

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Clima organizacional y planificación curricular en las
instituciones educativas N°1608 y 1563 de Nuevo Chimbote;
2019**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación
con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autor

Espinola Pesantes , Carla Yessenia

Asesor

Cueva Valverde, William

Código Orcid_asesor:

0000-0002-7514-0935

Chimbote – Perú

2021

INDICE

INDICE.....	i
PALABRAS.CLAVE	ii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	iii
TÍTULO	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	1
MÉTODOLOGÍA	19
RESULTADOS	23
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	27
CONCLUSIONES	29
RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXO	

PALABRAS CLAVE

Tema	Clima Organizacional y Planificaciòn Curricular
Especialidad	Educaciòn Superior

Topic	Organizational Climate and Curriculum Managemen
Specialty	Higher education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUBÁREA	DISCIPLINA
Preparaciòn de docentes y desarrollo profesional	Ciencias Sociales	Ciencias de La Educaciòn	Educaciòn General. (Capacitaciòn Pedagógica).

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima organizacional y planificación curricular en las instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019**" del (a) estudiante: **ESPINOLA PESANTES CARLA YESSENIA**, identificado(a) con Código N° **1116200694**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **13%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 27 de marzo de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO

**Clima organizacional y planificación curricular en las
Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote;
2019.**

**Organizational climate and curricular management in the
Educational Institutions N ° 1608 and 1563 of Nuevo Chimbote;
2019.**

RESUMEN

El trabajo de investigación realizado fue “Clima organizacional y planificación curricular en las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019“, tuvo como propósito de Determinar la vinculación entre el Clima organizacional de los directivos desde la mirada de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional con un diseño no experimental y de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 17 docentes de los Jardines de Infancia N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote. Los datos se recolectaron de los Cuestionarios: sobre clima organizacional y la planificación curricular . El valor de la prueba Rho de Spearman arroja $r= 0,939$ lo que señala una correlación directa y significativa entre el estudio de las variables arriba mencionadas; confirmándose la hipótesis.

ABSTRACT

The research work carried out was “Organizational climate and curricular planning in Educational Institutions N ° 1608 and 1563 of Nuevo Chimbote; 2019 “, had the purpose of determining the link between the organizational climate of managers from the perspective of teachers and the curricular planning carried out by teachers of Educational Institutions No. 1608 and 1563 of Nuevo Chimbote; 2019. The research was descriptive-correlational with a non-experimental and cross-sectional design. The sample population consisted of 17 teachers from Kindergartens No. 1608 and 1563 of Nuevo Chimbote. The data were collected from the Questionnaires: on organizational climate and curricular planning. The value of the Spearman Rho test shows $r = 0.939$, which indicates a direct and significant correlation between the study of the variables mentioned above; confirming the hypothesis.

INTRODUCCIÓN

Los trabajos encontrados sobre Clima organizacional fueron de Sánchez (2019). Metodológicamente métodos cuantitativos y tipos de descripción relacionados. Tomando como muestra a 72 docentes, se realizaron dos encuestas para medir ambas variables de estudio.

Como conclusión, se determina una relación importante y directa entre las variables, es decir, el liderazgo gerencial superior se relaciona con un nivel superior de clima organizacional. (p. 82).

Espinoza (2019) realizó un estudio cuantitativo utilizando un diseño de correlación para obtener una muestra de 671 estudiantes mediante muestreo aleatorio simple. Utilizo cuestionarios para recopilar información.

Concluyó

Clima organizacional y calidad de los servicios educativos. Se ha comprobado que $Rho = 0,463$, lo que confirma que existe una correlación promedio positiva.

En cuanto a la percepción del clima organizacional, se observa que los ítems con mayor puntuación (4,30) son "Mi profesor está interesado en mi aprendizaje" y "Cuando lo pido, están dispuestos a apoyarme fuera de clase". Este resultado muestra que la gran mayoría de estudiantes está satisfecha y de acuerdo con el clima organizacional. (p.72).

Gamarra (2014). Realizo un trabajo sobre percepciones de directivos y docentes en relación al clima organizacional. Empleo un enfoque cualitativo y de carácter descriptivo. Para el recojo de información hace uso de la entrevista a través de una guía de entrevista semiestructurada. Dicho instrumento fue diseñado por la investigadora y validado a través de juicio de expertos.

Concluye:

Las relaciones interpersonales cercanas y positivas entre directivos y docentes evidencian la existencia de confianza, siendo esta una categoría importante y de fortaleza para la institución, favoreciendo de esta manera una adecuada atmósfera laboral en la organización.

El clima permite a sus trabajadores alcanzar satisfacción personal que le permita desarrollarse, genera en éste una visión positiva de su función. (p. 74).

Videla (2014). He realizado investigaciones sobre la influencia del clima organizacional y el desempeño docente. Con este fin, realicé un estudio básico más que experimental. Estas herramientas se implementan y miden con una escala Likert, detallada por los investigadores.

Concluyeron:

El clima organizacional afecta el desempeño docente porque tiene un puntaje de 0.851, lo cual es muy relevante.

La identificación institucional de los docentes es importante para su desempeño. Los salarios y las relaciones interpersonales afectan el desempeño del maestro (p.169).

Rentería (2018). Inicio un trabajo sobre las características clima y la satisfacción. Determina investigación descriptiva a nivel cuantitativo, y el diseño fue no experimental; la población de 5 instituciones educativas, el cuestionario elaborado por el autor se aplicó a estas poblaciones.

Resumido como sigue:

De acuerdo con los resultados obtenidos, el factor decisivo para determinar el clima organizacional son las buenas relaciones laborales-gerenciales, pues el director demostró una buena educación frente a sus subordinados e informó de todos los hechos relacionados con los nuevos cambios en la docencia, la cual tiene una característica humana. y es bueno para aceptar. También tuvo un buen intercambio verbal de opiniones y encontré que la relación entre colegas es muy buena. (P. 97).

Para el otro tema de investigación denominado gestión curricular tenemos a

Chávez (2016) en su trabajo de investigación “La pedagogía del Nivel Inicial y las actividades curriculares de los Centros de Educación Inicial de la provincia de Tungurahua”, Ecuador. La metodología aplicada fue el enfoque cuantitativo, cualitativo. La población total fue de 252 docentes y la muestra estuvo conformada por 154 docentes. Utilizó como instrumento la encuesta y el cuestionario.

Concluye:

Los docentes en un 57% no disponen de matrices adecuadas para vincular la pedagogía del nivel inicial con las actividades curriculares y llevar así un proceso dinámico, programado en cuanto a recursos, estrategias, tiempos e instrucciones acorde a los lineamientos establecidos para el nivel.

Las actividades que los docentes de los Centros de Educación Inicial de la Provincia de Tungurahua deben ejecutar no están acorde con los ámbitos de

aprendizaje en un 49%, ya que tienen inconvenientes en la estructuración de los rincones y por lo tanto en el desarrollo de las actividades planificadas. (p.73)

Hualpa (2019). El tipo de investigación es no experimental, con un corte transversal de diseño descriptivo relacionado causal, porque explica la relación causal entre la planificación curricular y la evaluación del aprendizaje de los estudiantes. El objeto de investigación son 375 profesores de nivel de educación secundaria IIEE JEC. Hay una muestra útil de 105 profesores. Los datos se recopilan a través de cuestionarios para maestros.

Concluyó:

En 2017, la planificación curricular del IIEE JEC Chulucanas-Piura realizada por los docentes fue rutinaria, contabilizando el 72,9% de los

encuestados, la mayoría de ellos no cumplió con la integración estructural de todos los elementos del currículo, ni cumplió con las asignaturas intervinientes. La mayoría de los docentes no diagnosticó plenamente la realidad de la educación. Muchos docentes no planificaron sus actividades docentes, no implementaron todo lo planeado y no realizaron la evaluación curricular; solo el 9,4% de las personas se desempeñó bien en los dos primeros aspectos, el 15,6%, 12,5% y 10,4% se desempeñaron bien en planificación, ejecución y evaluación de cursos.

La percepción que tienen los docentes en torno al desarrollo de la evaluación, es que esta se lleva a cabo en un nivel bajo, calificándola de regular tal como lo expresa el 62.5%, muchos no recogen y analizan la información sobre dichos aprendizajes, no evalúan el proceso ni los logros de los aprendizajes, lo que no los faculta para tomar las decisiones más adecuadas; sólo el 17.7% realiza bien el primer aspecto, el 21.9% el segundo y tercero y el 28.1%, el último aspecto. (p.61)

Zamora (2019), investigación aplicada, nivel descriptivo y diseño transversal afín, aplicada en una muestra de 50 docentes, de los cuales 6 docentes junior y 44 docentes senior utilizaron 20 ítems, incluyendo tres dimensiones: visitas al aula, toma de decisiones y micro El seminario y un cuestionario de planificación del curso constan de 30 ítems, divididos en cuatro dimensiones: metodología, planificación del curso, sesiones de aprendizaje y evaluación.

En conclusión:

No existe una correlación significativa entre el acompañamiento docente y planificación del currículo del maestro con ($Rho = -0.047$) y Sig. Ambos lados equivalen a 0,744 (valor de $p > 0,05$).

El nivel y dimensión de la planificación curricular: metodología, la planificación del plan de estudios, las actividades de aprendizaje y las evaluaciones se encuentran en un nivel alto. (p. 31).

Luna (2018). La investigación se desarrolló bajo un método cuantitativo, que es una investigación descriptiva con diseño causal no experimental, transversal y relacionado. El tipo de muestra es una muestra intencional no probabilística, conformada por 57 docentes del nivel de educación primaria, quienes realizaron un cuestionario sobre variables de planificación curricular y una tabla de observación sobre las variables del perfil docente en función de su capacidad.

Concluyó:

El 30,9% de la planificación curricular implica el perfil de un docente, se determinó que existe una incidencia de planificación curricular en su perfil de los docentes por las siguientes razones: La capacidad para determinar el perfil por competencias del profesor de educación inicial. Algunos profesores jóvenes han trabajado durante varios años, incluso con contratos y brindan servicios en ambas instituciones educativas sin tener que quedarse al menos en algún momento. Dificultades al aplicar el proceso de enseñanza porque no hay formación parte del Ministerio de Educación llegó a un consenso.

Finalmente, en lo que respecta a la competencia profesional de los profesores, depende de 10,7% Planificación curricular. En las instituciones educativas a nivel de aula, los cursos de aprendizaje siempre se planifican, pero carecen de la gestión de unidades de aprendizaje y planes de aprendizaje. En el aula, utilice estrategias para promover la participación activa de los estudiantes. A nivel docente, aún existe un desinterés por recolectar información científica para complementar sus conocimientos docentes y diversificar el currículo de acuerdo con las necesidades y antecedentes de los niños.

La fundamentación científica se tuvo en cuenta las dos variables que a continuación se detalla:

Clima Organizacional

Existen diversas conceptualizaciones que a continuación describo:

Quintero, Africano y Faria (2008):

“Es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. En este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción en la labor que desempeña”. (p.36).

García (2009).

“Como la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y, por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización”. (p.48)

Arredondo (2008):

“Se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización, respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. (p.27)

García y Ibarra. (s.f.):

“El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización”. (p.5).

De acuerdo a los autores señalados se puede concluir que el clima organización o clima laboral es la apreciación o percepción de las personas de una organización

relacionadas a las diversas condiciones: académicas, laborales, relaciones, arquitectónicas, de equipamiento y oportunidades.

Según Aguado (2012), las dimensiones son las siguientes:

1. Estructura: Representa la percepción que los miembros de una organización perciben con respecto a las reglas, procesos, trámites y otras limitaciones efectuadas en el desarrollo laboral educativo. En tal sentido, el profesor percibe limitaciones que enfrenta a diario en el desarrollo de su trabajo.

Para Méndez (2006). Citado por Aguado la dimensión estructura se conceptualiza: “Los directivos definen políticas, objetivos, deberes, normas, reglas, procedimiento, metas, estándares de trabajo que guían el comportamiento de las personas, las comunican informan. Los empleados las conocen y las incorporan a sus funciones y responsabilidad. Tal conocimiento permite identificar oportunidades de desarrollo y capacidad para tomar decisiones; además, propicia el trabajo en equipo y la calidad en el proceso de comunicaciones” (p.46).

2. Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales.

Méndez (2006): “Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes, propicia el apoyo y colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción” (p.47).

3. Identidad: En Litwin y Stinger (1998) “es el sentimiento de pertenencia que los vincula a la organización, tornándose en un elemento importante y valioso para la institución y para los individuos, ya que en ello se comparten los objetivos personales y los de la organización”. (p.144).

En cuanto a la dimensión identidad Martini (2009) refiere que “(...) la identidad escolar, no resulta del simple hecho de ser miembro de la comunidad educativa, sino de un proceso social que implica conocer y

compartir los valores, la historia, las tradiciones, los símbolos, las aspiraciones, las prácticas cotidianas y los compromisos sociales que conforman el ser y quehacer de la institución” (p.56).

Entonces, el sentido de pertenencia que significa conocer y reconocer aquello

que identifica a la institución y actuar conforme a los lineamientos establecidos por esta, surge y se desarrolla en la interacción cotidiana de los miembros de la comunidad entre sí.

La planificación curricular es la segunda variable de estudio enmarcada en la planificación de corto alcance, describimos lo referente a las diversos conceptualizaciones y sus dimensiones.

La planificación curricular considerada como un proceso de previsión de situaciones pedagógicas, implementada con materiales educativos que llevarán a cabo los estudiantes de un proceso instruccional. (Barriga, 2011).

Por otro lado, la planificación es considerada como el conjunto de actividades de aprendizaje previstas con anticipación en función de la planificación a largo plazo. Dichas actividades se organizan y articulan en relación a la unidad didáctica (Unidad de aprendizaje, Proyecto y taller de aprendizaje) que se va a trabajar en un tiempo determinado, identificando los aprendizajes que se van a desarrollar, es decir las competencias, las estrategias, la evaluación, materiales y recursos, tiempo aproximado que va a durar esta experiencia pedagógica. (MINEDU, 2015)

Asimismo, dicha planificación se debe organizar de manera secuencial y cronológicamente las actividades de aprendizaje que permitirán el desarrollo de las competencias y capacidades previstas en la planificación anual. MINEDU (2016)

Para Kaufman (1973) La planificación es un proceso para determinar “a donde ir” y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible” (como se citó en Candamo, 2016).

MINEDU (2019). Plantea que la planificación a corto alcancé es un proceso mediante el cual se organiza las situaciones y estrategias pedagógicas en un periodo corto de tiempo, otorgándole a la práctica pedagógica sentido, continuidad y coherencia con los propósitos de aprendizaje. (p.22)

Por lo tanto, la planificación a corto plazo o alcancé o de las unidades didácticas es el momento decisorio de la práctica pedagógica de la maestra porque es ahí donde visualiza el manejo del marco teórico, metodológico y disciplinar , el enfoque y principios del nivel inicial; donde hace uso de su creatividad para diseñar situaciones, recursos y escenarios para promover el desarrollo de las competencias de los niños, de manera activa y significativa, atendiendo sus intereses y necesidades. Porque la planificación es la herramienta que le permite ir al encuentro de las necesidades de aprendizaje y al contexto social cultural donde se desarrolla la acción educativa. Por ello dicha planificación según el MINEDU (2019) tiene las siguientes características:

- Flexibilidad, porque puede ser modificada tanto en el proceso de elaboración como durante su ejecución. Esto significa que las propuestas y estrategias que planificamos pueden variar o reajustarse según los resultados que vamos obteniendo y los intereses y necesidades de los niños. De ser necesario, se pueden diseñar nuevas propuestas para asegurar el logro de los aprendizajes.
- Pertinencia, porque debe responder a las necesidades, intereses y ritmos de aprendizaje de los niños, las características de su contexto sociocultural (familia, comunidad), así como a la modalidad o tipo de servicio educativo (escolarizado y no escolarizado, Ciclo I o Ciclo II).

Las dimensiones que se asume para la presente investigación fueron:

1. Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje. Se refiere si el docente diseña la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y la mantiene al día a partir de la planificación anual. En dicha planificación debe contemplar lo siguiente:

- Planificación anual: Es la organización temporal de las competencias que queremos que los niños desarrollen a partir de los resultados del diagnóstico, considerando todos los momentos pedagógicos y las diversas unidades didácticas.
- Propósitos de aprendizaje: Contempla competencias, capacidades y estándares de aprendizaje, desempeños de edad y Enfoques transversales. Dichos propósitos deben responder a las características de los niños y las niñas a su cargo; así como a las expectativas planteadas en el currículo escolar. Es por ello que las docentes deben comprender las competencias, el nivel esperado de aprendizaje descrito en los estándares de aprendizaje y/o desempeños de edad, e identificar dónde se encuentran los niños y las niñas respecto de estos referentes.
- Componentes de la planificación: En este aspecto se considera los datos informativos, situación significativa (Es un problema o un desafío diseñado por los docentes con una intención pedagógica. Esta se caracteriza por despertar inquietud, curiosidad e interés por parte de los estudiantes, lo que requiere que esté directamente relacionada con sus contextos, intereses y necesidades. Solo así podría representar un desafío y motivarlos a poner en juego todas sus capacidades. Se les llama “significativas” no porque posean un significado importante en sí mismas para el docente, sino porque a los estudiantes logran hacerles sentido despertando el interés de los estudiantes, articulándose con sus saberes previos para construir nuevos aprendizajes y ser desafiantes pero alcanzables de resolver

por los estudiantes. Para ello, se plantea un reto, el cual se formula como una pregunta que va a resolver. Competencias (facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético). Estándares (Son descripciones del desarrollo de la competencia en niveles de creciente complejidad, desde el inicio hasta el fin de la Educación Básica, de acuerdo a la secuencia que sigue la mayoría de estudiantes que progresan en una competencia determinada). Desempeños (Son descripciones específicas de lo que hacen los estudiantes respecto a los niveles de desarrollo de las competencias (estándares de aprendizaje). Son observables en una diversidad de situaciones o contextos. No tienen carácter exhaustivo, más bien ilustran actuaciones que los estudiantes demuestran cuando están en proceso de alcanzar el nivel esperado de la competencia o cuando han logrado este nivel). Enfoques transversales (Aportan concepciones sobre las personas, su relación con los demás, con el entorno y con el espacio común, y se traducen en formas específicas de actuar, que constituyen valores y actitudes que la comunidad escolar debe esforzarse por demostrar en la dinámica diaria de la escuela. Los enfoques transversales se impregnan en las competencias que se busca que los estudiantes desarrollen; orientan en todo momento el trabajo pedagógico en el aula e imprimen características a los diversos procesos educativos). La secuencia de actividades sugeridas presenta un orden lógico y coherente para lograr el propósito planteado e ir desarrollando el(los) producto(s) o actuación(es). En el planteamiento de las actividades, se consideran los enfoques curriculares y de las áreas, según corresponda.

Se diseñan actividades que buscan el desarrollo de la autonomía de los estudiantes, para lo cual se les invita a reflexionar acerca de sus

progresos, de las competencias que están movilizando y por qué, de lo que están aprendiendo y de sus dificultades frente a la situación. Asimismo, en las actividades de aprendizaje que propone se debe tener en cuenta la selección o creación de estrategias, materiales o recursos educativos apropiados y pertinentes a los propósitos de aprendizaje. Y finalmente la evaluación siendo formativa en la medida en que las evidencias acerca del desempeño de los estudiantes son buscada, interpretada y usada por los profesores, los estudiantes o sus pares, para tomar decisiones acerca de los próximos pasos a seguir en la enseñanza y el aprendizaje. Decisiones que probablemente son mejores o mejor fundadas que las que hubiesen sido tomadas en ausencia de estas evidencias intencionalmente buscadas. Para ello se determina los criterios (Sirve para analizar e interpretar evidencias con la finalidad de identificar cuan cerca o lejos se encuentran los niños de alcanzar el nivel de logro de la competencia), evidencias o producciones de los estudiantes (Son las producciones o trabajos de los niños y las niñas tangibles o intangibles, a través de los cuales podemos observar o interpretar lo que es capaz de saber hacer el niño o la niña respecto a sus competencias. y los instrumentos de evaluación (sirven para observar el desarrollo de las competencias de los estudiantes los cuales permiten permitiendo identificar el nivel de progreso del aprendizaje con relación a la competencia. Estos instrumentos pueden ser listas de cotejo, escalas de valoración, rúbricas, portafolio, entre otros.

2. Cumplimiento de responsabilidades y compromiso su rol dentro de la comunidad educativa, se refiere al actuar de la docente en su práctica pedagógica y los compromisos que asume para los logros institucionales. Esta dimensión se describe las siguientes acciones:

- Cumplimiento del horario de trabajo en la institución educativa: Referida a la asistencia y puntualidad del docente durante el presente año, así como de su cumplimiento del horario de trabajo; la cual se registró de asistencia del docente, como, por ejemplo, cuaderno o parte de asistencia.
- Respeto y capacidad de trabajo colaborativo con los miembros de la comunidad educativa: Se refiere al tipo de participación que muestra el docente en ellos, por ejemplo, observando las reuniones de planificación curricular en las que participa el docente, los grupos de interaprendizaje (GIA), trabajo colegiado, comisiones de trabajo, etc. Asimismo su participación activa en las REDES EDUCATIVAS y trabajo con los padres las familias y/o la comunidad local.
- Implementación de propuestas pedagógicas innovadoras y/o liderazgo pedagógico: Se refiere si docente es un agente de cambio en su IE o comunidad educativa, al implementar propuestas pedagógicas innovadoras o al ejercer liderazgo pedagógico entre sus pares. En caso de la propuesta de innovación, debe estar en la etapa de planificación o ejecución; asimismo debe estar orientada a la mejora o al cambio significativo en la práctica pedagógica en cualquier dimensión relevante del ámbito educativo: metodología de trabajo en aula, pedagogía o didáctica, relación con los estudiantes, uso de recursos escolares, etc. Puede ser de su autoría o adaptado a su contexto. Por otro lado, el liderazgo pedagógico del maestro es cuando apoya a docentes que acaban de integrarse a la IE, facilitando su incorporación a la dinámica de trabajo de la institución, siendo un referente o mentor, etc. Aporta en el trabajo pedagógico de sus colegas, compartiendo sus experiencias pedagógicas,

promoviendo jornadas de reflexión docente. Brinda asesoría en temas vinculados con didáctica, manejo disciplinar y curricular.

Se justifica el presente estudio en primer lugar, porque responde a la necesidad de contar con estudios actualizados con respecto al clima organizacional y la planificación curricular. En ese sentido el estudio propuesto constituye un punto de partida para una formulación teórica científica, constituyéndose en bases teóricas que permitirán construir propuesta para un buen clima organizacional que debe gestionar el directivo y una planificación curricular reflexiva y crítica en de las maestras.

En el aporte práctico, esta pesquisa será un gran soporte para proponer acciones de mejora en el clima organizacional que debe generar el directivo y también de las docentes como mediadores de aprendizaje a partir de una planificación curricular pertinente, flexible, participativa, inclusiva. Estas acciones de mejora contribuirán a obtener mejores aprendizajes para nuestros niños y niñas.

Desde el aporte social el trabajo desarrollado permitirá brindar pautas sobre el clima organizacional que debe ejercer el directivo y del docente que acompaña a sus estudiantes que para planificar debe tener en cuenta las necesidades de aprendizaje y el enfoque de competencias. Asimismo, plantear situaciones, escenarios de aprendizajes retadores y desafiantes para desarrollar las competencias permitiendo ver el actuar competente de los estudiantes.

En relación a la problemática, se ha encontrado hallazgos que indican la importancia que el clima es uno de los factores de eficacia y equidad en la gestión escolar incidiendo en los niveles de aprendizajes de los alumnos, cuya modificación sólo puede ser realizada por la acción de los propios docentes de cada escuela. (Fernández ,2004). También es un condicionante para el crecimiento y evolución positiva de las instituciones escolares; ya que los factores organizacionales internos y externos repercuten en el modo de actuar de los integrantes de una institución y también dependen de las percepciones que presenten cada una de estos componentes. En este contexto el MINEDU ha

realizado un programa de segunda especialidad en gestión escolar donde involucra la temática en cuestión a los directivos designados por concurso nacional ; sin embargo, la gestión escolar no parece haber mejorado por que no existe un buen nivel de clima organizacional en un gran porcentaje de las escuelas del nivel inicial por que el directivo no genera las condiciones. Por otro lado en los resultados de la evaluación de desempeño docente 2019, el 34% de evaluados se ubicó en los niveles insatisfactorios en relación a la Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir que las planificaciones curriculares no están según las exigencias del enfoque de competencias y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, o no lo tienen. Los hallazgos expuestos no soy muy ajenas a los miembros de las escuelas objeto de estudio porque no se ve los cambios, propuestas innovadoras; asimismo algunas de las docentes según información de los directivos que los resultados de los monitoreos no tienen oportunamente sus planificaciones o responden poco a las necesidades de los estudiantes. Situación que no permite brindar un servicio de calidad.

Por lo antes expuesto decido investigar el tema del clima organizacional del directivo según la percepción de las docentes y su relación con la planificación curricular que realizan las docentes. Por lo tanto, me planteo la siguiente interrogante que dio origen al presente trabajo:

¿Cuál es la relación entre el el Clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019

Se plantearon dos variables, la primera Clima organizacional y la segunda Planificación curricular. Las que a continuación se describe su definición conceptualización y la operacional.

Definición Conceptual

Clima organizacional: Es un estilo de gestión de rango alto que promueve, dentro de las instituciones educativas la calidad del servicio. Porque sus miembros se organizan en función a las altas expectativas de sus metas u objetivos, por ello, siempre están dispuestos a dar más de lo necesario. (Castro 2015, p.104).

Planificación curricular: planificación es considerada como el conjunto de actividades de aprendizaje previstas con anticipación en función de la planificación a largo plazo. Dichas actividades se organizan y articulan en relación a la unidad didáctica (Unidad de aprendizaje, Proyecto y taller de aprendizaje) que se va a trabajar en un tiempo determinado, identificando los aprendizajes que se van a desarrollar, es decir las competencias, las estrategias, la evaluación, materiales y recursos, tiempo aproximado que va a durar esta experiencia pedagógica. (MINEDU, 2015).

Definición Operacional

Clima Organizacional : Establecido como una variable relacional X, o indicado, es un contiguo de pasos estructurados en los cuales se estableció los baremos con las siguientes puntuaciones:

CATEGORIA	INTERVALOS
DEFICIENTE	0-30
REGULAR	31-60
ACEPTABLE	61-92
OPTIMO	93-126

Planificación Curricular: Establecido como una variable relacional Y, o indicado, es un conjunto de procesos en la que se estableció los baremos con las siguientes puntuaciones:

CATEGORIA	INTERVALOS
MALO	0-19
REGULAR	20-39
BUENO	40-59
MUY BUENO	60-78

Se planteo el siguiente cuadro de operalización de variables:

LE	VARIAB	DIMENSIONES	INDICADOR ES	ÍTEMS
Cultura Organizacional	Estructura		La Institución Educativa cuenta con una organización establecida en su reglamento interno	1, 2
			Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo.	3,4
			Participan todos los integrantes de la Institución educativa al momento de decidir	5,6
			Las decisiones son tomadas en asamblea.	7,8
			Hay apertura para escuchar las diversas opiniones.	9,10
			Se respetan las opiniones	11,12,13
	Recompensa		Recompensa en esfuerzo académico.	14,15
			Desarrollo profesional	16,17
			Recompensa a mi esfuerzo en mis deberes	18,19,20,21
	Relaciones		Madurez para superar los conflictos de manera asertiva.	22,23,24,25,26,27
			Cooperación entre colegas y miembros de la comunidad	28,29,30,31,32

		educativa		
		Buenas relaciones humanas	33,34,35,36	
	Identidad	Identidad con la institución.	37,38	
		Compromiso con la institución educativa.	39,40	
		Disfruto trabajar en la institución educativa	41,42	
Gestión Curricular	Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje.	Planificación de corto plazo	1,2	
		Establecimiento de propósitos de aprendizaje	3,4,5	
		Componentes de la planificación	6,7,8,9,10,11	
		Evaluación	11,12,13,14,15	
		Cumplimiento del horario de trabajo en la institución educativa	16,17	
		Cumplimiento de responsabilidades y compromiso su rol dentro de la comunidad educativa.	Respeto y capacidad de trabajo colaborativo con los miembros de la comunidad educativa.	18,19,20,21,22
		Implementación de propuestas pedagógicas innovadoras y/o liderazgo pedagógico.	23,24,25,26	

La hipótesis planteada de investigación fue la siguiente:

Existe vinculación significativa entre el Clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes de la N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.

El trabajo realizado permitió alcanzar el objetivo general: Determinar la relación entre el Clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.

Así mismo, los objetivos específicos fueron:

Identificar el nivel del Clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.

Identificar el nivel de la planificación curricular que realizan las docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.

Determinar si el clima organizacional del directivo desde la percepción de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes. Se vinculan

MÉTODOLÓGÍA

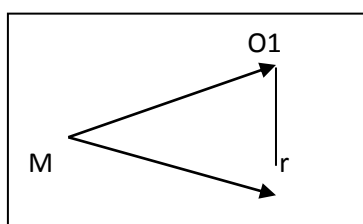
Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente trabajo fue de tipo básica orientada a proporcionar fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado. Dicha investigación es descriptiva – correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2014.a), este tipo de estudio trata de medir el grado de relación entre dos o más variables en un contexto particular; siendo el propósito principal de estos estudios el saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

Diseño de investigación

Se trabajo con un diseño no experimental que pretendió estudiar las variables sin manipularlas deliberadamente, por lo tanto, se estudió en su estado natural. El presente estudio determino investigar sobre el clima organizacional del directivo y planificación curricular que realizan las docentes En relación a los diseños transversales correlacionales, Hernández, Fernández y Baptista (2014.b) señalan que estos pretenden recoger información sobre las variables en un momento único en el tiempo, que es lo que se pretende en este estudio.



Dónde:
M= Muestra.
O1= Observación de la V1 (Clima Organizacional)
O2= Observación de la V2 (Planificación Curricular)
r= Correlación entre ambas variables

Población y Muestra

La población muestral estuvo constituida por 17 docentes del nivel inicial, distribuida de la siguiente manera:

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN MUESTRAL

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Docentes
1608	7
1563	10
Total	17

Fuente: Cuadro de asignación personal de la UGELSANTA

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

Para la presente investigación se utilizaron la encuesta para ambas variables de estudio. Como manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2014.c) son consideradas como un diseño o método y se utilizan consideradas en investigaciones no experimentales transversales transeccionales descriptivas o correlacionales

Instrumento

Los instrumentos asumidos fueron los cuestionarios que se relaciona con la técnica, dichas técnicas se utilizaron para ambas variables y se utilizó para la valoración de cada ítem la escala Likert; para determinar la relación entre el Clima Organizacional y Planificación curricular.

Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018), el cuestionario es un instrumento de recogida de datos y su formato es en forma de interrogatorio obteniéndose información acerca de las variables a investigar. Se utilizó para la variable 1 el “Cuestionario para evaluar el clima organizacional desde la percepción del docente” elaborado por Aguado (2010). Dicho cuestionario consta de los 42 ítems, distribuidos en dimensiones como son: Estructura con 13 ítems, Recompensa 8 ítems, Relaciones con 15 ítems y Identidad con 6 ítems. Asimismo, las respuestas fueron planteadas utilizando una escala de Likert de 0 al 3:

0	1	2	3
Muy desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

En relación a la confiabilidad es mayor a 0,5 con el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.775, siendo. Así como también la validez se dio a través de juicios de expertos siendo cinco expertos: Dr. José Muñoz Salazar, Dr. Miguel Rimari Arias, Dr. Aníbal Meza Borja, Mg. Nancy Seferina Carrión Salazar, y Mg. Herbert Robles Rojas.

La administración del instrumento es individual con una duración aproximada de 8 minutos. Se detalla indicaciones para el registro del cuestionario como marca con una “X” la alternativa seleccionada.

Para la variable 2, se trabajó con el “Cuestionario al docente sobre la planificación curricular”, consta de 26 ítems organizados en 2 dimensiones: Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje que contiene 16 ítems y Cumplimiento de responsabilidades y compromiso su rol dentro de la comunidad

educativa que tiene 10 ítems. Este instrumento fue elaborado por la investigadora a partir de la Pauta de valoración basada en evidencia del Ministerio de Educación.

Las respuestas fueron planteadas utilizando una escala de Likert de A - D:

0	1	2	3
No realiza	se realiza pocas veces	Se realiza casi siempre	Se realiza siempre

Lo referido a confiabilidad es mayor a 0,5 con el coeficiente Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.903$. Así como también la validez se dio a través de juicios de expertos que concluyeron la que si factible su aplicación del instrumento.

La administración del instrumento es individual con una duración aproximada de 10 minutos. Con la indicación marca la escala de puntuación con una "X" la alternativa seleccionada.

Procesamiento y análisis de información

Para procesar los resultados obtenida de los cuestionarios que se aplicaron a las docentes, se utilizó la estadística descriptiva a través de tablas de frecuencia, simples y por porcentajes. En estadística inferencial, se usó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para establecer el cálculo de la correlación entre las variables.

Para iniciar con la organización de la información se empleó el software Excel y para procesar la información se utilizó el Software SPSS 25.

RESULTADOS

Presentación de resultados

El presente trabajo de investigación titulada: “Clima organizacional y planificación curricular en las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019“, tuvo como propósito de Determinar la vinculación entre el Clima organizacional de los directivos desde la mirada de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios aplicados 17 docentes considerados en la muestra.

Los resultados que se presentan son según los objetivos e hipótesis de la investigación descriptivo correlacional. Se procesó con tablas de frecuencia descriptiva y figuras tipo barras a través de SPSS versión 21 y Excel para comunicar resultados para los objetivos. Asimismo, se usó la técnica estadística no paramétrica de Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis. A continuación, se presentan los resultados indicados anteriormente:

En la primera tabla, se muestra el Identificar el nivel del Clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.

En la segunda tabla, se muestra el Identificar el nivel de la planificación curricular que realizan las docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.

En la tercera tabla, se muestra si el clima organizacional del directivo desde la percepción de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes. Se vinculan.

Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel del Clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Valido	Bajo	3	10,0
	Medio	7	23,3
	Alto	20	66,7
	Total	30	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

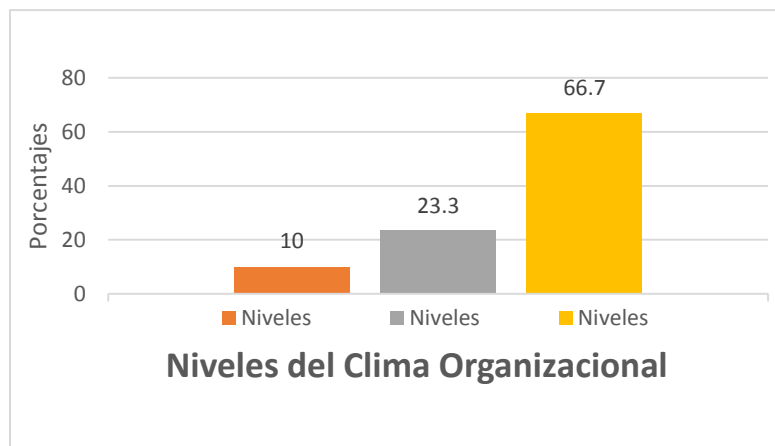


Figura 1
Nivel del clima organizacional

Fuente. Tabla 1

Se ven datos en tabla y figura 1 respecto al nivel de clima organizacional del directivo; del cual un 66.7% se ubican en el nivel alto, el 23.3% en el nivel medio, el 10% en el nivel bajo.

Concluyendo porcentajes mayores de directivos se ubican en el nivel alto; es decir los directivos ejercen un buen clima organizacional en sus instituciones de educativas

Tabla 2

Nivel de la planificación curricular que realizan las docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Valido	Bajo	2	6,7
	Medio	6	20
	Alto	22	73,3

Total	30	100,0
-------	----	-------

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

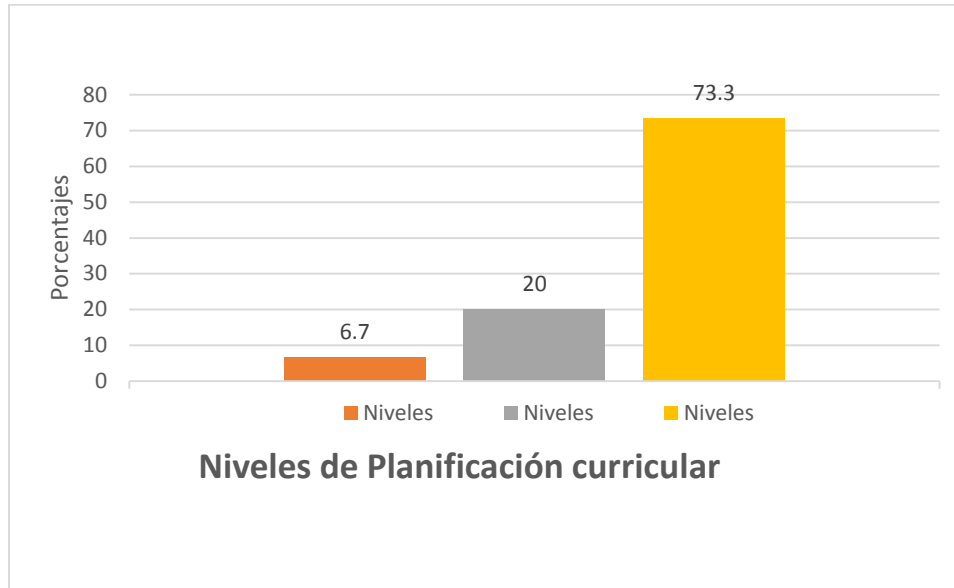


Figura 2
Nivel de planificación curricular
Fuente. Tabla 2

Se observa en tabla y figura 2 en relación al nivel de planificación curricular de las docentes ubicándose un 73.3% se ubican en el nivel alto, el 20.0% en el nivel medio, el 6.7 % en el nivel bajo.

Como se visualiza las puntuaciones mayores de se ubican en el nivel alto; por lo tanto, las docentes desarrollan su planificación curricular acorde al enfoque de competencias y según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 3

			CLIMA	PLANIFICACIÒN
Rho de Spearman	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,939**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	PLANIFICACIÒN	Coefficiente de correlación	,939**	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Se ven datos en tabla 3 de vinculación del clima organizacional del directivo según percepción de las docentes y planificación curricular que realizan las docentes.

Por lo que se señala correlación directa y significativa de $r= 0,939$ y un nivel de significancia de 0,00 que es $< a 0,01$, por lo que se da válida la hipótesis de investigación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La hipótesis planteada “Existe vinculación significativa entre el Clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes de la N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019. Se acepta al obtener correlación de $r= 0,939$ y un nivel de significancia de $0,00$ que es $< a 0,01$.

Al analizar los resultados como se observa en la tabla 1 y la figura 1 nos muestran que el 66.7% se ubican en el nivel alto, el 23.3% en el nivel medio, el 10% en el nivel bajo. En esa misma línea en la tabla 2 y la figura 2 sobre la planificación curricular en que realizan las docentes, se encuentran un el 73.3% de en el nivel alto, el 20.0% en el nivel medio, el 6.7 % en el nivel bajo. Como se muestra las docentes realizan todo el proceso de planificación curricular teniendo en cuenta los principios y enfoque del nivel. Por lo tanto, las puntuaciones en ambas variables se encuentran en nivel alto.

Al respecto Omero (2015), concluye que el 99% de los estudiantes, alcanzó un nivel favorable en el juego libre en los sectores. Infiriendo podríamos decir que las los niños y niñas tuvieron maestras que desarrollan todos los procesos del juego en sectores, así como también tienen sectores implementados y muy rico en materiales respetando y desarrollando la autonomía. Esta situación se relaciona con los resultados en la tabla 2 donde las docentes obtuvieron mayor puntuación es decir nivel lato por que realizan los procesos, acciones descritas en el párrafo anterior. Pero difiere de los resultados de Samamé (2019) porque el 100% de niños se encuentra en el nivel de inicio.

Por otra parte, UNICEF (2018) concluye que en la agenda de los gobiernos deben estar presente la pedagogía centrada en el niño a partir del juego , es por ello que las políticas, los planes de estudio de la formación de docentes, capacitaciones, las asignaciones de presupuestos y las estrategias de aseguramiento de la calidad deberían reflejar la evidencia creciente de que los entornos de aprendizaje temprano activos y basados en el juego proporcionan el fundamento básico más adecuado al desarrollo para el éxito tanto en la escuela como después de ella teniendo como mediadores a todo adulto que acompaña al niño como maestras, padres, tíos, hermanos, abuelos, vecinos, etc. Situaciones que en los últimos años el gobierno peruano está implantando la inversión en la primera infancia, así como también en las evaluaciones de la gestión de espacios y materiales y diversas acciones formativas para las docentes y la sensibilización, involucramiento de las familias y sociedad civil en los procesos de aprendizaje formal y cotidiano a partir del juego

Por su parte la investigación de Vidal (2017) reporta que los directivos tienen características predominantes del estilo de Liderazgo Transformacional según la percepción de los docentes. Dicho reporte se asemeja a los obtenidos en la tabla 1 ya que los líderes pedagógicos obtuvieron un 66.7% ubicándose en el nivel alto. Pero difiere de los resultados Anahua (2019) ya que arroja puntuaciones muy bajas en el tipo de Liderazgo Transformacional del director alcanzando el 5.8% debido a la baja motivación inspiracional, baja estimulación intelectual y carencia de consideración individualizada. Esto significa que el líder pedagógico en su desempeño no trabaja bajo un liderazgo transformacional si no autoritario.

Los trabajos de Martínez (2015) con sus variables Liderazgo Transformacional y autoestima, Soria (2019) estudio Liderazgo Transformacional vs clima organizacional; aseveran que existe una correlación entre ambas variables de estudio. Estos resultados refrendan lo obtenido en la tabla 3 que existe una correlación directa y significativa de $r= 0,939$ y un nivel de significancia de 0,00 que es $< a 0,01$. Podríamos inferir que los directos de dicha investigaciones ejercen un buen liderazgo transformacional en sus escuelas la que se ve reflejada como plantea Bass & Avolio (2006) los seguidores en este caso los maestros motiva para que realicen mejores trabajos, producciones, en beneficio grupal y de cada persona que participa del proceso de mejora de la institución; pero los resultados de Mascaró (2017) que concluye que no existe una correlación significativa entre las variables Liderazgo transformacional y gestión pedagógica del director no hay punto de coincidencia con los resultados obtenidos.

CONCLUSIONES

Se concluyó en los siguiente:

- El nivel clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes es el nivel alto con una puntuación del 66.7%, mientras el 23.3% en el nivel medio y el 10% en el nivel bajo.
- El nivel de planificación curricular que realizan las docentes. Se localizan en mayor nivel que es el alto con un 73.3%, el 20.0% en el nivel medio, el 6.7 % en el nivel bajo.
- Existe vinculación directa de $r= 0,939$, con un nivel de significancia de 0,00 que es $< a$ 0,01 hallados a través de la técnica estadística no paramétrica de Spearman entre el clima organizacional del directivo desde la percepción de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes.

RECOMENDACIONES

- El órgano rector de la educación y los descentralizados deben continuar y consolidar los programas de capacitación a los directivos designados y encargados por que cumplen las mismas responsabilidades, pero se debe hacer el seguimiento para ir consolidando en su práctica en el desarrollo de un buen clima organizacional.
- Las maestras de educación inicial deben seguir planificando bajo el enfoque de competencias como un eje transversal de su práctica pedagógica y teniendo en cuenta el contexto social cultural y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. En este contexto el directivo debe genera espacios de reflexión, capacitación a partir de los trabajos colegiados y Redes educativas. Espacios privilegiados para construir conocimientos e innovaciones a partir de las experiencias pedagógicas de planificación
- Realizar futuras investigaciones de tipo aplicativas para plantear propuestas para el desarrollo del clima organizacional y la sobre la planificación curricular en las Instituciones educativas de la Educación básica regular del nivel inicial que permitan desarrollar, aplicar, innovar estrategias y programas de intervención de clima organizacional y planificación curricular que aporten al desarrollo y empoderamiento del directivo y las docentes de educación inicial relacionadas a las variables estudiadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes*. (p.46). (Tesis para optar el grado de Magister en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizaciona%20de%20una%20instituci%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf.
- Arredondo, D (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital “Félix Mayorca Soto”*. (p.27) (Tesis de para optar el grado de Magister. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3275/Arredondo_bd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barriga, C. (2011). *Planificación curricular. Módulo de educación a distancia*. Quito- Ecuador.
- Cadamo, C. (26 de enero de 2014). *La planificación curricular* [Artículo del blog]. Recuperado el 6 de noviembre de 2017 de: <http://carmenmireyac.blogspot.com/2014/01/la-planificacion-curricularla.html>
- Chávez, S (2018). *La Planificación Curricular y su relación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 82939, Bambamarca*. (p.67). (Tesis para optar el grado de Magister en Educación. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34522/chavez_is.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, T. (2016). *La pedagogía del Nivel Inicial y las actividades curriculares de los Centros de Educación Inicial de la provincia de Tungurahua*. (p.73). (Tesis para obtener el grado de maestría. Universidad técnica de Ambato. Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24171>
- Espinoza, L. (2019). *El clima organizacional y su relación con la calidad del servicio educativo en la “Unidad Educativa Martin Luther King”, periodo 2018*. (p.82). (Tesis para optar al Grado Académico de Magister en Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10524/Espinoza_ll.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Fernández, T. (2004). *Clima Organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay*. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2 (2), 44. Recuperado de: <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n2/Tabare.pdf> .
- Gamarra, H (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. (p.74). (Tesis para optar al Grado Académico de Magister en Educación. Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/763/browse?value=Gamarra+Ramirez%2C+Helen+Carol&type=author>.
- García, M, Ibarra, L. (s.f.). *Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*: México. Recuperado en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>.
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación*. Revista Conceptual Cuadernos de Administración, 42 (julio-diciembre) 43-61. (p.48) Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014.a). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: Pearson Educación.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014.b). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: Pearson Educación.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014.c). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: Pearson Educación.
- Hualpa, L. (2019). *La planificación curricular y su relación con la evaluación de los aprendizajes de estudiantes de jornada escolar completa Chulucanas Piura, 2017*. (p.61) (Tesis para optar el grado de Doctor en Educación. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28849/Hualpa_MLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Litwin, S. & Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica. (p.144).

- Luna, L. (2018). *Planificación curricular en el perfil del docente por competencias de la UGEL Ventanilla, nivel Educación inicial, 2017*. (p.31). (Tesis para optar el grado de Magister en Educación. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14480>.
- Martini, S. (2009). *Participación y calidad educativa*. Santiago de Chile: Expansiva. (p.56).
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Ministerio de Educación (2014). *Propuesta Pedagógica de Educación Inicial*. Lima-Perú
- Ministerio de Educación (2015). *Cartilla para el uso de las unidades y proyectos Cartilla para el uso de las unidades y proyectos de aprendizaje*. Lima-Perú.
- Ministerio de Educación (2016). *Programa curricular de Educación Inicial*. Lima-Perú
- Ministerio de Educación (2019). *La planificación en la educación inicial*. Lima. Perú. (p.22)
- Quintero, N, Africano, N, Faría, E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago*. Revista Negotium, 3 (9), 36. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>.
- Rentería, A. (2018). *Caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones educativas nivel inicial en la av. Panamericana norte - Tumbes, año 2017*. (p.97) (Tesis para optar título profesional en administración. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3833/CLIMA_ORGANIZACIONAL_SATISFACCION_LABORAL_RENTERIA_HENCKELL_ANA_%20PATRICIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Sánchez, H, Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma: Lima.
- Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución Educativa pública del callao*. (p.82). (Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf

Videla, J (2014). *Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institución Educativa Privada Trilce Salaverry – ubicada en el distrito de Jesús María – provincia de Lima – región Lima en el año 2011.* (p.169). (Tesis para optar al Grado Académico de Magister en Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4119>.

Zamora, C. (2019). *Acompañamiento pedagógico y planificación curricular en docentes de la institución educativa “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú – 2019.* (p.31). (Tesis para optar el grado de Magister en Educación. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37410>

ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumentos

Instrumento para evaluar el clima organizacional desde la percepción del docente

Instrucciones para responder el cuestionario

Estimado
Docente:

Este cuestionario tiene como objetivo realizar un perfil del Clima Organizacional que caracteriza a su Institución educativa. Está basado en **la percepción que** tienen los docentes sobre los diferentes aspectos vinculados a la institución escolar.

Este cuestionario recoge valiosa información de la realidad, por lo tanto, se contesta en forma anónima para que sienta absoluta libertad de expresar sus percepciones personales. Respóndalo en un lugar tranquilo. Luego introdúzcalo en el sobre, ciérralo y deposítelo en el lugar que se le indicará.

PERSONAL DOCENTE

Institución educativa.....

Edad:..... Género: M F Nivel de enseñanza: inicial ..

		Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas				
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas				
3	En esta institución existe orden				
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas				
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño				
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas				
7	La cantidad de registros son necesarios				

	apoyar la realización de mis tareas
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mi tarea
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.

		Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo				
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas				
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas				
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas				
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.				
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera				
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones				
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas				
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás				
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás				
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución				
37	Me siento parte importante de esta Institución				
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo				
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución				
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución				
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución				
42	Disfruto trabajar en esta institución				

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre Original: Cuestionario de clima organizacional.

Autor: Litwin y Stinger (Adaptación de Marleni Mendoza Damas)

Procedencia: Universidad San Ignacio de Loyola

Adaptación: José Eduardo Aguado Maldonado.

Título: Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes

Año: 2010

Objetivo del instrumento: Identificar los niveles del clima organización

Número de Ítems: Está conformada por 42 ítems

Forma de administración: Colectivo o individual

Duración: 10 minutos

Ámbito de aplicación: profesores del nivel inicial de educación básica Regular II Ciclo de I.EE Públicas y privadas

Área de evaluación: Dimensiones del clima organizacional: Estructura, recompensa, relaciones e identidad

La escala y el índice para este instrumento es:

Muy de acuerdo	3
De acuerdo	2
En desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	0

Validación: a través de juicio de expertos y se determinó los niveles de confiabilidad empleándose para ello la V de Aiken con puntuaciones entre ,75 y 1.

Instrumento V de Aiken de .875**.

Confiabilidad: Por Alfa de Cronbach, el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue de $\alpha=775^{**}$

Medición

CATEGORIA	INTERVALOS
DEFICIENTE	0-30
REGULAR	31-60
ACEPTABLE	61-92
OPTIMO	93-126

CUESTIONARIO AL DOCENTE SOBRE LA GESTIÓN CURRICULAR

INSTRUCCIÓN: Escoge la valoración que más se acerque a tu realidad y marcarla con un aspa (X) sobre el recuadro correspondiente que aparece al lado de cada acción y/o indicador

4 : SE REALIZA SIEMPRE

3: SE REALIZA CASI SIEMPRE

2: SE REALIZA POCAS VECES

1: NO SE REALIZA

Nº	ITMES	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
1	Realizas tu Unidad didáctica a partir de la Planificación anual				
2	Cuentas con tu planificación unidades didácticas (unidades de aprendizaje, proyectos de aprendizaje y talleres) al día (tienes todas las unidades didácticas hasta el momento del recojo de información) y tiene los componentes básicos				
3	El planteamiento del propósito de aprendizaje responde a necesidades que ha detectado en los niños y las niñas a su cargo.				
4	Las actividades propuestas de aprendizaje responden a las posibilidades y características de los niños y las niñas que atiende (demanda cognitiva acorde a su etapa de desarrollo, curiosidad natural del niño por conocer el entorno en el que habita)				
5	Las actividades propuestas están vinculadas con las prácticas de la comunidad en la que viven (celebraciones, actividades económicas, etc.).				
6	En la unidad didáctica se identifica claramente el propósito de aprendizaje, situación de aprendizaje, competencias, estándares, desempeños, criterios y enfoques transversales.				
7	En la planificación se consideran las evidencias para valorar el desarrollo de las competencias de los niños.				
8	La secuencia metodológica está orientada al logro del propósito de aprendizaje				
9	Los recursos y/o materiales planteados son pertinentes según los propósitos de aprendizaje esperado.				

10	Los recursos y/o materiales planteados van a generar la posibilidad de manipular, crear, construir, formular hipótesis, elaborar ideas y plantear conclusiones, entre otras habilidades				
11	Los instrumentos de evaluación planteados para recoger evidencia están en función del propósito de aprendizaje esperado.				
12	Reflexionas sobre las posibilidades y dificultades presentadas en la implementación de la unidad didáctica.				
13	Los instrumentos de evaluación recogieron información que facilitó identificar avances o dificultades de los niños y las niñas				
14	Los criterios planteados permiten determinar el avance o dificultad en relación a las competencias.				
15	Las evidencias tangibles o no demuestran el actuar competente del estudiante.				
16	Asistes puntualmente todos los días a tu institución educativa				
17	En tu permanencia a tu IE realizas todas las actividades pedagógicas con tus niños y niñas.				
18	Participas activamente en las reuniones colegiados				
19	Participas permanente en las GIAS, Talleres y otros				
20	Participas activamente en REDES EDUCATIVAS				
21	Cuando participas reuniones colegiados, GIAS, Talleres y otros escucha las opiniones de los demás, respeta acuerdos y evitas imponer sus ideas.				
22	En las reuniones colegiados, GIAS, Talleres participas como equipo en todo el proceso.				
23	Haz elaborado y ejecutado en forma grupal o individual propuestas pedagógicas innovadoras				
24	La propuesta se orienta a la mejora o al cambio significativo en la práctica pedagógica en cualquier dimensión relevante del ámbito educativo: metodología de trabajo en aula, pedagogía o didáctica, relación con los estudiantes, uso de recursos escolares, etc.				
25	Aporta en el trabajo pedagógico de tus colegas, compartiendo sus experiencias pedagógicas, promoviendo jornadas de reflexión docente.				
26	Brinda asesoría en temas vinculados con didáctica, manejo disciplinar y curricular				

*Elaborado a partir de la Pauta de valoración basada en evidencia del Ministerio de Educación, aplicada en la evaluación de desempeño docente para docentes de educación inicial 2018.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre Original: Cuestionario al docente sobre gestión curricular

Autor: Carla Espinola

Procedencia: Chimbote -Perú

Título: Clima organizacional y gestión curricular en las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote

Año: 2009

Objetivo del instrumento: Identificar los niveles de la gestión curricular que realizan las docentes del nivel inicial.

Número de Ítems: 26 ítems

Ámbito de aplicación: profesores del nivel inicial de educación básica Regular II Ciclo de I.I.EE Públicas y privadas

Forma de administración: Individual

Duración: 10 minutos

Área de evaluación: Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje, Cumplimiento de responsabilidades y compromiso su rol dentro de la comunidad educativa.

La escala y el índice para este instrumento es:

3: SE REALIZA SIEMPRE

2: SE REALIZA CASI SIEMPRE

1: SE REALIZA POCAS VECES

0: NO SE REALIZA

Medición: Malo (0-19), Regular (20-39), Bueno (40-59), Muy bueno (60-78)

Validación: contenido a través de Juicio de expertos con dos especialistas

Confiabilidad: Por Alfa de Cronbach, el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue de $\alpha=$

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE
EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

- 1. TÍTULO DEL PROYECTO DE:** Clima organizacional y planificación curricular en las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.

- 2. INVESTIGADOR:** Espinola Pesantes de Rospigliosi Carla Yessenia.

- 3. OBJETIVO GENERAL:** Determinar la relación entre el Clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.

- 4. CARÁCTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN:** Docentes de educación básica regular, nivel inicial II Ciclo

- 5. TAMAÑO DE LA MUESTRA:** 17 docentes

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario al docente sobre planificación curricular

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Vásquez Bazán, Nidia

2. PROFESIÓN Y/O GRADO ACADÉMICO: Magister en Psicología Educativa

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Directora designada de la I.E N° 040. UGEL Santa

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
				Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Planificación Curricular	Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje.	Planificación de corto plazo	Realizas tu Unidad didáctica a partir de la Planificación anual	x		x		x		x		
			Cuentas con tu planificación unidades didácticas (unidades de aprendizaje, proyectos de aprendizaje y talleres) al día unidades didácticas hasta el momento del recojo de información) y tiene los componentes básicos.	x		x		x		x		
		Establecimiento de propósitos de aprendizaje	El planteamiento del propósito de aprendizaje responde a necesidades que ha detectado en los niños y las niñas a su cargo.	x		x		x		x		
			Las actividades propuestas de aprendizaje responden a las posibilidades y características de los niños y las niñas que atiende (demanda cognitiva acorde a su etapa de desarrollo, curiosidad natural del niño por conocer el entorno en el que habita)	x		x		x		x		
			Las actividades propuestas están vinculadas con las prácticas de la comunidad en la que viven (celebraciones, actividades económicas, etc.).	x		x		x		x		
	Componentes de la	En la unidad didáctica se identifica	x		x		x		x			

	planificación	claramente el propósito de aprendizaje, situación de aprendizaje, competencias, estándares, desempeños, criterios y enfoques transversales.												
		En la planificación se consideran las evidencias para valorar el desarrollo de las competencias de los niños.												
		La secuencia metodológica está orientada al logro del propósito de aprendizaje												
		Los recursos y/o materiales planteados son pertinentes según los propósitos de aprendizaje esperado												
		Los recursos y/o materiales planteados van a generar la posibilidad de manipular, crear, construir, formular hipótesis, elaborar ideas y plantear conclusiones, entre otras habilidades	x		x		x		x					
	Evaluación	Los instrumentos de evaluación planteados para recoger evidencia están en función del propósito de aprendizaje esperado.	x		x		x		x					
		Reflexionas sobre las posibilidades y dificultades presentadas en la implementación de la unidad didáctica.	x		x		x		x					
		Los instrumentos de evaluación recogieron información que facilitó identificar avances o dificultades de los niños y las niñas	x		x		x		x					
		Los criterios planteados permiten determinar el avance o dificultad en relación a las competencias.	x		x		x		x					
		Las evidencias tangibles o no demuestran el actuar competente del estudiante.	x		x		x		x					
Cumplimiento del horario de trabajo en la institución	Asistes puntualmente todos los días a tu institución educativa	x		x		x		x						

Cumplimiento de responsabilidades y compromiso su rol dentro de la comunidad educativa.	educativa	En tu permanencia a tu IE realizas todas las actividades pedagógicas con	x		x		x		x		
	Respeto y capacidad de trabajo colaborativo con los miembros de la comunidad educativa.	Participas activamente en las reuniones colegiados	x		x		x		x		
		Participas permanente en las GIAS, Talleres y otros	x		x		x		x		
		Participas activamente en REDES EDUCATIVAS	x		x		x		x		
		Cuando participas reuniones colegiados, GIAS, Talleres y otros escucha las opiniones de los demás, respeta acuerdos y evitas imponer sus ideas.	x		x		x		x		
		En las reuniones colegiados, GIAS, Talleres participas como equipo en todo el proceso.	x		x		x		x		
		Participas activamente en las reuniones colegiados	x		x		x		x		
	Implementación de propuestas pedagógicas innovadoras y/o liderazgo pedagógico	La propuesta se orienta a la mejora o al cambio significativo en la práctica pedagógica en cualquier dimensión relevante del ámbito educativo: metodología de trabajo en aula, pedagogía o didáctica, relación con los estudiantes, uso de recursos escolares, etc.	x		x		x		x		
		Aporta en el trabajo pedagógico de tus colegas, compartiendo sus experiencias pedagógicas, promoviendo jornadas de reflexión	x		x		x		x		
		Brinda asesoría en temas vinculados con didáctica, manejo disciplinar y curricular	x		x		x		x		

			La propuesta se orienta a la mejora o al cambio significativo en la práctica pedagógica en cualquier dimensión relevante del ámbito educativo: metodología de trabajo en aula, pedagogía o didáctica, relación con los estudiantes, uso de recursos escolares, etc.	x		x		x		x		
--	--	--	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con las exigencias y puede ser aplicado., pero de especificar más en lo relacionado a la propuesta pedagógica

Lugar y fecha:

Nuevo Chimbote, 12 de abril del 2019



DNI N° 42039454

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES**

**INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE
EXPERTO)**

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE: Clima organizacional y planificación curricular en las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.

2. INVESTIGADOR: Espinola Pesantes de Rospigliosi Carla Yessenia.

3. OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el Clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.

4. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN: Docentes de educación básica regular, nivel inicial II Ciclo

5. TAMAÑO DE LA MUESTRA: 17 docentes

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario al docente sobre planificación curricular

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: TOMAS MANRIQUE MARIVEL

2. PROFESIÓN Y/O GRADO ACADÉMICO: Magister en Psicología Educativa

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Docente de la I.E N° 1586. UGEL Santa

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
				Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Planificación Curricular	Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje.	Planificación de corto plazo	Realizas tu Unidad didáctica a partir de la Planificación anual	x		x		x		x		
			Cuentas con tu planificación unidades didácticas (unidades de aprendizaje, proyectos de aprendizaje y talleres) al día unidades didácticas hasta el momento del recojo de información) y tiene los componentes básicos.	x		x		x		x		
		Establecimiento de propósitos de aprendizaje	El planteamiento del propósito de aprendizaje responde a necesidades que ha detectado en los niños y las niñas a su cargo.	x		x		x		x		
			Las actividades propuestas de aprendizaje responden a las posibilidades y características de los niños y las niñas que atiende (demanda cognitiva acorde a su etapa de desarrollo, curiosidad natural del niño por conocer el entorno en el que habita)	x		x		x		x		

		Las actividades propuestas están vinculadas con las prácticas de la comunidad en la que viven (celebraciones, actividades económicas, etc.).	x		x		x		x		
	Componentes de la planificación	En la unidad didáctica se identifica claramente el propósito de aprendizaje, situación de aprendizaje, competencias, estándares, desempeños, criterios y enfoques transversales.	x		x		x		x		
		En la planificación se consideran las evidencias para valorar el desarrollo de las competencias de los niños.									
		La secuencia metodológica está orientada al logro del propósito de aprendizaje									
		Los recursos y/o materiales planteados son pertinentes según los propósitos de aprendizaje esperado									
		Los recursos y/o materiales planteados van a generar la posibilidad de manipular, crear, construir, formular hipótesis, elaborar ideas y plantear conclusiones, entre otras habilidades	x		x		x		x		
		Los instrumentos de evaluación planteados para recoger evidencia están en función del propósito de aprendizaje esperado.	x		x		x		x		
	Evaluación	Reflexionas sobre las posibilidades y dificultades presentadas en la implementación de la unidad didáctica.	x		x		x		x		

Cumplimiento de responsabilidades y compromiso su rol dentro de la comunidad educativa.		Los instrumentos de evaluación recogieron información que facilitó identificar avances o dificultades de los niños y las niñas	x		x		x		x		
		Los criterios planteados permiten determinar el avance o dificultad en relación a las competencias.	x		x		x		x		
		Las evidencias tangibles o no demuestran el actuar competente del estudiante.	x		x		x		x		
	Cumplimiento del horario de trabajo en la institución educativa	Asistes puntualmente todos los días a tu institución educativa	x		x		x		x		
		En tu permanencia a tu IE realizas todas las actividades pedagógicas con	x		x		x		x		
	Respeto y capacidad de trabajo colaborativo con los miembros de la comunidad educativa.	Participas activamente en las reuniones colegiados	x		x		x		x		
		Participas permanente en las GIAS, Talleres y otros	x		x		x		x		
		Participas activamente en REDES EDUCATIVAS	x		x		x		x		
		Cuando participas reuniones colegiados, GIAS, Talleres y otros escucha las opiniones de los demás, respeta acuerdos y evitas imponer sus ideas.	x		x		x		x		
		En las reuniones colegiados, GIAS, Talleres participas como equipo en todo el proceso.	x		x		x		x		
	Participas activamente en las reuniones colegiados	x		x		x		x			

			La propuesta se orienta a la mejora o al cambio significativo en la práctica pedagógica en cualquier dimensión relevante del ámbito educativo: metodología de trabajo en aula, pedagogía o didáctica, relación con los estudiantes, uso de recursos escolares, etc.	x		x		x		x		
		Implementación de propuestas pedagógicas innovadoras y/o liderazgo pedagógico	Aporta en el trabajo pedagógico de tus colegas, compartiendo sus experiencias pedagógicas, promoviendo jornadas de reflexión	x		x		x		x		
			Brinda asesoría en temas vinculados con didáctica, manejo disciplinar y curricular	x		x		x		x		
			La propuesta se orienta a la mejora o al cambio significativo en la práctica pedagógica en cualquier dimensión relevante del ámbito educativo: metodología de trabajo en aula, pedagogía o didáctica, relación con los estudiantes, uso de recursos escolares, etc.	x		x		x		x		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con las exigencias y puede ser aplicado.

Lugar y fecha:

Nuevo Chimbote, 10 de abril del 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marivel', with a horizontal line underneath.

Mg. Marivel Tomas Manrique
DNI N° 44362675

Anexo N° 2 : Matriz de consistencia Lógica

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones
<p>¿Cuál es la vinculación entre el el Clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el Clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.</p> <p>Objetivos Específicos: Identificar el nivel del Clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019. Identificar el nivel de la planificación curricular que realizan las docentes de las Instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019. Determinar si el clima organizacional del directivo desde la percepción de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes. Se vinculan</p>	<p>Existe vinculación significativa entre el Clima organizacional de los directivos desde la percepción de docentes y la planificación curricular que realizan las docentes de la N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019.</p>	<p>Cultura Organizacional</p>	Estructura
				Recompensa
				Relaciones
				Identidad
			<p>Planificación Curricular</p>	<p>Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje</p>
	<p>Cumplimiento de responsabilidades y compromiso su rol dentro de la comunidad educativa.</p>			

--	--	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra técnicas e instrumentos	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
---------------------------------------	--	--------------------------------	--

Anexo N° 3: Matriz de consistencia metodológica

<p>Dicha investigación es descriptiva – correlacional.</p> <p>Diseño no experimental Transversales correlacionales</p>	<p>Población Muestral: 17 docentes.</p> <p>Se realizará mediante el muestreo no probabilístico, por conveniencia</p>	<p>La técnica será las entrevistas para ambas variables: Clima Organizacional y Planificación Curricular</p> <p>Instrumento</p> <p>variable Clima Organizacional se usará el “Cuestionario para evaluar el clima organizacional desde la percepción del docente y para la Planificación Curricular se usara el cuestionario al docente sobre la planificación curricular elaborado por la investigadora.</p>	<p>Se usará el software Excel para el recojo de información y para procesar la información se utilizará el Software SPSS 21.</p> <p>Se utilizará la estadística descriptiva para resumir la información recopilada en valores numéricos y porcentajes.</p> <p>Se encarga de recolección, clasificación, descripción, simplificación y presentación de los datos mediante tablas y figuras que describan en forma apropiada el comportamiento de información captada.</p> <p>En estadística inferencial, se usará la prueba no paramétrica Rho de Spearman para establecer el cálculo de la correlación entre las variables.</p>
--	--	--	---

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
ESPINOLA PESANTES CARLA YESSENIA		32973315	carlaespinola_8@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<p>Clima organizacional y planificación curricular en las instituciones educativas N°1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019</p>			
5. Programa Académico			
<p>MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA</p>			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (<i>info:eu-repo/semantics/openAccess</i>)		<input type="checkbox"/>
			Acceso restringido ⁴ (<i>info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</i>) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huela Digital		
		Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	<u>18</u>	<u>01</u>	<u>2024</u>

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Clima organizacional y planificación curricular en las instituciones educativas N° 1608 y 1563 de Nuevo Chimbote; 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	tuamawta.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
12	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
14	www.jove.com Fuente de Internet	<1 %
15	www.ssedf.sep.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
16	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
17	www.ucc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	capacitaciondocenteminedu.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %

21	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
24	disde.minedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
25	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
27	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo