización de las habilidades profesionales en la formación multigrado en la licenciatura en educación primaria*. Instituto Superior Pedagógico Frank País García. Facultad de Educación Infantil Departamento Primaria. Santiago de Cuba.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: teoría de Contingencia de Fiedler*. Editorial Tomas Pérez Bonilla. Colombia, pp. 477 - 478.

Chiavenato. I. (2004). *Comportamiento organizacional: Teoría del Liderazgo situacional de Hersey y Blanchard*. Argentina. Editorial Tomas Pérez Bonilla.

Cordeiro, P. (1999). *Liderazgo y comunicación en la organización*. Tesis realizada en la Universidad Autónoma Madrid. España.

Dessler, G. (1979). *Organización y administración: enfoque situacional*. Madrid – España. Prentice Hall.

Díaz, A. (1998), La investigación en el campo de la didáctica. Modelos históricos. México: Perfiles Educativos, núm. 80.

Fernández, S. T. (1981). *Tecnología Didáctica. Teoría y Práctica de la Programación Escolar*. Editorial CEAC. Quinta Edición, Madrid, España.

García, K. (2010). *Estrategias de marketing instituciones*. Diplomado Asistente en gestión Administrativa. Módulo 3. 1º Sesión. Tacna 2009.

Goncalves, A. (2000). *Fundamento del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad.

Hersey & Blanchard. (1982). *El Nuevo Liderazgo: Liderazgo situacional*. México.

Hersey, P, Blanchard, K y Johnson, D. (1998). *Administración del Comportamiento Organizacional: liderazgo situacional*. Editorial Prantice Hall Ince. México. VII Edición.

House, R. & Mitchell. (1974). *Teoría del liderazgo; basada en las vías para alcanzar objetivos*.

Imideo, G. & Nérici, (1985). *Hacia una didáctica general dinámica*. Sexta edición. Editorial Kapelusz. Buenos Aires, Argentina.

Keith, D. & Newtron, J. (1991). *Comportamiento Humano en el trabajo. Comportamiento Organizacional*. Editorial Mcgraw – Hill / Interamericana de México, S.A. de C.U. 3ra edición, México.

Lepeley, M. (2001). *Gestión y calidad en educación*. Chile.

Likert, R. Citado por Sandoval, M. (s. f.). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*.

Mejía, B. (2006). *Gerencia de procesos para la organización y el control interno de empresas de salud*. Bogotá - Colombia. 5ta edición. Editorial ECOC. Citado por Elgegren, U. (2015), en *Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud*. UNIFE.

Molinar, M, y Velázquez L (2007). *Liderazgo en la labor docente*. Citado por Mateo y Valdano. México. Segunda Edición. Editorial Trillas.

Robbins, S. & Timothy A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Primera edición. Editorial México. Litográfica Ingramex.

Robbins. S. & Timothy A. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Litográfica Ingramex.

Salgado, M. (2015). *Gestión Curricular al servicio de aprendizajes significativos*. Facultad de Educación y Humanidades / Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad de Bio Bio. Chile.

WEBGRAFÍA

Bustos, P. Miranda, M. (enero, 2001). *Clima Organizacional*. Recuperado el 23 de abril de 2015, de [http://es.scribd.com/doc/53291914/9/TIPOS -DE-CLIMA-ORGANIZACIONAL](http://es.scribd.com/doc/53291914/9/TIPOS-DE-CLIMA-ORGANIZACIONAL)

Caligiore y Díaz, (2008) .*Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago*. Recuperado el 14 de mayo de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>

Eumed.Net. (2010). Recuperado el 23 de mayo de 2016, de <http://www.eumed.net/ce/2010b/tstr.htm>.

Kreitner, R y Kinicki, A (1997). *Comportamiento de las organizaciones*, citado por UJMD, p 27. Recuperado el 22 de abril de 2016, de <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>.

Torrez, A. (2009). *Liderazgo Gerencia*. Recuperado el 15 de abril de 2015, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/LiderazgoGerencial/34368.html>.

ANEXOS

ANEXO 1
CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

ELABORACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Para mayor claridad sobre la elaboración del instrumento, se siguieron los siguientes pasos:

PASO 1: IDENTIFICACIÓN DE LA VARIABLE

“Clima organizacional”

PASO 2: ESTABLECIMIENTO DE LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones
Clima organizacional	Clima Tipo Autoritario – Explotador
	Clima Tipo Autoritario – Paternalista.
	Clima Tipo Participativo – Consultivo.
	Clima Tipo Participativo – Grupo

PASO 3: DEFINIR CONCEPTUALMENTE CADA UNA DE LAS DIMENSIONES

Dimensiones	Conceptos
Clima Tipo Autoritario – Explotador	Se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.
Clima Tipo Autoritario – Paternalista.	Se caracteriza porque existe confianza y la dirección y sus subordinados, de utilizar recompensa y castigos como lentes de motivación para los trabajos, las supervisiones manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja es un ambiente estable y estructurado.
Clima Tipo Participativo – Consultivo.	Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones especiales, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.
Clima Tipo Participativo – Grupo	Existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal – ascendente. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

PASO 4: ELABORACIÓN DE LOS INDICADORES DE CADA DIMENSIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional	Clima Tipo Autoritario – Explotador	La dirección no posee confianza.
		Interacción entre los superiores y subordinados.
		Las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.
	Clima Tipo Autoritario – Paternalista.	La confianza a la dirección motiva el trabajo.
		Las supervisiones manejan mecanismos de control.
		Es un ambiente estable y estructurado.
	Clima Tipo Participativo – Consultivo.	Clima de confianza que tienen los superiores.
		Es permitido a los empleados tomar decisiones especiales.
		Interacción entre ambas partes existe la delegación.
		Atmósfera definida por el dinamismo.
	Clima Tipo Participativo – Grupo	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección
		La comunicación fluye de forma vertical-horizontal- ascendente.
		El equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos

PASO 5: PORCENTAJE POR CADA DIMENSIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	% por dimensión
Clima organizacional	Clima Tipo Autoritario – Explotador	La dirección no posee confianza.	25%
		Interacción entre los superiores y subordinados.	
		Las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.	
	Clima Tipo Autoritario – Paternalista.	La confianza a la dirección motiva el trabajo.	25%
		Las supervisiones manejan mecanismos de control.	
		Es un ambiente estable y estructurado.	
	Clima Tipo Participativo – Consultivo.	Clima de confianza que tienen los superiores.	25%
		Es permitido a los empleados tomar decisiones especiales.	
		Interacción entre ambas partes existe la delegación.	
		Atmósfera definida por el dinamismo.	
	Clima Tipo Participativo – Grupo	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección	25%
		La comunicación fluye de forma vertical-horizontal- ascendente.	
El equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos			

PASO 6: TABLA DE ESPECIFICACIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensiones	%	Nº Ítem	Indicadores	% por ind.	Nº de ítems
Clima organizacional	Clima Tipo Autoritario – Explotador	25%	6	La dirección no posee confianza.	8,33%	2
				Interacción entre los superiores y subordinados.	8,33%	2
				Las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.	8,33%	2
	Clima Tipo Autoritario – Paternalista.	25%	6	La confianza a la dirección motiva el trabajo.	8,33%	2
				Las supervisiones manejan mecanismos de control.	8,33%	2
				Es un ambiente estable y estructurado.	8,33%	2
	Clima Tipo Participativo – Consultivo.	25%	8	Clima de confianza que tienen los superiores.	6,25%	1
				Es permitido a los empleados tomar decisiones especiales.	6,25%	1
				Interacción entre ambas partes existe la delegación.	6,25%	1
				Atmósfera definida por el dinamismo.	6,25%	1
	Clima Tipo Participativo – Grupo	25%	6	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección	8,33%	2
				La comunicación fluye de forma vertical-horizontal-ascendente.	8,33%	2
				El equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos	8,33%	2

PASO 7: ELABORACIÓN DE ITEMS POR CADA INDICADOR

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Clima organizacional	Clima Tipo Autoritario – Explotador	La dirección no posee confianza.	A los órganos directivos les gusta tener toda la responsabilidad y tomar decisiones de carácter formal particularmente sobre las gestiones de la institución.
			A los órganos directivos les gusta dirigir, motivar y tener el control del personal docente y administrativo de la institución.
		Interacción entre los superiores y subordinados.	A los órganos directivos les gusta tener toda la decisión absoluta para solucionar los problemas que se presentan en la institución educativa.
			A los órganos directivos les agrada siempre guiar y tener el control del equipo de trabajo
		Las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.	Considera que las competencias profesionales y laborales de los órganos directivos, es el mejor de la institución.
			Los órganos directivos son capaces de tomar decisiones importantes en el equipo de trabajo en la institución educativa.
	Clima Tipo Autoritario – Paternalista	La confianza a la dirección motiva el trabajo.	Los órganos directivos gustan que los intereses personales prevalezcan en el poder de ellos.
			Cree que los órganos directivos suelen tener intereses personales que prevalezcan sobre las demandas de la organización en ellos.
		Las supervisiones manejan mecanismos de control.	Los órganos directivos intentan eliminar los conflictos internos de la institución educativa, señalando alternativas concretas.
			A los órganos directivos les agrada eliminar el malestar a costa de las realizaciones concretas tanto del personal docente y administrativo de la institución.
		Es un ambiente estable y estructurado.	A los órganos suelen les agrada utilizar métodos de control, habituales, manejables en la institución educativa.
			A los órganos directivos les agrada generar vías de participación del personal docente y administrativo.
	Clima Tipo Participativo – Consultivo	Clima de confianza que tienen los superiores.	Usted cree que los órganos directivos valoran las tareas que realizan los docentes y administrativos.
		Es permitido a los empleados tomar decisiones especiales.	A los órganos directivos suelen gusta tomar las decisiones de manera conjunta.

		Interacción entre ambas partes existe la delegación.	A los órganos directivos les gusta centrarse en la coordinación grupal con el equipo de trabajo
		Atmósfera definida por el dinamismo.	Los órganos directivos suelen gustar que el grupo consiga objetivos en un clima de compañerismo y de crítica constructiva.
	Clima Tipo Participativo – Grupo	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección	Los órganos directivos suelen delegar el derecho a tomar decisiones finales a sus dirigidos.
			Los órganos directivos gustan señalar directrices específicas al personal docente y administrativo para la institución educativa.
		La comunicación fluye de forma vertical-horizontal-ascendente.	Existe comunicación fluida de forma vertical y horizontal en la institución educativa entre los órganos directivos, docentes y administrativos.
			En la gestión institucional por parte del personal directivo y jerárquico, la comunicación es adecuada e influye en el desarrollo eficaz de las competencias en el desempeño laboral de los docentes y administrativos.
		El equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos	El órgano directivo y personal jerárquico promueve el equipo de trabajo; participativo y motivador como el mejor medio para alcanzar los objetivos establecidos.
			El órgano directivo y personal jerárquico, fomenta en la gestión institucional la participación estratégica de los docentes y administrativos ya que es indispensable para la mejora continua.

PASO 8: ELABORACIÓN DE LA ENCUESTA

En base a lo indicado anteriormente a continuación se elabora la encuesta sobre clima organizacional.

ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Administrativo/Docente, la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del clima organizacional y su incidencia en la gestión didáctica. La presente encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

Instrucciones. A continuación se presenta un conjunto de características sobre el clima organizacional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa en el recuadro correspondiente a la alternativa que usted elija, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1) Nunca 2) Raramente 3) Ocasionalmente 4) Frecuentemente 5) Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	A los órganos directivos les gusta tener toda la responsabilidad y tomar decisiones de carácter formal particularmente sobre las gestiones de la institución.	1	2	3	4	5
2	A los órganos directivos les gusta dirigir, motivar y tener el control del personal docente y administrativo de la institución.	1	2	3	4	5
3	A los órganos directivos les gusta tener toda la decisión absoluta para solucionar los problemas que se presentan en la institución educativa.	1	2	3	4	5
4	A los órganos directivos les agrada siempre guiar y tener el control del equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
5	Considera que las competencias profesionales y laborales de los órganos directivos, es el mejor de la institución.	1	2	3	4	5
6	Los órganos directivos son capaces de tomar decisiones importantes en el equipo de trabajo en la institución educativa.	1	2	3	4	5
7	Los órganos directivos gustan que los intereses personales prevalezcan en el poder de ellos.	1	2	3	4	5
8	Cree que los órganos directivos suelen tener intereses personales que prevalezcan sobre las demandas de la organización en ellos.	1	2	3	4	5
9	Los órganos directivos intentan eliminar los conflictos internos de la institución educativa, señalando alternativas concretas.	1	2	3	4	5
10	A los órganos directivos les agrada eliminar el malestar a costa de las realizaciones concretas tanto del personal docente y administrativo de la institución.	1	2	3	4	5
11	A los órganos suelen les agrada utilizar métodos de control, habituales, manejables en la institución educativa.	1	2	3	4	5
12	A los órganos directivos les agrada generar vías de participación del personal docente y administrativo.	1	2	3	4	5
13	Usted cree que los órganos directivos valoran las tareas que realizan los docentes y administrativos.	1	2	3	4	5
14	A los órganos directivos suelen gusta tomar las decisiones de manera conjunta.	1	2	3	4	5
15	A los órganos directivos les gusta centrarse en la coordinación grupal con el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
16	Los órganos directivos suelen gustar que el grupo consiga objetivos en un clima de compañerismo y de crítica constructiva.	1	2	3	4	5
17	Los órganos directivos suelen delegar el derecho a tomar decisiones finales a sus dirigidos.	1	2	3	4	5
18	Los órganos directivos gustan señalar directrices específicas al personal docente y administrativo para la institución educativa.	1	2	3	4	5
19	Existe comunicación fluida de forma vertical y horizontal en la institución educativa entre los órganos directivos, docentes y administrativos.	1	2	3	4	5
20	En la gestión institucional por parte del personal directivo y jerárquico, la comunicación es adecuada e influye en el desarrollo eficaz de las competencias en el desempeño laboral de los docentes y administrativos.	1	2	3	4	5
21	El órgano directivo y personal jerárquico promueve el equipo de trabajo; participativo y motivador como el mejor medio para alcanzar los objetivos establecidos.	1	2	3	4	5
22	El órgano directivo y personal jerárquico, fomenta en la gestión institucional la participación estratégica de los docentes y administrativos ya que es indispensable para la mejora continua.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración...

ANEXO 2
CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIDÁCTICA

ELABORACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIDÁCTICA

Para mayor claridad sobre la elaboración del instrumento, se siguieron los siguientes pasos:

PASO 1: IDENTIFICACIÓN DE LA VARIABLE

“Gestión didáctica”

PASO 2: ESTABLECIMIENTO DE LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones
Gestión didáctica	Planificación
	Organización
	Ejecución
	Control

PASO 3: DEFINIR CONCEPTUALMENTE CADA UNA DE LAS DIMENSIONES

Dimensiones	Conceptos
Planificación	En relación a la planificación, se es del criterio que se deben dominar las diferentes disciplinas que enseña el profesor, así como los principios y las capacidades pedagógicas necesarias para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje, dentro de las particularidades específicas del contexto en que dicho proceso transcurre
Organización	Una correcta organización de la sistematización de las habilidades profesionales en función de los diferentes programas de disciplinas y/o asignaturas, que permitan la implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades, tareas y acciones que desde cada una de ellas adopte diferentes formas organizativas a utilizar, en el desarrollo de las clases y de otras actividades docentes
Ejecución	En la ejecución, se trabaja desde la clase en la solución al problema diagnosticado, a través de establecer la jerarquización de las necesidades y problemas de cada maestro en formación y del grupo, e identificar los diversos factores sociales, económicos, políticos y pedagógicos, que se deben tener en cuenta, en la elaboración de cada actividad.
Control	El control, visto como evaluación, que se expresa en autoevaluación, coevaluación y hetero-evaluación, debe de estar diseñado para alcanzar los resultados esperados o corregir la estrategia elaborada si esta no es efectiva, y enriquecerá la elaborada inicialmente.

PASO 4: ELABORACIÓN DE LOS INDICADORES DE CADA DIMENSIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión didáctica	Planificación	Sistematización de las habilidades profesionales.
		Dominio de las disciplinas.
		Principios y capacidades pedagógicas.
	Organización	Implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades.
		Habilidades del profesor para para organizar situaciones interesantes.
		Saberes e intereses de los maestros.
	Ejecución	Lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos.
		Solución a los problemas diagnosticados a través de la jerarquización de las necesidades.
		Monitorización permanente de los aprendizajes.
	Control	Habilidades profesionales en todo el proceso de contextualización.
		Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.
		Carácter práctico y operacional a través de una secuencia lógica de acciones.

PASO 5: PORCENTAJE POR CADA DIMENSIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	% por dimensión
Gestión didáctica	Planificación	Sistematización de las habilidades profesionales.	25%
		Dominio de las disciplinas.	
		Principios y capacidades pedagógicas.	
	Organización	Implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades.	25%
		Habilidades del profesor para para organizar situaciones interesantes.	
		Saberes e intereses de los maestros.	
	Ejecución	Lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos.	25%
		Solución a los problemas diagnosticados a través de la jerarquización de las necesidades.	
		Monitorización permanente de los aprendizajes.	
	Control	Habilidades profesionales en todo el proceso de contextualización.	25%
		Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.	
		Carácter práctico y operacional a través de una secuencia lógica de acciones.	

PASO 6: TABLA DE ESPECIFICACIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	%	Nº Ítem	Indicadores	% por ind.	Nº de ítems
Gestión didáctica	Planificación	25%	6	Sistematización de las habilidades profesionales.	8,33%	2
				Domínio de las disciplinas.	8,33%	2
				Principios y capacidades pedagógicas.	8,33%	2
	Organización	25%	6	Implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades.	8,33%	2
				Habilidades del profesor para para organizar situaciones interesantes.	8,33%	2
				Saberes e intereses de los maestros.	8,33%	2
	Ejecución	25%	6	Lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos.	8,33%	2
				Solución a los problemas diagnosticados a través de la jerarquización de las necesidades.	8,33%	2
				Monitorización permanente de los aprendizajes.	8,33%	2
	Control	25%	6	Habilidades profesionales en todo el proceso de contextualización.	8,33%	2
				Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.	8,33%	2
				Carácter práctico y operacional a través de una secuencia lógica de acciones.	8,33%	2

PASO 7: ELABORACIÓN DE ITEMS POR CADA INDICADOR

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Gestión didáctica	Planificación	Sistematización de las habilidades profesionales	En función de los objetivos individuales, previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.
			En función de los objetivos grupales e institucionales previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.
		Domínio de las disciplinas.	Tenemos el criterio suficiente para elaborar la planificación ya que dominamos la disciplina que enseñamos a nuestros alumnos.

			Personalmente creo dominar las disciplinas que enseño, por lo que me siento en la capacidad de elaborar un buen plan de estudio.
		Principios y capacidades pedagógicas.	Dentro de las particularidades específicas del contexto mantengo mis principios y capacidades pedagógicas necesarias para dirigir el proceso enseñanza y aprendizaje.
			En la institución educativa existe especial relevancia sobre el dominio del marco curricular para elaborar el plan de estudio.
	Organización	Implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades.	En la institución educativa siempre se logra la implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades, tareas y acciones.
			Las actividades didácticas adoptan diferentes formas organizativas a utilizar en el desarrollo de las clases y de otras actividades.
		Habilidades del profesor para para organizar situaciones interesantes.	Se fomenta con especial relevancia las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes.
			Normalmente siempre aprovechamos el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva favoreciendo la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes.
		Saberes e intereses de los maestros.	Durante la organización de las actividades se consideran los saberes e intereses de los maestros a quienes se les proporciona recursos adecuados y apoyos pertinentes.
			El profesor se involucra como persona, explicita y comparte con los colegas los objetivos del aprendizaje y los procedimientos.
	Ejecución	Lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos.	El proceso de gestión didáctica responde a la lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos.
			Al desarrollar las clases en la Institución Educativa se da cumplimiento a los objetivos programados según las distintas disciplinas y/o asignaturas.
		Solución a los problemas diagnosticados a través de la jerarquización de las necesidades.	En la ejecución, se trabaja desde la clase en la solución al problema diagnosticado, a través de establecer la jerarquización de las necesidades y problemas.
			Se tienen que identificar los diversos factores sociales, económicos, políticos y pedagógicos, que se deben tener en cuenta, en la elaboración de cada actividad educativa.
		Monitorización permanente de los aprendizajes.	En la institución educativa se destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes.
			El fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus estudiantes.
Control	Habilidades profesionales en todo el proceso de contextualización.	En la institución educativa donde laboro, el control de la gestión didáctica es para tener la posibilidad de efectuar los ajustes adecuados en cada contexto.	
		Participo en hacer los ajustes adecuados en todo el proceso de contextualización didáctica y sus resultados.	

		Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.	En mi centro de labores, el control, visto como evaluación, se expresa en la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación. La evaluación durante el control debe de estar diseñado para alcanzar los resultados esperados o corregir la estrategia elaborada.
		Carácter práctico y operacional a través de una secuencia lógica de acciones.	Observo que el control de la gestión didáctica de la institución, es de carácter práctico y operacional donde mis colegas participan. El control que se realiza a la gestión didáctica presenta una secuencia lógica de acciones previamente establecidas.

PASO 8: ELABORACIÓN DE LA ENCUESTA

En base a lo indicado anteriormente a continuación se elabora la encuesta sobre Gestión didáctica.

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DIDÁCTICA

Estimado Administrativo/Docente, la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del clima organizacional y su incidencia en la gestión didáctica. La presente encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

Instrucciones. A continuación se presenta un conjunto de características sobre la gestión didáctica, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa en el recuadro correspondiente a la alternativa que usted elija, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1) Nunca 2) Raramente 3) Ocasionalmente 4) Frecuentemente 5) Siempre

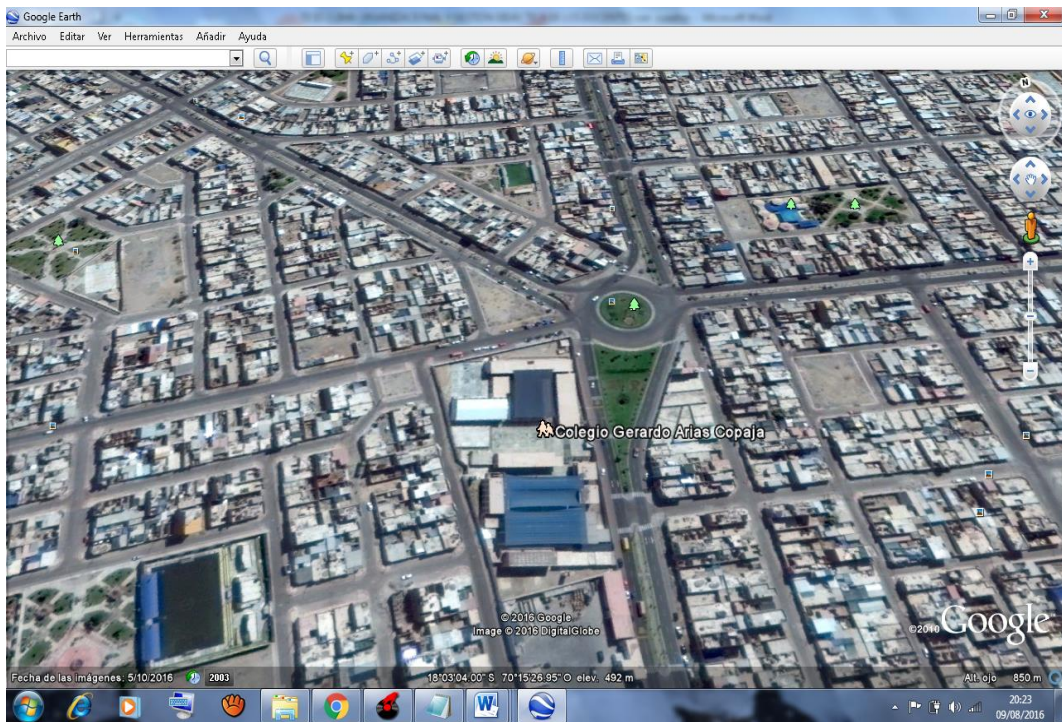
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	En función de los objetivos individuales, previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.	1	2	3	4	5
2	En función de los objetivos grupales e institucionales previamente establecidos me permito una adecuada planificación para la sistematización de mis habilidades profesionales.	1	2	3	4	5
3	Tenemos el criterio suficiente para elaborar la planificación ya que dominamos la disciplina que enseñamos a nuestros alumnos.	1	2	3	4	5
4	Personalmente creo dominar las disciplinas que enseño, por lo que me siento en la capacidad de elaborar un buen plan de estudio.	1	2	3	4	5
5	Dentro de las particularidades específicas del contexto mantengo mis principios y capacidades pedagógicas necesarias para dirigir el proceso enseñanza y aprendizaje.	1	2	3	4	5
6	En la institución educativa existe especial relevancia sobre el dominio del marco curricular para elaborar el plan de estudio.	1	2	3	4	5
7	En la institución educativa siempre se logra la implementación de la interacción didáctica de las diversas actividades, tareas y acciones.	1	2	3	4	5
8	Las actividades didácticas adoptan diferentes formas organizativas a utilizar en el desarrollo de las clases y de otras actividades.	1	2	3	4	5
9	Se fomenta con especial relevancia las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes.	1	2	3	4	5
10	Normalmente siempre aprovechamos el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva favoreciendo la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes.	1	2	3	4	5
11	Durante la organización de las actividades se consideran los saberes e intereses de los maestros a quienes se les proporciona recursos adecuados y apoyos pertinentes.	1	2	3	4	5
12	El profesor se involucra como persona, explícita y comparte con los colegas los objetivos del aprendizaje y los procedimientos.	1	2	3	4	5
13	El proceso de gestión didáctica responde a la lógica procesal en dirección a los objetivos propuestos.	1	2	3	4	5
14	Al desarrollar las clases en la Institución Educativa se da cumplimiento a los objetivos programados según las distintas disciplinas y/o asignaturas.	1	2	3	4	5
15	En la ejecución, se trabaja desde la clase en la solución al problema diagnosticado, a través de establecer la jerarquización de las necesidades y problemas.	1	2	3	4	5
16	Se tienen que identificar los diversos factores sociales, económicos, políticos y pedagógicos, que se deben tener en cuenta, en la elaboración de cada actividad educativa.	1	2	3	4	5
17	En la institución educativa se destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes.	1	2	3	4	5
18	El fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus estudiantes.	1	2	3	4	5
19	En la institución educativa donde laboro, el control de la gestión didáctica es para tener la posibilidad de efectuar los ajustes adecuados en cada contexto.	1	2	3	4	5
20	Participo en hacer los ajustes adecuados en todo el proceso de contextualización didáctica y sus resultados.	1	2	3	4	5
21	En mi centro de labores, el control, visto como evaluación, se expresa en la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación.	1	2	3	4	5
22	La evaluación durante el control debe de estar diseñado para alcanzar los resultados esperados o corregir la estrategia elaborada.	1	2	3	4	5
23	Observo que el control de la gestión didáctica de la institución, es de carácter práctico y operacional donde mis colegas participan.	1	2	3	4	5
24	El control que se realiza a la gestión didáctica presenta una secuencia lógica de acciones previamente establecidas.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración...!

ANEXO 3

VISTA SATELITAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

GERARDO ARIAS COPAJA



Institución Educativa “Gerardo Arias Copaja” - Tacna