

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN INCLUSIVA



EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO
DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CAMANÁ 2023

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN EDUCACIÓN INCLUSIVA

AUTORA

Br. Romero Huamaní, Dolly Julia
<https://orcid.org/0000-0002-5768-8980>

ASESORA

Dr. Izquierdo Marin, Sandra Sofía
<https://orcid.org/0000-0002-0651-6230>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Didáctica y psicopedagógica

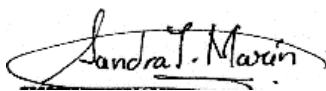
TRUJILLO - PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marin con DNI N° 42796297, como asesora del trabajo de investigación titulado: “EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAMANÁ 2023”, desarrollada por la egresada Dolly Julia Romero Huamaní con DNI N° 30424544, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN INCLUSIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marin

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

*A Dios por ser mi fortaleza e iluminarme
en todo momento.*

*A mi familia, por su apoyo pleno a mi vida
profesional, en especial*

*A mis queridos hijos, quienes han sido mi
mayor inspiración y motivación para avanzar en
mis estudios y convertirme en un ejemplo digno
de seguir para ellos.*

AGRADECIMIENTO

A mis estudiantes Juan Diego Quispe Medina, Milagros Torres Mamani y Sammir Quintana Granda por enseñarme a que no hay límites para sobresalir en todo a pesar de las adversidades que nos presenta la vida y de la misma manera agradezco mucho a la Universidad, que me permitió hacer realidad uno de mis grandes sueños, estudiar una maestría y también por brindarme la oportunidad de seguir escalando profesionalmente con el propósito de ser una mejor maestra y mentor de mis educandos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Dolly Julia Romero Huamaní con DNI N° 30424544, egresada del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN INCLUSIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAMANÁ 2023”, en el cuál consta de un total de 82 páginas, en las que incluye 7 tablas y 4 figuras, más un total de páginas en anexos.

Dejo en constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

La autora



Dolly Julia Romero Huamaní

DNI N° 30424544

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad.....	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	32
2.1 Enfoque, tipo.....	32
2.2 Diseño de investigación.....	32
2.3 Población, muestra y muestreo	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	33
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	34
2.6 Aspectos éticos en investigación	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES.....	45
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	52
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos	52
ANEXO 2: Ficha técnica	55
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	56
ANEXO 4: Carta de presentación	57
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos...58	
ANEXO 6: Consentimiento informado	59
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	66
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	67
ANEXO 9: Reporte turnitin	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población docente del nivel secundario de una IE-Camaná	33
Tabla 2	Clima laboral de docentes inclusivos de secundaria de una IE Camaná	36
Tabla 3	Clima laboral por dimensiones de docentes inclusivos de secundaria de una IE Camaná	37
Tabla 4	Práctica de docente inclusivos de secundaria de una IE Camaná	38
Tabla 5	Práctica de docente inclusivos por dimensiones de una IE Camaná	38
Tabla 6	Pruebas de normalidad.....	39
Tabla 7	Correlaciones entre clima laboral y práctica docente	40
Tabla 8	Correlaciones no paramétricas	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Clima laboral de docentes inclusivos de secundaria de una IE Camaná.....	36
Figura 2	Clima laboral por dimensiones de docentes inclusivos de secundaria de una IE Camaná	37
Figura 3	Práctica de docente inclusivos de secundaria de una IE Camaná	38
Figura 4	Práctica de docente inclusivos por dimensiones de una IE Camaná	39

RESUMEN

Este estudio investiga la relación entre el clima laboral y las prácticas de enseñanza inclusivas de los docentes del nivel secundario en una Institución Educativa (IE) en Camaná. El objetivo principal fue determinar cómo el clima laboral influye en la práctica docente inclusiva. Para ello, se utilizó un diseño correlacional, analizando las respuestas de una muestra compuesta por 30 docentes de secundaria. El método de investigación fue el hipotético-deductivo, los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios, uno para clima laboral que tuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de ,778, que es muy respetable y para práctica docente fue de ,744, respetable. Como resultados del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, tenemos que en autorregulación y práctica docente y de comunicación y práctica docente fueron de ,764 y ,640, que es una correlación alta y el involucramiento laboral y práctica de docente fue de ,381, que es una correlación baja. En conclusión, se ha logrado demostrar que al relacionar ambas variables se logró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,800 que es una correlación alta. Es decir, que el docente de educación secundaria demuestra una buena práctica de relaciones sociales como también se esmera porque los estudiantes elaboren sus propios aprendizajes.

Palabras clave: clima laboral, práctica docente, relaciones sociales, aprendizaje, valorar.

ABSTRACT

This study investigates the relationship between the work environment and inclusive teaching practices of secondary level teachers at an Educational Institution (IE) in Camaná. The main objective was to determine how the work environment influences inclusive teaching practices. A correlational design was used for this purpose, analyzing the responses from a sample of 30 secondary school teachers. The research method was hypothetical-deductive, and the tools used were two questionnaires: one for work environment, which had a Cronbach's Alpha reliability of .778, which is very respectable, and for teaching practice, it was .744, also respectable. The results of the Spearman's Rho correlation coefficient were .764 and .640 for self-regulation and teaching practice, and communication and teaching practice respectively, indicating a high correlation; and .381 for work involvement and teaching practice, indicating a low correlation. In conclusion, it has been demonstrated that by relating both variables, a Spearman's Rho correlation coefficient of .800 was achieved, which is a high correlation. This means that secondary education teachers demonstrate good practice in social relations and also strive to ensure that students develop their own learning.

Keywords: work environment, teaching practice, social relations, learning, value.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en el estudio del clima laboral y su influencia en la práctica de los docentes inclusivos de secundaria en una institución educativa de Camaná. La motivación y los desafíos emocionales son aspectos cruciales en la labor docente, como lo demuestra el estudio de Acevedo et al. (2020) en Concepción, Chile, que resalta cómo factores internos y externos pueden desencadenar estrés, ausentismo y otros problemas que deterioran la calidad de enseñanza. Similarmente, Quintanilla-Ayala et al. (2022) en Ecuador, identifican que el clima laboral conflictivo derivado de la praxis docente puede desembocar en problemas emocionales y psicológicos que afectan el desempeño y las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas. Además, señalan la necesidad de mejorar la gestión administrativa para favorecer un ambiente de trabajo más saludable y productivo. Por otro lado, Rugel-Sono et al. (2023) en Caracas, vinculan un clima institucional desfavorable con la falta de comunicación asertiva, confianza y liderazgo, aspectos que son fundamentales para la eficacia educativa y la innovación. Este estudio busca ampliar estos hallazgos explorando cómo el clima laboral afecta específicamente las prácticas inclusivas de los docentes de secundaria, esencial para fomentar un entorno educativo enriquecedor y diverso.

En la misma línea, Rugel-Sono et al. (2023) en Caracas, han evidenciado que los climas institucionales desfavorables inhiben la formación de relaciones interpersonales efectivas, la comunicación asertiva, y el desarrollo de confianza y liderazgo, lo que, a su vez, limita la capacidad de innovación y reduce la motivación en las instituciones educativas. Argumentan que los docentes, responsables de llevar adelante la visión educativa, deben enfocarse en adoptar estrategias adecuadas que mejoren su interacción con la administración, los alumnos y toda la comunidad educativa, fomentando así un ambiente más favorable para el aprendizaje.

A nivel nacional, Cárdenas (2020) en Lima, señala que el clima laboral inadecuado se ve afectado por varios factores, como la falta de reconocimiento de logros académicos, limitaciones económicas para la investigación, la incertidumbre laboral entre ciclos académicos para profesores a tiempo parcial, y un proceso de contratación que no valora adecuadamente los ingresos de los nuevos docentes. Estas condiciones, a pesar de ser adversas, muchas veces son aceptadas por los docentes debido a la necesidad económica y laboral.

En un estudio sobre las prácticas docentes y la enseñanza en Lima, Rodríguez-Sosa y Hernández-Sánchez (2018) destacan que los docentes latinoamericanos enfrentan desafíos significativos en sus prácticas diarias, marcadas por exigencias diversas en contextos sociales caracterizados por la desigualdad, el individualismo y crecientes manifestaciones de violencia.

Similarmente, Yucra (2018) observa en la I.E. CEBA Manco II (Quillabamba) un clima institucional débil que repercute negativamente en las relaciones interpersonales y la comunicación dentro del entorno educativo, mostrando deficiencias en liderazgo y empatía que obstaculizan una efectiva labor docente.

A nivel regional, Dávila (2022) aborda cómo el enfoque administrativo predominante en las instituciones educativas estatales de Yabamba, Arequipa, compromete la calidad pedagógica y la actualización profesional de los docentes, enfocados excesivamente en la gestión documental en detrimento de la colaboración y capacitación necesaria para enfrentar desafíos científicos y tecnológicos modernos. En contraste, Arrisueño (2022) examina las prácticas docentes en el Instituto del Sur, Arequipa, indicando divisiones en la percepción de la competencia como método pedagógico; mientras algunos educadores rechazan la competencia, otros la valoran como esencial para preparar a los estudiantes para un mercado laboral competitivo.

Ayerve (2020) realizó un estudio sobre la correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los profesores en una institución educativa del distrito de Paucarpata, en Arequipa. Destacó que el éxito de los proyectos organizacionales, incluidos los escolares, depende en gran medida del capital humano. Resaltó la importancia de poseer habilidades para manejar relaciones con personas de diversos caracteres y personalidades, lo cual es crucial para la comunicación efectiva y el trabajo en equipo dentro de las instituciones. Aplicando esta perspectiva a la educación, se observa que el desempeño del personal es vital para el éxito de la institución educativa. Sin embargo, en la IE ubicada en Camaná, se nota una falta significativa de iniciativas para el trabajo colaborativo entre los docentes de secundaria en la programación curricular anual por especialidades. Además, la dirección raramente promueve cursos de capacitación docente y hay escasa participación en proyectos institucionales clave, como el proyecto educativo institucional o el plan de trabajo anual. Predomina una cultura donde los docentes se limitan a impartir sus clases y retirarse, sin contribuir a la resolución de problemas institucionales que son fundamentales para el prestigio y la mejora continua de la institución. En consecuencia, el aprendizaje de los estudiantes se ve perjudicado porque los docentes, aunque son pocos, no se esmeran por el aprendizaje de los mismo.

Debido a la importancia que tienen el clima laboral y la práctica docente inclusiva en los resultados académicos y el bienestar general de una institución educativa, se consideró pertinente realizar esta investigación. En cuanto al problema general el planteó el siguiente: ¿En qué medida se relaciona el clima laboral y la práctica del docente inclusivo del nivel secundaria de una IE, Camaná, 2023? Problemas específicos 1. ¿Cuál es la relación de

autorrealización y la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023? 2. ¿Cuál es la relación de comunicación y la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023? 3. ¿Cuál es la relación de involucramiento laboral y la práctica del docente inclusivo de secundaria de una IE, Camaná, 2023?

La justificación teórica de este estudio se centra en analizar cómo un buen clima laboral es fundamental para la eficiencia en la realización de todas las actividades académicas, donde se fomenten valores esenciales como la colaboración y la armonía, indispensables para mejorar la calidad educativa de la institución. Respecto a la práctica docente, se examinan las dificultades que enfrentan los docentes para desempeñar su labor académica efectivamente, incluyendo la evaluación docente que permite identificar debilidades y fortalezas, así como los desafíos que los docentes deben afrontar ante el avance tecnológico. Este estudio busca no solo identificar estos vínculos, sino también proponer estrategias para fortalecer el ambiente laboral y mejorar las prácticas docentes inclusivas en el contexto de Camaná.

En la justificación metodológica, se destaca la importancia de identificar las estrategias más efectivas al trabajar con niños inclusivos, quienes requieren atención especial para ser integrados adecuadamente al grupo general de estudiantes. Este enfoque metodológico asegura que las prácticas docentes sean evaluadas y ajustadas para facilitar la inclusión efectiva dentro del ambiente educativo.

En la justificación práctica, se busca demostrar que la implementación de un buen clima laboral entre los docentes no solo mejora el ambiente educativo, sino que también sirve de modelo para los estudiantes, quienes pueden emular estas prácticas de colaboración y respeto en sus interacciones con sus compañeros. Además, esta justificación se enfoca en la importancia de que los docentes preparen meticulosamente sus sesiones de aprendizaje y desarrollen recursos educativos que promuevan la autonomía del estudiante en la construcción de su propio conocimiento.

La justificación social subraya la necesidad de promover un clima laboral que se caracterice por la comprensión, la responsabilidad y la ayuda mutua, elementos cruciales para atender de manera especializada a los estudiantes con necesidades educativas especiales y hacerlos sentir valorados y útiles dentro de la comunidad escolar.

Con estas justificaciones como base, se plantea como objetivo general: Determinar la relación de clima laboral y la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023. Así mismo, como objetivos específicos: 1. Establecer la relación de autorrealización y la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023. 2. Establecer la relación de comunicación y la práctica del docente inclusivo del nivel

secundario de una IE, Camaná, 2023. 3. Establecer la relación de involucramiento laboral y la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023.

La investigación se fundamenta en estudios internacionales, como los realizados por Quintanilla-Ayala et al. (2022) en la Universidad de las Fuerzas Armadas en Ecuador., el objetivo fue la relación de clima organizacional y el desempeño docente, el tipo de investigación descriptiva y correlacional, el método hipotético-deductivo-inductivo, con enfoque cuantitativo y cualitativo, la muestra formada por 84 docentes. La conclusión destaca que hay una percepción generalmente positiva del clima laboral, subrayando la importancia de varios factores que contribuyen a un ambiente de trabajo adecuado. Entre estos, el trabajo en equipo se identifica como crucial para que la organización logre sus metas propuestas. Además, se resalta la comunicación adecuada y asertiva como un elemento esencial que mejora el clima laboral percibido por los docentes. Esta comunicación no solo fortalece los vínculos afectivos entre colegas y superiores, sino que también se refleja en la claridad y la pertinencia al transmitir instrucciones para la ejecución de actividades, facilitando así una mayor eficacia organizacional.

Brasales (2021) investigó acerca del clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente, del cantón Guano-Penipe, Chimborazo, Ecuador. Buscó determinar dicha relación, tuvo un diseño correlacional, y contó con una muestra compuesta de 77 docentes, empleándose para medir el clima laboral el instrumento del Ministerio de Trabajo y para evaluar el desempeño docente se utilizó un cuestionario elaborado por el Ministerio de Educación. El resultado del estudio indica que existe una correlación positiva media entre clima y desempeño docente, con un Rho de Spearman de $r=,412$; además el nivel de clima como el desempeño docente se obtuvo un rango del de 81% y 91% que es muy bueno.

Rosyanti et al. (2021) efectuaron una investigación en la escuela SD Negeri Summersari del gobierno de Malang, en la cual identifica la significancia del compromiso laboral del profesorado para mejorar el rendimiento de las escuelas inclusivas en Indonesia. El enfoque del estudio fue cualitativo de estudio de caso. Participaron ocho informantes aplicando el método de muestreo bola de nieve. Los hallazgos sugieren que tanto la autoeficacia como el clima organizacional influyen en el compromiso laboral del profesorado. Un clima organizacional agradable y positivo ayuda a aumentar el compromiso de los profesores con su trabajo

Dewsbury y Brame (2019), en Estados Unidos, realizaron un estudio con el método de revisión integral, ofrece una guía de enseñanza en línea basada en evidencia para ayudar a los profesores de ciencias a mejorar sus prácticas de enseñanza inclusiva. La guía enfatiza la

importancia de la autoconciencia y la empatía hacia los estudiantes, explorando el papel del clima del aula y las elecciones pedagógicas que apoyan el sentido de pertenencia y competencia de los estudiantes. Propone que la inclusividad requiere un esfuerzo comunitario y sugiere el uso de redes locales y nacionales para maximizar el aprendizaje y la inclusión de los estudiantes.

Finkelstein et al. (2019) efectuaron un artículo, en la cual revisan y analizan qué prácticas docentes están relacionadas con una inclusión de alta calidad en las aulas. A través de una revisión temática, identifica prácticas clave como colaboración, soporte instruccional, y apoyo organizacional que son cruciales para la inclusión efectiva. Los datos extraídos de las herramientas que se basaron en métodos de observación directa incluyeron conceptos y definiciones de inclusión, así como todos los indicadores de práctica inclusiva. Este estudio ofrece una guía basada en observaciones directas para evaluar y mejorar las prácticas inclusivas en las aulas.

Pilligua, y Arteaga (2018) elaboraron una investigación relacionada a clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas, (Ecuador), el objetivo fue evaluar el clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de una empresa, se utilizó un diseño descriptivo, la muestra fueron 87 personas, como instrumentos se utilizó una encuesta. La investigación concluye que el clima laboral de los trabajadores no es el adecuado perjudicando el rendimiento productivo de la empresa.

Mendoza-Vargas et al. (2022) realizaron una investigación para explorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio empresarial LAEMCO de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, ubicada en Tunja, Colombia. Este estudio adoptó un diseño descriptivo-correlacional y recolectó datos mediante una encuesta aplicada a una muestra de 75 participantes, que incluía practicantes, empleados e instructores. El análisis estadístico de los datos se llevó a cabo utilizando el software libre R. Los resultados mostraron que un alto porcentaje (80%) de los encuestados evidenciaron que actitudes positivas, buenas relaciones interpersonales, manejo adecuado de los canales de comunicación y resolución efectiva de conflictos contribuyen significativamente al desempeño eficaz en sus labores. Se concluyó que existe una fuerte y directa asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los individuos involucrados en el estudio.

A nivel nacional, Valcazar (2020) investigó la relación entre el desempeño docente y la práctica inclusiva en el nivel superior, específicamente desde la perspectiva de estudiantes de Mecánica Automotriz en el CETPRO Benjamín Galecio Matos de Lima. Utilizando una

muestra de 230 estudiantes y dos encuestas diseñadas para evaluar ambas variables, los resultados indicaron una alta correlación, con un Rho de Spearman de 0.793 y un nivel de significancia de menos de 0.05, lo cual llevó a la aceptación de la hipótesis alternativa.

Enciso y Mamani (2020) llevaron a cabo un estudio sobre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. El diseño transversal-correlacional de la investigación involucró a 143 docentes y se basó en dos cuestionarios para evaluar las variables mencionadas. Los hallazgos mostraron una correlación moderada de 0.414 entre el clima institucional y el desempeño docente, con un nivel de significancia menor a 0.05, lo que resultó en el rechazo de la hipótesis nula.

En Ica, Antacayo y Landeo (2018) examinaron la relación entre la asertividad y la práctica docente en una institución educativa de Ica. A través de un diseño descriptivo-correlacional, la investigación incluyó a 98 docentes y utilizó dos cuestionarios enfocados en asertividad y práctica docente. La prueba de Rho de Spearman confirmó una relación significativa entre estas variables, indicando la importancia de la asertividad en la práctica docente.

Apaza (2020), exploró la relación entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral en una institución educativa de Tacna. Con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, la muestra incluyó 87 docentes y empleó un cuestionario para evaluar las variables. Los resultados revelaron una relación directa y moderada entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral, con un Rho de 0.479 y un valor de p de 0.000. Similarmente, se observó una relación directa y moderada entre las dimensiones del compromiso laboral y la práctica docente inclusiva.

En cuanto a los antecedentes regionales, Angles y Condori (2020) investigaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en un centro educativo técnico productivo en Arequipa. Su estudio, que empleó un diseño correlacional y contó con una muestra de 140 sujetos, se apoyó en dos cuestionarios diseñados para medir el clima organizacional y el desempeño docente. Se concluyó que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente, subrayando la importancia del ambiente laboral en la eficacia de la enseñanza.

Alegría y Sifuentes (2020) llevaron a cabo una investigación sobre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes de una Institución Educativa en Arequipa. El objetivo del estudio consistió en establecer la relación entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes, utilizando un diseño correlacional. La muestra se compuso de 69 profesores, y se empleó la técnica de la encuesta para la recolección de datos. Los resultados

mostraron que el 67% de los docentes percibe un alto nivel de clima institucional y un 62% reporta un alto compromiso laboral. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.65$, lo que representa una correlación positiva alta entre estas dos variables.

Ore y Ore (2020) realizaron una investigación sobre el clima organizacional y desempeño docente en una IE de Ayacucho, el objetivo planteado es conocer la relación de clima organizacional y desempeño docente, empleó un diseño correlacional, la muestra estuvo compuesta por 30 docentes, como instrumento se utilizó dos cuestionarios para clima organizacional y desempeño docente. Como conclusión se pudo demostrar que se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=,712$, que representa una correlación alta y el nivel de significancia fue $p<,05$, rechazando la hipótesis nula, vale decir, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes.

Chacón (2021) llevó a cabo un estudio para examinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en una Institución Educativa del distrito de Alto Selva Alegre, en Arequipa. El objetivo principal fue determinar la conexión existente entre estas dos variables. El estudio, de tipo correlacional, contó con una muestra de 52 docentes. Para medir el liderazgo directivo, se utilizó la escala de liderazgo del Marco de Buen Desempeño Directivo, y para evaluar el clima institucional se aplicó un cuestionario específico. Los resultados del estudio indicaron que el coeficiente de correlación fue de 0.290, lo que sugiere una correlación positiva, aunque débil entre el liderazgo directivo y el clima institucional. Esta relación demuestra que, aunque existe un vínculo entre ambas variables, su impacto mutuo puede ser limitado y sugiere la necesidad de investigar otros factores que podrían fortalecer esta interacción.

En cuanto a las bases teóricas científicas, se empezó por analizar la primera variable que es clima laboral. Con relación a la definición de clima laboral: Gomés (2023) sostiene que el clima laboral hace referencia al entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones de trabajo y que crea un ambiente laboral específico que puede motivar a los trabajadores o afectar su desempeño.

Según Litwin y Stringer (1968), el clima laboral es una representación del "ambiente psicológico" de una organización, que afecta significativamente el comportamiento y la motivación de los empleados. En el contexto educativo, y específicamente en la educación secundaria, el clima laboral adquiere una relevancia crítica. Los docentes y el personal administrativo operan en un entorno que no solo afecta su bienestar y satisfacción laboral, sino también su eficacia en el cumplimiento de los objetivos educativos. Un clima laboral positivo en las escuelas se asocia con una mayor motivación y compromiso por parte de los docentes,

lo que a su vez impacta directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes (Hoy et al., 1991).

La importancia del clima laboral en la educación secundaria también radica en su impacto en la retención de los docentes. Diversos estudios han mostrado que un clima laboral negativo puede llevar a altas tasas de rotación del personal, lo que afecta la continuidad pedagógica y el desarrollo de los estudiantes (Boyd et al., 2011). Además, en esta etapa educativa, donde los estudiantes pasan por cambios significativos en su desarrollo personal y académico, un ambiente laboral estable y positivo puede facilitar un mejor apoyo emocional y académico para los alumnos.

Bordas (2016) realiza un análisis sobre la evolución del pensamiento organizativo destacando cinco corrientes principales en su estudio. En la corriente tradicional, se percibe al ser humano como un individuo racional-económico que trabaja principalmente por incentivos monetarios y requiere dirección y guía constante. Este enfoque concibe la organización como un sistema mecánico y burocrático donde se busca la eficacia a través de soluciones científicas y racionales, promoviendo un "único mejor modo" de diseñar organizaciones. Representantes de esta corriente incluyen a Taylor (1911) y Fayol (1916) con sus teorías sobre la organización científica del trabajo y la administración científica, respectivamente, y Weber (1922, obra póstuma) con su teoría de la organización burocrática. Desde la Psicología, autores como Hugo Münsterberg (1913) y otros como James Catell y Walter B. Scott no cuestionaron este modelo organizativo, sino que se enfocaron en las diferencias individuales y la utilización de pruebas mentales para evaluar estas diferencias en el rendimiento laboral. La corriente sociológica ve al hombre como un ser social cuya conducta es influenciada por las interacciones sociales, enfocándose más en satisfacer necesidades sociales que en los incentivos económicos.

Esta corriente sostiene que la organización no es un sistema cerrado, sino que los individuos aportan actitudes, valores y objetivos que afectan su comportamiento en el trabajo. Elton Mayo es un representante clave de esta corriente, conocido por sus Estudios Hawthorne realizados en la Western Electric Company entre 1924 y 1933. Estos estudios, que formaron la base de la Escuela de las Relaciones Humanas, subrayan la importancia de las dinámicas de grupo en el rendimiento laboral. Contribuciones significativas también provienen de la filosofía de John Dewey (1922), quien argumenta que la moral es esencialmente social. La corriente humanista se centra en el individuo que busca autorrealizarse y desarrollar sus capacidades. Esta visión destaca la importancia de la autodisciplina, el logro personal y el crecimiento psicológico. Autores notables incluyen a Maslow (1943), que describió una jerarquía de necesidades humanas desde las fisiológicas hasta las de autorrealización, y Herzberg (1959)

con su teoría de los dos factores sobre la motivación laboral, que distingue entre factores higiénicos y motivadores. McGregor (1960) introduce un enfoque integrador con sus Teorías X e Y sobre la motivación. En el ámbito económico, James March y Herbert Simon (1958) ofrecen aportes relevantes en teoría de la decisión y su aplicación en la administración de empresas. Estos estudios y teorías proporcionan un marco comprensivo para entender la evolución del pensamiento organizativo y su impacto en la práctica administrativa moderna.

La perspectiva sistémica, promovida por figuras como Daniel Katz y Robert Kahn (1966), se basa en la teoría general de sistemas de Karl Ludwig von Bertalanffy (1951). Este enfoque considera a la organización como un sistema abierto que interactúa constantemente con su entorno y está compuesto por múltiples subsistemas que se interrelacionan entre sí y con el sistema organizacional más amplio. Talcott Parsons (1960) también contribuyó a esta visión con su enfoque sistémico de las organizaciones, marcando un cambio en la forma en que se conceptualizan las organizaciones como entidades complejas y abiertas. Por último, la perspectiva estratégica ha ganado prominencia desde principios del siglo XXI, observando cómo los cambios en el entorno, como la globalización y la tecnología, han transformado las estructuras y procesos organizacionales. Este enfoque considera que los recursos humanos son cruciales para obtener una ventaja competitiva, basándose en la idea de que las competencias, actitudes y valores de las personas son difíciles de replicar por los competidores. Este cambio de paradigma ve a las personas no como un costo, sino como recursos que pueden ser desarrollados y gestionados estratégicamente para mejorar el desempeño organizacional.

En su estudio sobre los sistemas de organización, Bordas (2016) hace referencia a la teoría de Rensis Likert (1976), quién identificó cuatro tipos distintos de sistemas organizacionales, los cuales fueron analizados con detalle por Brunet (1987). Likert propone una clasificación que va desde un estilo de gestión autoritario hasta uno altamente participativo, mostrando cómo cada tipo influye en la dinámica y los resultados de la organización. El primer tipo, denominado autoritarismo explotador, se caracteriza por una dirección que muestra desconfianza hacia los empleados, con decisiones y objetivos que se imponen desde la cúpula sin consulta alguna. En este sistema, el ambiente laboral está marcado por el miedo, los castigos y las amenazas, aunque ocasionalmente se ofrecen recompensas. Las necesidades de los empleados se satisfacen solo a niveles básicos y de seguridad, y la comunicación se limita a instrucciones específicas sin espacio para el diálogo. El segundo tipo, el autoritarismo paternalista, presenta una confianza condescendiente por parte de la dirección hacia los empleados. Las decisiones clave aún se toman en la cima, pero se permite cierta autonomía en los niveles inferiores. Este sistema utiliza recompensas y, a veces, castigos como principales

motivadores, operando en un clima que parece estable y estructurado, donde se manipulan las necesidades sociales de los empleados. El tercer tipo es el sistema consultivo, donde la dirección evoluciona hacia un modelo más participativo, confiando en sus empleados y permitiendo la toma de decisiones en distintos niveles. La comunicación fluye principalmente de arriba hacia abajo y se utilizan recompensas y castigos ocasionales para motivar. Este sistema busca satisfacer las necesidades de prestigio y estima de los empleados, creando un ambiente dinámico orientado al logro de objetivos. Finalmente, el sistema de participación en grupo representa el grado más alto de confianza en los empleados, con un proceso de toma de decisiones distribuido a lo largo de toda la organización y una comunicación que ocurre en todas direcciones. Este clima fomenta la motivación a través de la participación activa, la definición de metas de rendimiento, y la mejora continua, estableciendo una relación de colaboración y confianza entre todos los niveles de la organización.

Likert concluyó que los sistemas más cercanos al tipo IV tienden a ser más productivos, con mejores relaciones laborales y mayor rentabilidad. Por el contrario, aquellos que se asemejan más al tipo I tienden a ser ineficientes, con relaciones laborales deficientes y problemas financieros. Por esto, recomendó una evolución progresiva hacia el sistema de participación en grupo para mejorar la eficiencia y el clima organizacional.

El estudio sobre el clima laboral realizado por Villafuerte et al. (2021) incorpora tres dimensiones cruciales que reflejan los aspectos más relevantes en este ámbito. La primera dimensión, la autorrealización, se basa en las teorías de Maslow (1954), quien relaciona este concepto con la madurez del individuo y la trascendencia de sus necesidades básicas. Maslow también destaca características comunes entre individuos que alcanzan este nivel de desarrollo, como una percepción clara de la realidad, espontaneidad, autonomía, y una firme convicción ética, entre otras. La segunda dimensión es la comunicación, resaltada por Apolo (2017) y Herrera (2018) como fundamental para establecer y mantener relaciones productivas dentro de cualquier organización. Este proceso incluye el intercambio, procesamiento y almacenamiento de información que facilita la colaboración y superación de barreras comunicativas dentro de las instituciones. La comunicación efectiva es clave para la realización de tareas, la adaptación a cambios, y el apoyo en el cumplimiento de políticas institucionales. La tercera dimensión, el involucramiento laboral, identificada por Jaime et al. (2016), se relaciona con la integración del personal en las decisiones de la estructura laboral. Esta percepción psicológica de identificación con los valores y objetivos institucionales es fundamental para un trabajo en equipo eficaz y la realización efectiva de actividades. A menudo se confunde con el

compromiso laboral, pero es crucial distinguir entre estos conceptos para entender mejor su impacto en el ambiente laboral.

En cuanto a la práctica docente, esta se define como una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen significados, percepciones y acciones de los agentes implicados en el proceso educativo. Según Fierro et al. (1999) y Loredó et al. (2008), esta práctica no solo implica acciones realizadas para facilitar la educación del alumno, sino que también responde a un conjunto de actividades ligadas directamente al trabajo en el aula y los objetivos de aprendizaje (Martínez Rizo, 2012; De Lella, 1999; García-Cabrero, Loredó & Carranza, 2008).

Los docentes inclusivos deben poseer un profundo conocimiento de las diferentes discapacidades y las maneras en que estas pueden influir en el aprendizaje y la participación del estudiante. Esto implica entender y aplicar técnicas de diferenciación curricular y adaptaciones pedagógicas específicas, lo que es crucial para atender las necesidades de todos los alumnos en un entorno educativo diverso. Las habilidades de comunicación también son fundamentales, ya que permiten una interacción efectiva no solo con los estudiantes y sus familias, sino también con otros profesionales involucrados en el proceso educativo (Tomlinson, 2001).

La diferenciación curricular es una estrategia clave en la práctica docente inclusiva, donde se adaptan los métodos de enseñanza y los materiales didácticos para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes. Esta adaptación puede incluir desde el uso de tecnología asistiva hasta diferentes formas de evaluación y modificación de contenidos. Además, es esencial fomentar la colaboración entre diversos profesionales de la educación para diseñar e implementar estrategias efectivas que promuevan un aprendizaje accesible y equitativo para todos los estudiantes (Florian & Black-Hawkins, 2011).

Mantener una actitud empática y sensible hacia las necesidades de todos los estudiantes es fundamental para crear un ambiente de clase inclusivo y acogedor. Los educadores deben comprometerse con la equidad educativa, asegurando que todas las personas, independientemente de sus habilidades o antecedentes, tengan oportunidades equitativas de aprendizaje y éxito. La flexibilidad y la paciencia también son vitales, ya que permiten a los docentes adaptarse a las necesidades cambiantes de sus alumnos y manejar con eficacia los desafíos que surgen en un entorno diverso (Florian & Black-Hawkins, 2011).

Por otro lado, las dificultades que enfrentan los docentes en su práctica han sido objeto de estudio durante décadas, con investigaciones destacando cómo los cambios sociales, económicos y culturales han exacerbado estos retos en los centros educativos y en los roles

tradicionales de los docentes (Rubio & Olivo-Franco, 2020; Sánchez-Sánchez & Jara-Amigo, 2019; Montero & Gewerc, 2018). La necesidad de adaptación a nuevas demandas y expectativas es una constante en el entorno educativo, lo que justifica una revisión continua de las prácticas docentes para responder eficazmente a los desafíos actuales (Day, 2005).

Desde principios del siglo XXI, la diversidad cultural en España ha aumentado considerablemente. La inclusión y el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación se han convertido en un fenómeno tal que los estudiantes avanzan más rápido que los docentes en su uso y manejo, generando interrogantes sobre la necesidad de cambios en la forma de abordar la clase (Roig et al., 2014; Tejada y Pozos, 2018). Ante este escenario cambiante, surgen nuevos desafíos que constituyen nuevas dificultades y plantean múltiples situaciones éticas y morales en la labor de los docentes actuales, quienes demandan nuevas competencias y saberes. Estos merecen ser abordados a través de estudios que posibiliten una mejor aproximación a esta problemática, con miras a clarificar qué deben saber y cómo deben enseñarlo los docentes para aprender y enfrentar tales obstáculos desarrollando su profesión con garantías de calidad (Cardona, 2013; Franco-López et al., 2020; Moliner y Ortí, 2016; Álvarez-Álvarez, 2015).

La resistencia humana al cambio es un tema recurrente en la educación. Córlica (2020) en su investigación sobre la resistencia docente al cambio, hace mención a Caruth y Caruth (2013), quienes sostienen que donde hay cambio organizacional, existe resistencia al cambio. Según Reilley (1989), "una ley fundamental de la física establece que a cada acción le acompaña una reacción de igual intensidad e inverso sentido" (p. 53), por lo que es natural esperar que, al menos, parte de los docentes involucrados resistan dicho cambio. El estudio de la resistencia al cambio es importante por su capacidad de proveer, a los encargados de establecer las políticas educativas, evidencias sobre cuáles son los factores involucrados para que puedan desarrollar mejoras para conducir estas fuerzas de oposición de manera constructiva y avanzar (Ibrahim, Al-Kaabi y El-Zaatrani, 2013). Además, el estudio de los factores de resistencia al cambio puede beneficiar a los docentes, ya que, al identificar un factor psicológico o personal de resistencia, pueden desarrollar una sensibilidad especial para auto detectarlo en su propia conducta y volverse más receptivos a las nuevas tendencias. Por tanto, abordar este fenómeno es fundamental dado que los cambios organizacionales solo serán exitosos si se trata adecuadamente la resistencia al cambio (Caruth & Caruth, 2013).

La resistencia al cambio en las instituciones educativas es un fenómeno complejo que se manifiesta cuando los involucrados muestran desinterés o intentan minimizar su colaboración para mantener el statu quo. Clarke et al. (1996) describen este comportamiento

como una serie de acciones, tanto evidentes como encubiertas, que los docentes realizan para prevenir, interrumpir o dificultar la implementación exitosa de cambios. Los sistemas educativos, reconocidos como organizaciones dinámicas, tienen la misión de responder a las cambiantes necesidades formativas de la sociedad. Esto implica que los cambios en las estrategias institucionales son inevitables para satisfacer adecuadamente a la comunidad a la que sirven.

Dentro de estas organizaciones, quienes lideran la innovación deben aceptar que el cambio es ineludible. Caruth y Caruth (2013) sostienen que, debido a la naturaleza inminente del cambio, la resistencia a este también se convierte en una constante. En un mundo donde los cambios ocurren con mayor frecuencia y rapidez, estos se integran como una parte esencial del proceso organizacional, motivados por la necesidad de expandir, mejorar y transformar el sistema, según Kezar (2001). Boyce (2003) agrega que el cambio es un fenómeno diario que afecta todas las áreas de las instituciones educativas, no solo aquellas relacionadas con la tecnología.

Para los docentes, acostumbrados a un sistema de trabajo estable y a una autonomía en la toma de decisiones, adaptarse a demandas cambiantes puede ser desafiante. Flamholtz y Randle (2008) explican que el cambio desplaza a las personas de lo conocido y cómodo a lo desconocido e incómodo, generando temores e incertidumbres. Esta resistencia es fundamentalmente un miedo a perder algo valioso o a cambiar lo conocido por lo desconocido (Ibrahim et al., 2013).

En un mundo donde la realidad social evoluciona constantemente y el ritmo de cambios se acelera, el sistema educativo enfrenta el desafío de responder proactivamente a las necesidades formativas emergentes. En este escenario dinámico, la resistencia al cambio por parte de los docentes se convierte en un fenómeno tan inevitable como el cambio mismo. Por lo tanto, es crucial identificar estrategias efectivas y motivaciones que faciliten esta transición.

Palmer et al. (2009) señalan que no todos en una organización resisten el cambio y destacan que ciertos incentivos, como la seguridad laboral, la remuneración, la autoridad, el estatus, la responsabilidad, las condiciones de trabajo, la satisfacción personal y la disponibilidad de tiempo y esfuerzo, pueden motivar a las personas a aceptar las transformaciones. Estas son áreas clave que los gestores del cambio deben considerar, ya que el progreso en las transformaciones educativas está, en cierta medida, influenciado por las actitudes de resistencia que prevalecen entre el personal docente (Ibrahim et al., 2013).

El origen y la naturaleza de la resistencia docente al cambio están profundamente arraigados en la ansiedad que genera la incertidumbre. Córlica (2020) cita a Lane (2007), quien

afirma que pocas cosas producen tanta ansiedad en el lugar de trabajo como la frase "el cambio viene". Esta incertidumbre es un factor principal de resistencia, especialmente entre aquellos con una capacidad insuficiente para enfrentar el cambio (Caruth & Caruth, 2013). Ford y Ford (2010) argumentan que, aunque los cambios se implementen por razones positivas, los miembros de la organización a menudo reaccionan de manera negativa y resistente. Esta resistencia puede ser aún más intensa cuando los cambios se perciben como una necesidad debido a un supuesto mal desempeño, lo cual puede crear una sensación de inestabilidad y amenaza dentro de las instituciones educativas. Tal percepción puede generar reacciones defensivas y contribuir a sentimientos de angustia y fracaso (Caruth & Caruth, 2013). Además, si los docentes interpretan que los cambios propuestos no solo buscan corregir deficiencias en las prácticas áulicas sino que también amenazan su identidad profesional, la resistencia puede intensificarse. Córlica (2020) sostiene que la manera en que los docentes reaccionan a las reformas educativas está determinada en gran medida por su percepción de si sus identidades profesionales se ven reforzadas o amenazadas por estos cambios. Finalmente, la resistencia docente al cambio puede manifestarse de dos maneras distintas: abierta y encubierta. La resistencia abierta, según Snyder (2017), puede ser productiva si se maneja de manera positiva. Por otro lado, la resistencia encubierta es más compleja de abordar, ya que incluye acciones como obstruir u obstaculizar los esfuerzos de cambio. Identificar y entender estos patrones de resistencia es esencial para cualquier proceso de reforma educativa.

Padilla (2018) destaca las percepciones negativas respecto a las TIC como un factor relevante de resistencia, clasificando estas en barreras técnicas y pedagógicas. Johnson (2018) sugiere que una actitud positiva hacia los cambios puede ayudar a superar estas barreras percibidas. Además, se reconoce que la resistencia al cambio en los docentes puede ser influenciada por factores relacionados con la personalidad, la cultura institucional y la autoeficacia percibida en el uso de tecnologías.

Ibrahim et al. (2013) identifican los factores psicológicos como determinantes en la resistencia al cambio, incluyendo sensaciones de pérdida, amenaza, duda, incomodidad o preocupación. Los factores personales, según Graetz et al. (2002), también juegan un papel crucial y pueden incluir la percepción de que los cambios son innecesarios si se considera que el sistema actual funciona adecuadamente. Además, la falta de confianza y las tendencias conservadoras, especialmente relacionadas con la edad y las percepciones de riesgo, contribuyen significativamente a la resistencia. Palmer y otros (2009) agregan la incertidumbre y la incomodidad como factores adicionales.

Por otro lado, Per (2004) explica que la cultura institucional puede tener un impacto profundo en las actitudes hacia la adopción o resistencia a los cambios. Esta cultura abarca cómo se organizan las normas, valores, el trabajo y las relaciones interpersonales, y cómo se perciben los cambios y la innovación dentro de la institución. En el contexto de las instituciones de educación superior, Caruth y Caruth (2013) mencionan que estas instituciones suelen ser criticadas por su lentitud para implementar cambios, tratando de mantener un equilibrio entre tradición e innovación. Keenan y Marchel (2007) concuerdan, señalando que el proceso de socialización en las universidades fomenta una resistencia natural a los cambios organizacionales, dado que puede percibirse como una limitación a la libertad académica.

Clarke et al. (1996) han mostrado que ciertos grupos de profesores, como los más veteranos y especialmente los varones que poseen cátedras o que trabajan a tiempo completo, tienden a resistirse al cambio más frecuentemente. La autoeficacia percibida del docente juega un papel crucial en esta resistencia. Ashton y Webb (1986) definen un componente de la autoeficacia como la eficacia personal, que es la creencia en poseer las habilidades necesarias para implementar el cambio. Un segundo aspecto, según Gibson y Dembo (1984), es la eficacia docente, que se refiere a la creencia de que los estudiantes se beneficiarán con los cambios implementados.

Además, Araya y Orellana (2018) resaltan la barrera tecnológica percibida y el desconocimiento de nuevas herramientas y metodologías como principales causas de resistencia entre los docentes. Otro elemento influyente es el cansancio crónico, comúnmente conocido como síndrome de Burnout, que según Gonsiewski (2014) podría moderar las expectativas de desempeño y el valor subjetivo asignado a las innovaciones. Investigaciones han indicado una correlación negativa entre el cansancio crónico y la autoeficacia (Evers, Brouwers, y Tomic, 2002; Bümen, 2010; Brouwers, Tomic, y Boluijt, 2011; Brown, 2012), donde docentes con alta autoeficacia percibida tienen menores probabilidades de experimentar agotamiento.

La relación entre autoeficacia percibida y la aceptación del cambio no ha sido tan claramente establecida, pero fue explorada recientemente en un modelo matemático que explica la resistencia al cambio y la incorporación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) entre docentes en Argentina (Córica, 2019). En cuanto a las estrategias para manejar la resistencia al cambio, Yılmaz y Kılıçoğlu (2013) sugieren que es crucial orientar las fuerzas del cambio organizacional para reducir la resistencia. Kavanagh y Ashkanasy (2006) enfatizan que el fracaso de muchas organizaciones en sus iniciativas de cambio a menudo se debe a una subestimación de cómo estos cambios afectan a los individuos.

Se deduce que, si los cambios propuestos están en armonía con las actitudes y creencias de los docentes y son percibidos como menos amenazantes, es probable que enfrenten menos resistencia. Sin embargo, mucha de la resistencia actual es el resultado de una falta de alineación entre las directivas de cambio y los valores o metas de los docentes (D'Elía, 2019). Este entendimiento subraya la importancia de considerar las emociones humanas en la gestión del cambio, ya que la incertidumbre, la frustración, el temor y la sensación de amenaza pueden provocar reacciones defensivas y negativas hacia las transformaciones propuestas.

El debate actual en las instituciones de educación superior ha evolucionado más allá de la cuestión de si deben cambiar; la pregunta central ahora es cómo se deben implementar los cambios para adaptarse y responder a los desafíos contemporáneos. Caruth y Caruth (2013) junto a Kezar (2005) sostienen que se necesitan transformaciones profundas para establecer un sistema de gobernanza más funcional capaz de manejar las exigencias actuales y futuras. Este desafío es especialmente complejo en el ámbito académico donde no se puede simplemente dictar a los académicos lo que deben hacer, y la persuasión en este entorno se convierte en un proceso intrincado.

A pesar de las perspectivas optimistas de los diseñadores de políticas educativas y de las autoridades, la implementación efectiva de estas políticas sigue siendo inconsistente (Tyack y Cuban, 1995; Payne y Kaba, 2007; Dufour y Marzano, 2011). Campos y Ramírez (2018) argumentan que aún persiste una división entre los grupos de apoyo y resistencia, exacerbada por la falta de coherencia en las políticas educativas. La planificación cuidadosa del proceso de cambio es crucial y debe considerar tanto el tiempo disponible como el nivel de entusiasmo de los docentes, que son factores determinantes en la resistencia al cambio (Lane, 2007). Para minimizar el escepticismo, es esencial que los líderes proporcionen información completa y oportuna sobre las transformaciones planeadas. La calidad de esta información juega un papel crucial en la percepción y aceptación del cambio (Caruth & Caruth, 2013), y como indican Constantinescu y Alexandrache (2014), el grado de involucramiento del profesorado es fundamental para determinar si aceptarán o resistirán las reformas propuestas.

Además, los desafíos que enfrentan los docentes en la actualidad son inmensos y van en aumento. Oviedo y Pastrana (2014) destacan que las expectativas hacia los docentes son elevadas, y se les exige un dominio profundo de sus disciplinas, experiencia significativa, ética profesional, y una fuerte identificación con sus instituciones. Se espera también que los docentes sean receptivos, carismáticos y que comuniquen de manera asertiva y clara. A estos retos se suma la creciente demanda de que los profesores sean interdisciplinarios, capaces de vincular diversos campos del conocimiento, desde las artes hasta las ciencias y las

humanidades, que tradicionalmente se han mantenido aislados en los currículos escolares. Esta tendencia subraya la importancia de que los docentes desarrollen habilidades para establecer conexiones entre diferentes áreas del saber y fomenten un diálogo efectivo no solo con otros profesionales, sino también entre diversos espacios curriculares (Ander-Egg, 1994; Castañer y Trigo, 1997). Se promueve, por tanto, una enseñanza interdisciplinaria y docentes que valoren y sean capaces de implementar este enfoque.

El desarrollo profesional de los docentes en la era de la tecnología ya no se limita simplemente a familiarizarse con el manejo de equipos tecnológicos. Hoy, el verdadero desafío reside en impulsar a los docentes a reflexionar, investigar y comprender cómo los estudiantes modernos aprenden en un entorno donde la tecnología es omnipresente. Esto implica entender los actuales estilos y ritmos de aprendizaje que están configurados por el uso intensivo de las TIC, identificar las nuevas capacidades que los docentes necesitan desarrollar para enfrentar estos retos y reconocer los cambios que deben suceder en la cultura escolar para avanzar en concordancia con los tiempos actuales, las demandas sociales y los intereses de los estudiantes. Lo que hasta hace poco se conocía como "nuevas o modernas tecnologías de información y comunicación", ahora forma parte de la rutina diaria de las personas, especialmente de niños y jóvenes, quienes están constantemente expuestos a formas de comunicación muy distintas a las de décadas anteriores.

Según Salinas (2014), la práctica docente puede ser entendida a través de diversas dimensiones. En la dimensión personal, el profesor es visto ante todo como un ser humano, lo que implica que su práctica es profundamente humana. Un docente debe ser comprendido como un individuo con cualidades, características, dificultades, ideales, proyectos y motivaciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular. En la dimensión institucional, la escuela es vista como el escenario principal de socialización profesional, donde se aprenden los saberes, normas, tradiciones y costumbres del oficio docente. La escuela es una construcción cultural donde cada maestro aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y conocimientos a una acción educativa común.

La dimensión interpersonal se basa en las relaciones entre todos los actores que intervienen en el quehacer educativo, como alumnos, docentes, directores, y padres de familia. Estas relaciones son complejas y están influenciadas por la gran diversidad de características, metas, intereses, concepciones y creencias de cada actor. En cuanto a la dimensión didáctica, se refiere al papel del docente como un agente que orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber organizado culturalmente para que ellos construyan su propio conocimiento. Finalmente, la dimensión valorativa subraya que la práctica docente no es neutra

y conlleva un conjunto de valores. Cada profesor, en su práctica educativa, manifiesta sus valores personales, creencias, actitudes y juicios de manera implícita o explícita.

En el contexto de la educación inclusiva, el Proyecto Educativo Nacional-PEN 2036 aboga por un sistema educativo que fomente la convivencia, el reconocimiento, la valoración y la inclusión de la diversidad, eliminando toda forma de discriminación, garantizando igualdad de oportunidades de aprendizaje y desarrollo, y dando prioridad a la atención de poblaciones en desventaja. Este enfoque subraya la importancia de adaptar y mejorar continuamente las prácticas educativas para cumplir con los principios de equidad e inclusión.

La inclusión y la equidad son principios fundamentales en cualquier sociedad democrática y forman parte integral del marco normativo que guía la acción del Estado. Estos principios deben fomentar la identificación y eliminación constante de barreras para lograr una sociedad justa donde todos los grupos poblacionales, especialmente aquellos en condiciones de mayor vulnerabilidad, ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones. Entre estos grupos se encuentran los más pobres y extremadamente pobres, las comunidades rurales, las zonas de conflicto y fronterizas, personas con discapacidad y sus familias, aquellos con necesidades educativas especiales, víctimas de violencia, pueblos originarios, la población afroperuana, migrantes, la primera infancia, niños y adolescentes, aquellos en estado de abandono, adultos sin educación básica completa, personas adultas mayores y mujeres.

La inclusión se refiere a las acciones destinadas a mejorar la respuesta a la diversidad, facilitar la convivencia entre diferentes y promover el conocimiento de vivencias y perspectivas diversas, lo cual abre grandes oportunidades para la reflexión y el aprendizaje. La equidad, por su parte, implica ofrecer el tratamiento necesario, ya sea igualitario o diferenciado según el caso, para corregir desigualdades y garantizar el pleno ejercicio de los derechos tanto individuales como colectivos en condiciones de igualdad.

La UNESCO (2023), define la educación inclusiva como un proceso que responde a la diversidad de necesidades de todos los estudiantes, basado en el derecho humano a la educación (UNESCO, 2023). Este enfoque requiere cambios profundos en las estructuras y enfoques del sistema educativo, en las prácticas educativas y, sobre todo, un cambio cultural en docentes, familias y comunidades. Es fundamental comprender que las personas aprendemos de maneras distintas y que las diferencias individuales no son problemas, sino oportunidades para enriquecer el aprendizaje.

Una educación que se propone afirmar la vida ciudadana no puede desarrollarse en espacios que nieguen esta finalidad. Así, es crucial que el Estado asegure que el sistema educativo contribuya a la creación de igualdad de oportunidades, considerando las

características, necesidades, intereses y contextos de todas las personas para que puedan desarrollar su potencial. Esto implica ofrecer servicios relevantes y pertinentes para todos, mientras se implementan medidas de equidad orientadas a la inclusión de poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Además, el sistema educativo y el Estado en general deben promover el encuentro entre personas en toda la riqueza de su diversidad, tanto en espacios con una intencionalidad educativa como en otros donde el aprendizaje ocurre de manera no intencional. Esto facilita oportunidades reales para relacionarse y reconocerse, lo que contribuye a una convivencia más cohesionada socialmente. Sin embargo, el sistema educativo peruano aún enfrenta desafíos significativos en cuanto a la creación de igualdad de oportunidades y la promoción de la interacción entre diferentes, presentando grandes falencias en ambos ámbitos y perpetuando desigualdades e inequidades en un contexto profundamente segregado.

Finalmente, el enfoque pedagógico de la educación inclusiva se fundamenta en diversas teorías que apoyan la equidad, diversidad y la inclusión integral en el ambiente educativo.

Una de las bases teóricas fundamentales de la educación inclusiva es la teoría de la equidad y la justicia social, que enfatiza la importancia de proporcionar a cada estudiante los recursos específicos que necesita para alcanzar su máximo potencial. Según esta teoría, promovida por autores como Banks (2016), la educación es vista como un vehículo para promover la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, independientemente de sus antecedentes o capacidades.

La teoría del constructivismo social, influenciada por Vygotsky (1978), es otra piedra angular de la educación inclusiva. Vygotsky argumentaba que el aprendizaje es un proceso social y que el conocimiento se construye a través de la interacción con los demás. En el contexto inclusivo, esto se traduce en prácticas de enseñanza que promueven la colaboración y el aprendizaje cooperativo, permitiendo que los estudiantes con diferentes habilidades y de diversos orígenes aprendan unos de otros.

El modelo ecológico de Bronfenbrenner (1979) también sustenta la educación inclusiva al destacar cómo los diferentes sistemas ambientales (como la familia, la escuela y la comunidad) influyen en el desarrollo del individuo. Desde esta perspectiva, la educación inclusiva busca modificar estos sistemas para crear entornos de apoyo que reconozcan y valoren la diversidad y promuevan el bienestar de todos los estudiantes.

El Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) es un enfoque práctico que se deriva de la teoría de la educación inclusiva y busca mejorar la accesibilidad del currículo para todos los estudiantes. Basado en principios de la neurociencia y la tecnología educativa, el DUA

propone que los materiales y las actividades de enseñanza se diseñen desde el principio para ser accesibles y desafiantes para estudiantes con diversas necesidades y habilidades (Meyer et al., 2014).

A raíz de esta necesidad, se elaboraron las siguientes hipótesis para dirigir la investigación en una Institución Educativa en Camaná durante el año 2023: Hipótesis nula (H_0) El clima laboral no se relaciona con la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023. Hipótesis alterna (H_a). El clima laboral si se relaciona con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023. Hipótesis específicas: 1. La autorrealización se relaciona con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023. 2. La comunicación se relaciona con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023. 3. El involucramiento laboral se relaciona con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023.

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque y tipo

El estudio actual es de tipo básica o llamada también pura, porque genera nueva información basada en argumentos teóricos y no tiene finalidad práctica, es decir, su finalidad es generar conocimiento teórico sin preocuparse por aplicaciones prácticas. Es descriptivo porque el investigador no manipulará deliberadamente las variables y, además, la información relacionada con el problema se recogerá en su contexto (Hernández y Mendoza, 2018).

Según su finalidad: Básica

Por su profundidad: Relacional

Según el enfoque: Cuantitativa

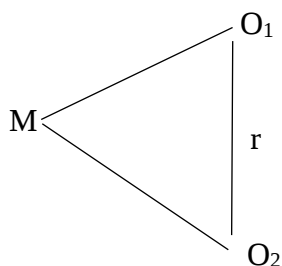
Método de investigación: Método Hipotético-deductivo: Método de conocimiento relativo al método científico por el cual se hace uso de procedimientos lógicos deductivos, partiendo de un supuesto o planteamiento a priori que hay que demostrar. (Sánchez et al., 2018). Se utilizó el método hipotético-deductivo, que sirvió para aceptar o rechazar la hipótesis nula.

2.2 Diseño de investigación

Este trabajo corresponde a un diseño no experimental, porque los investigadores no manipularán variables. La investigación es relevante porque permitió comprender las razones que causaron o han restringido la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio. En este sentido, Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que “investiga la interrelación y conexión de todos los hechos reales, tratando de dar una explicación objetiva, verdadera o científica de lo desconocido.

El trabajo fue correlacional, dado que buscó la correspondencia entre el clima laboral y la práctica del docente inclusivo. Entonces es transversal, porque los datos se recogerán en un instante. Estos trabajos analizan y estudian la relación de hechos y fenómenos de la realidad, para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas.

Diagrama:



Donde:

M: Docente del nivel secundario

O₁: Clima laboral

O₂: Práctica docente

r: Relación entre variable.

2.3 Población, muestra y muestreo

Población: Conjunto formado por todos los elementos que posee una serie de características comunes. (Sánchez et al., 2018).

La población de una IE de Camaná estuvo compuesta por 30 docentes del nivel secundario distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Población docente del nivel secundario de una IE-Camaná

Participantes	Género				Total	
	Masculino		Femenino			
	f	%	f	%	f	%
Docentes del nivel secundario	13	43	17	57	30	100

Nota: Cuadro de Asignación de personal-2023

Muestra: Conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico. (Sánchez et al., 2018). La muestra fue la misma de la población.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnicas de recogida de datos o técnicas de recolección de datos, son medios que se emplean para recopilar la información en una investigación. Pueden ser directas o indirectas. Las directas son las entrevistas y las observaciones; las indirectas son los cuestionarios, las escalas, los inventarios y los tests (Sánchez et al., 2018).

Técnica

La encuesta: Una encuesta es una herramienta de recolección de datos utilizada para obtener información sobre las opiniones, experiencias, comportamientos o características de un grupo específico de personas (Hernández & Mendoza, 2018). En este caso, se utilizó para medir el clima laboral y evaluar la práctica docente en el nivel secundario.

Instrumento

El Cuestionario: El cuestionario es una herramienta de investigación que permite recopilar información de manera estructurada a través de una serie de preguntas previamente diseñadas (Hernández & Mendoza, 2018). En este estudio, se elaboró un cuestionario sobre el clima laboral que permitirá evaluar tres dimensiones: autorrealización, comunicación e involucramiento laboral. Asimismo, se incluyeron preguntas para evaluar la variable práctica docente en sus cinco dimensiones: personal, institucional, interpersonal, didáctica y valorar

Confiabilidad: Se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el cuestionario de Clima laboral fue de ,778, que es muy respetable y para el cuestionario de Práctica docente fue de ,744, respetable.

Validez: Los dos cuestionarios fueron validados por tres juicios de expertos, con título de profesores de Secundaria con grados de maestría, quienes afirmaron que los instrumentos eran aplicables.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Análisis de datos: Es una fase del proceso de investigación que consiste en organizar la información recogida para que pueda ser tratada en forma minuciosa o analítica, describiendo, caracterizando e interpretando la información. El análisis puede ser de carácter cualitativo o cuantitativo, o hacer uso de ambos procedimientos (Sánchez et al., 2018).

Se utilizaron las siguientes:

- **Frecuencia:** Las puntuaciones obtenidas de los instrumentos de evaluación lograron establecer los niveles en que se encuentra cada docente en sus respectivas variables.
- **Prueba de normalidad:** Con los resultados obtenidos de las puntuaciones de ambas variables se pudo elegir el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.
- **Coeficiente de correlación de Rho de Spearman:** Se propuso utilizar dicho coeficiente para conocer la correlación y el nivel de significancia entre las variables. Los datos obtenidos estuvieron reflejados en las tablas y figuras elaboradas para ambas variables en donde se observó los niveles en que se ubican los docentes por dimensiones.

2.6 Aspectos éticos en investigación

La investigación se realizó de acuerdo con la metodología propuesta por el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica de Trujillo.

Desde el punto de vista ético se comprobó que el Informe de Tesis es original, por lo tanto, no ha sido copiado. También declararemos que en el desarrollo del trabajo las citas han sido mencionadas de todos los autores, asumiendo toda responsabilidad salvo errores u omisiones.

Los datos fueron recogidos de la muestra previo consentimiento informado del director/a, profesor/a de aula, estudiantes o padres de familia.

III. RESULTADOS

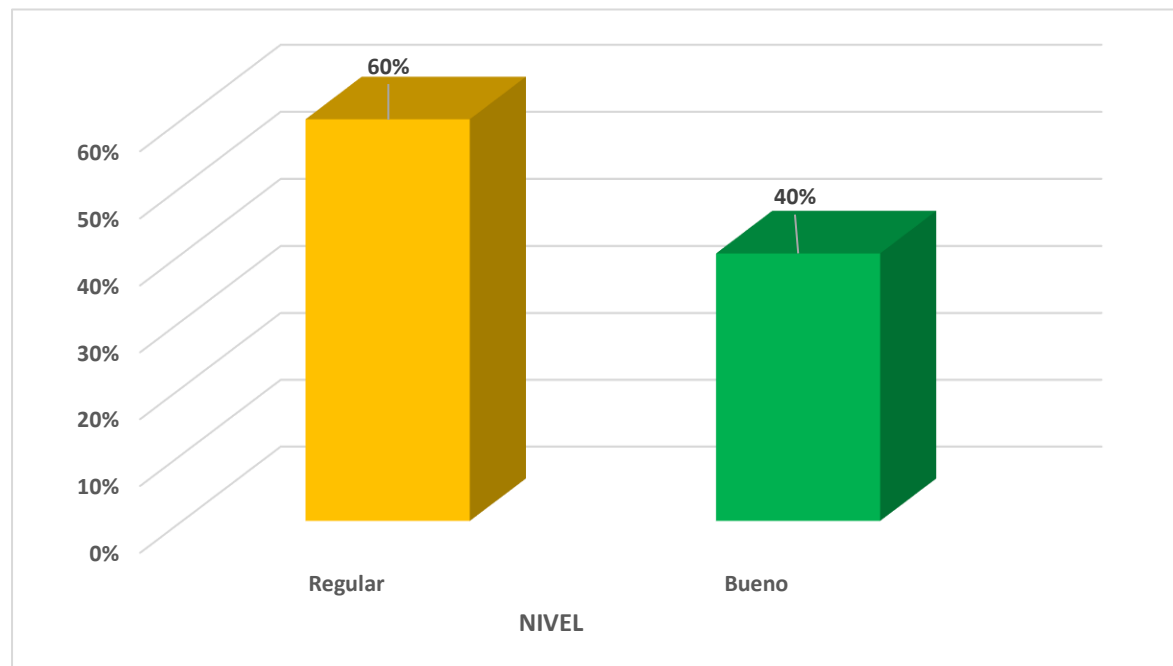
Tabla 2

Clima laboral de docentes inclusivos de secundaria de una IE Camaná

Nivel	f	%
Regular	18	60
Bueno	12	40
Total	30	100

Figura 1

Clima laboral de docentes inclusivos de secundaria de una IE Camaná



Nota: Con respecto a clima laboral de los docentes inclusivos, el 60% se localiza en el nivel regular y el 40% en el nivel bueno, predominando el nivel regular.

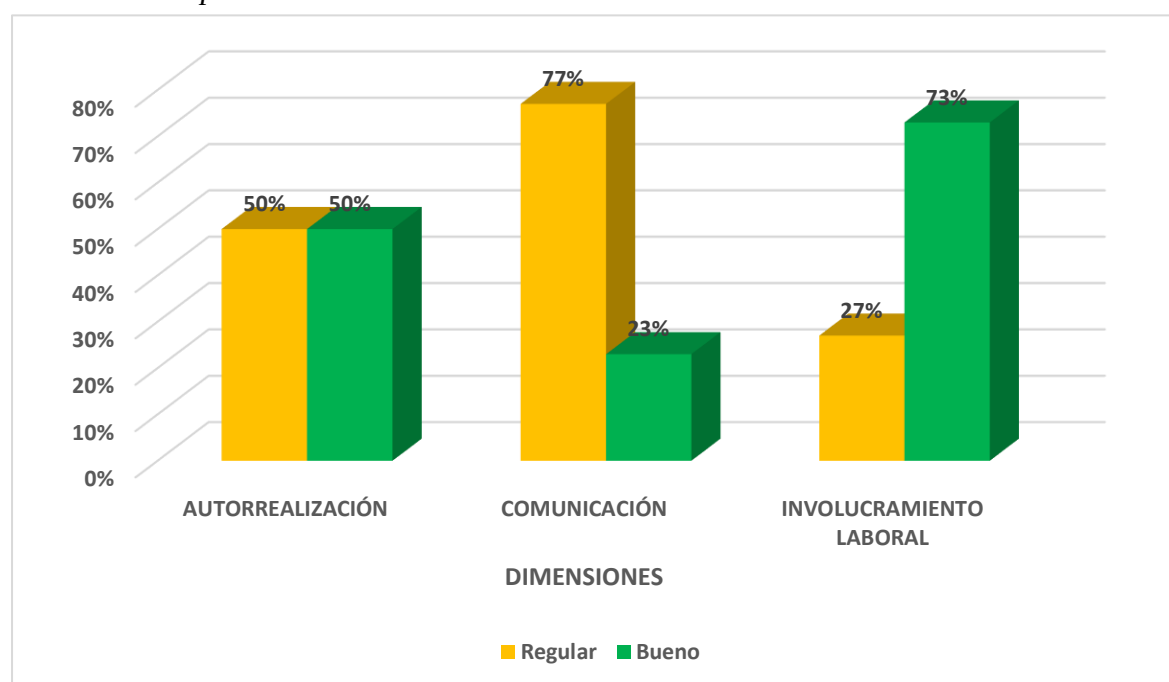
Tabla 3

Clima laboral por dimensiones de docentes inclusivos de secundaria de una IE Camaná

Nivel	DIMENSIONES					
	Autorrealización		Comunicación		Involucramiento laboral	
	f	%	f	%	f	%
Regular	15	50	23	77	8	27
Bueno	15	50	7	23	22	73
Total	30	100	30	100	30	100

Figura 2

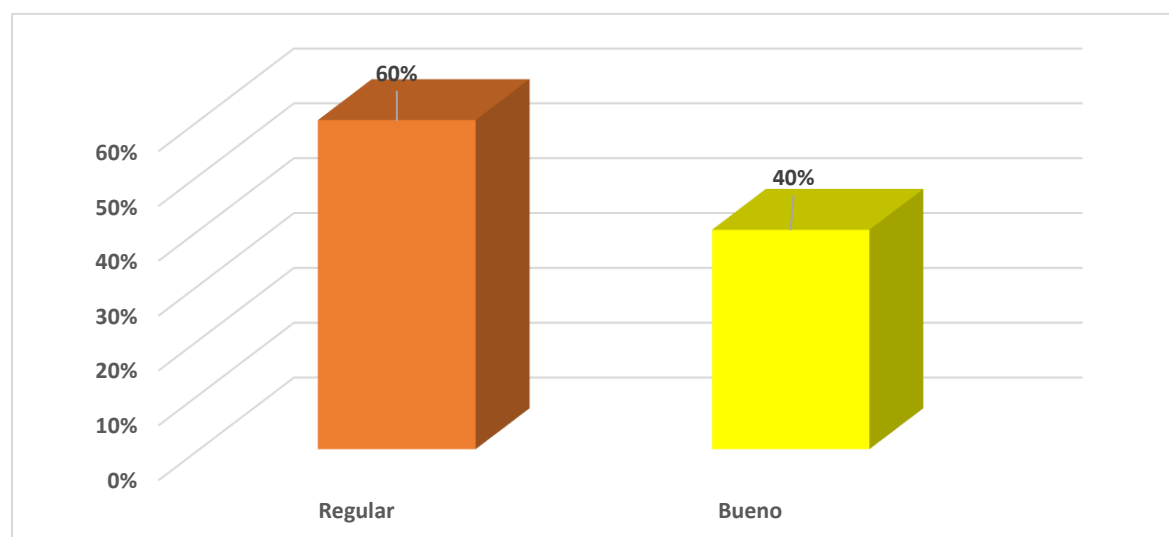
Clima laboral por dimensiones de docentes inclusivos de secundaria de una IE Camaná



Nota: En cuanto al clima laboral por dimensiones en comunicación el 77% se ubica en el nivel regular y el 23 % en bueno, en autorrealización el 50% es regular y el otro 50% es bueno y en involucramiento el 73% está en el nivel bueno y el 23% en el regular. En con secuencia teniendo en cuenta el promedio de ambos niveles sobresale el nivel regular con el 51% en comparación con el bueno que es el 48%, siendo la diferencia del 3%.

Tabla 4*Práctica de docente inclusivos de secundaria de una IE Camaná*

Nivel	f	%
Regular	18	60
Bueno	12	40
Total	30	100

Figura 3*Práctica de docente inclusivos de secundaria de una IE Camaná*

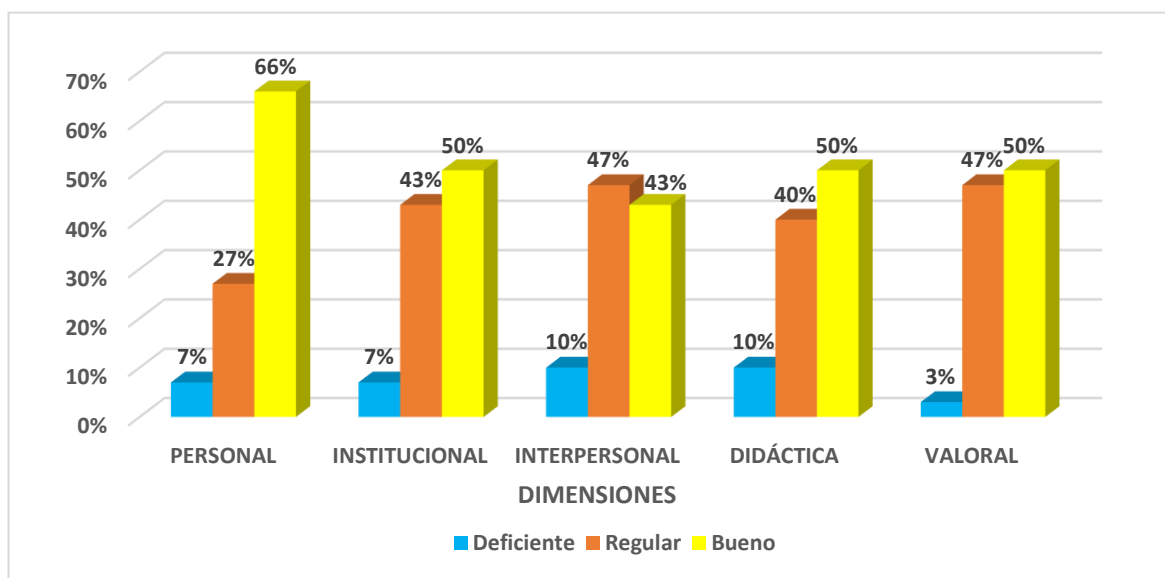
Nota: Acerca de, la práctica docente el 60% se localiza en el nivel regular y el 40% en el nivel bueno, destacando el regular.

Tabla 5*Práctica de docente inclusivos por dimensiones de una IE Camaná*

Nivel	DIMENSIONES									
	Personal		Institucional		Interpersonal		Didáctica		Valorar	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	2	7	2	7	3	10	3	10	1	3
Regular	8	27	13	43	14	47	12	40	14	47
Bueno	20	66	15	50	13	43	15	50	15	50
Total	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Figura 4

Práctica de docente inclusivos por dimensiones de una IE Camaná



Nota: Respecto a la práctica docente por dimensiones en personal el 66% se localiza en el nivel bueno y el 27% en regular, en institucional el 50% es bueno y el 43% es regular, en interpersonal el 47% es regular y el 43% bueno, en didáctica el 50% es bueno y el 40% es regular y en valorar el 50% es bueno y el 47% es regular. Por lo tanto, predominando en las cuatro dimensiones el nivel bueno, salvo en la dimensión interpersonal que sobresale el nivel regular.

Tabla 6

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,111	30	,200*	,967	30	,454
Práctica docente	,231	30	,000	,922	30	,031

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: A Las puntuaciones obtenidas de ambas variables se les aplicó las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y la de Shapiro-Wilk, eligiendo los resultados de esta última porque la muestra es solo 30 docente. En clima laboral el nivel de significancia es de ,454 y práctica

docente de ,031, como los resultados son diferentes se eligió la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis nula (H_0). El clima laboral no se relaciona significativamente con la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023.

Hipótesis alterna (H_a). El clima laboral si se relaciona significativamente con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023.

Tabla 7

Correlaciones entre clima laboral y práctica docente

	Práctica docente		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Clima laboral	,800**	,000	30

Nota: La prueba de hipótesis realizada para evaluar la relación entre el clima laboral y la práctica del docente inclusivo en el nivel secundario de una institución educativa en Camaná, 2023, arrojó resultados significativos que se evidencia en la Tabla 7, donde se muestra una correlación de Spearman (Rho) de 0.800, con un nivel de significancia bilateral (Sig.) de 0.000 y una muestra de 30 participantes. Estos resultados indican una fuerte y significativa correlación positiva entre el clima laboral y la práctica docente inclusiva, sugiriendo que mejoras en el clima laboral están asociadas con mejores prácticas docentes inclusivas en la institución evaluada, aceptando así la H_a .

Hipótesis específicas

H_{a1} : La autorrealización se relaciona significativamente con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023.

H_{o1} : La autorrealización no se relaciona significativamente con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023.

H_{a2}: La comunicación se relaciona significativamente con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023.

H_{o2}: La comunicación no se relaciona significativamente con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023.

H_{a3}: El involucramiento laboral se relaciona significativamente con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023.

H_{o3}: El involucramiento laboral no se relaciona significativamente con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023.

Tabla 8

Correlaciones no paramétricas

	Práctica docente		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Autorregulación	,764**	,000	30
Comunicación	,640**	,000	30
Involucramiento laboral	,381*	,038	30

Nota: Referente al coeficiente de correlación entre las dimensiones de la variable clima laboral que son: autorregulación, comunicación e involucramiento laboral con la variable involucramiento laboral se logró en las dos primeras el ,764 y ,640 que significa una correlación alta y en la última el ,381 que representa una correlación baja.

Sobre el nivel de significancia entre las dimensiones de la variable clima laboral que son: autorregulación, comunicación e involucramiento laboral con práctica docente se consiguió en las dos primeras el ,000<,05, y en la tercera el ,038<,05, en consecuencia, en las tres relaciones se acepta la H_{a1}, H_{a2} y H_{a3}.

IV. DISCUSIÓN

Respecto a la relación del clima laboral con la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una institución educativa en Camaná 2023, los resultados obtenidos sugieren una fuerte correlación positiva (Rho de Spearman = 0.800, $p < 0.001$) entre el clima laboral y la práctica docente inclusiva. Este hallazgo es consistente con los estudios de Quintanilla-Ayala et al. (2022) y Brasales (2021), que también destacaron la importancia del clima laboral en el desempeño docente, subrayando factores como el trabajo en equipo y la comunicación asertiva como elementos cruciales para mejorar la eficacia organizacional.

Estos resultados están en línea con la teoría que sostiene que un clima laboral saludable puede potenciar la efectividad y el compromiso de los docentes hacia prácticas inclusivas, según Gomés (2023) y Litwin y Stringer (1968) quienes definieron el clima laboral como un "ambiente psicológico" que impacta significativamente en el comportamiento y motivación de los empleados, particularmente en entornos educativos.

Al explorar la relación de autorrealización con la práctica del docente inclusivo, la correlación significativa encontrada entre autorrealización y práctica docente inclusiva (Rho de Spearman = 0.764, $p < 0.001$) refleja que la percepción de cumplimiento personal y profesional del docente impacta positivamente en sus métodos y disposición para implementar estrategias inclusivas. Este resultado es consistente con la literatura que sugiere que la satisfacción personal del docente es un predictor clave de su efectividad en el aula, particularmente en contextos inclusivos (Finkelstein et al., 2019; Dewsbury & Brame, 2019).

En este sentido, la teoría de la autorrealización proporciona un marco comprensivo, como se describió en las teorías de Maslow y Herzberg, que consideran la autorrealización y la satisfacción personal como factores esenciales en la motivación laboral (Maslow, 1943; Herzberg, 1959).

Al establecer la relación de comunicación con la práctica del docente inclusivo, el estudio encontró una correlación alta entre comunicación efectiva en el lugar de trabajo y la práctica inclusiva (Rho de Spearman = 0.640, $p < 0.001$), lo que subraya la importancia de la comunicación abierta y el intercambio de ideas entre el personal para fomentar un entorno educativo inclusivo. Esta relación apoya la teoría de que una buena comunicación dentro del colegio facilita la adaptación y aplicación de prácticas educativas inclusivas, como lo sugieren los estudios de Pilligua y Arteaga (2018) y Alegría y Sifuentes (2020), donde el clima organizacional y la comunicación efectiva se identificaron como factores significativos para el rendimiento y el compromiso laboral.

Al explorar la relación de involucramiento laboral con la práctica del docente, la correlación encontrada entre involucramiento laboral y práctica docente inclusiva (Rho de Spearman = 0.381, $p = 0.038$) aunque más baja que las otras dimensiones, sigue siendo significativa. Esto puede interpretarse como que, mientras el involucramiento es importante, por sí solo podría no ser suficiente para garantizar prácticas altamente inclusivas sin el soporte de otros factores como la autorrealización y la comunicación efectiva. Los estudios de Rosyanti et al. (2021) y Apaza (2020) también destacan el impacto del compromiso laboral en la efectividad de las prácticas inclusivas, mostrando que un clima organizacional positivo es fundamental para fomentar un mayor compromiso y eficacia en las prácticas docentes.

Con respecto a las limitaciones encontradas durante el desarrollo del estudio se presentó en cuanto a la aplicación de los instrumentos de evaluación a los docentes que estuvo supeditada al horario de trabajo del profesor esperando que señalara el día y la hora y concordara con el tiempo disponible de la tesista para poder aplicar las evaluaciones. En cuanto a las fortalezas es que se contó con el apoyo del director de la institución educativa, así como también de la mayoría de los docentes quienes colaboraron desinteresadamente en las evaluaciones aplicadas.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha podido demostrar que al relacionar la variable clima laboral con práctica docente se obtuvo un coeficiente de correlación de ,800, que es una correlación alta, en los docentes del nivel secundario de una institución educativa de Camaná. Respecto al nivel de significancia fue de ,000<,05, esta relación es significativa.
2. El coeficiente de correlación del clima laboral en la dimensión autorregulación con práctica docente se logró el ,764, que es alta, en los docentes de una institución educativa de Camaná. Sobre el nivel de significancia fue de ,000<,05, esta relación es significativa.
3. El coeficiente de correlación de clima laboral en la dimensión comunicación con práctica docente se alcanzó el ,640, que es alta, en los docentes de secundaria de una institución educativa de Camaná. Con respecto al nivel de significancia fue de ,000<,05, esta relación es significativa.
4. El coeficiente de correlación de clima laboral en la dimensión involucramiento laboral con práctica docente se consiguió el ,381, que es baja, en los docentes de secundaria de una institución educativa de Camaná. En cuanto al nivel de significancia fue de ,038<,05, esta relación es significativa.

VI. RECOMENDACIONES

1. El director, debe promover charlas sobre clima laboral para los docentes de secundaria realizadas por especialistas, evitando de esa manera que esa debilidad se convierta en una amenaza en perjuicio de ellos mismos, estudiantes y de la institución educativa en cuanto a su prestigio.
2. De igual manera, el director, debe programar capacitación docente sobre estrategias de enseñanza para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
3. El director debe solicitar el apoyo de los especialistas de Servicio de Apoyo y Asesoramiento para la Atención de Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (SAANEE), a fin de que los docentes se concienticen sobre la labor que deben realizar con los niños especiales.
4. Los docentes de secundaria deben comprometerse más con su labor académica participando en forma responsable en las actividades realizadas por la dirección de la institución educativa.
5. Los padres de familia deben colaborar con sus hijos apoyándolos en su trabajo educativo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, B., Azocar, N., Caamaño, C., Parizot, A. & Poveda, C. (2020). Percepción de los docentes acerca de los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral [Tesis de licenciada, Universidad Católica de la Santísima Concepción]. <http://repositoriodigital.ucsc.cl/handle/25022009/2206>
- Alegria, V., & Sifuentes, M. (2020). La correlación entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes en la IE N° 40164 José Carlos Mariátegui del distrito de Paucarpata de Arequipa 2019 [Tesis de licenciada, Universidad Nacional San Agustín]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12070>
- Angles, V., & Condori, N. (2020). Relación del clima organizacional y el desempeño docente en el centro educativo técnico productivo Guaman Poma - Miraflores 2019. [Título de licenciada, Universidad Nacional San Agustín]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13022>
- Antacayo, L., & Landeo, R. (2018). Asertividad y práctica docente de una IE, Ica-2018 [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Escuela de Posgrado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27548/antacayo_ml.pdf
- Apaza, L. (2020). Relación entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral en la IE César Cohaila Tamayo Tacna. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional San Agustín] <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f0c7c274-66ee-47d2-b40d-773c2b7aece4/content>
- Araya, S. V., & Orellana, R. X. (2018). Representaciones de docentes universitarios respecto de las TIC en la acción práctica: Algunas claves para el diseño de instancias formativas. REXE. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 2. Doi: 10.21703/rexe.Especial3_201845584
- Arrisueño, M. (2022). Buenas prácticas docente y su influencia en la mejora del aprendizaje en el Instituto del Sur, Arequipa [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Escuela de Posgrado. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d075610c-e949-4e0e-b375-9979cb2df071/content>
- Ayerve, F. (2020). La Correlación entre el Clima Laboral y la Satisfacción de Trabajo en los profesores de la IE N° 40164 José Carlos Mariátegui del distrito de Paucarpata de Arequipa 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de

- Arequipa. Escuela de Posgrado.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1f4a0c45-22e0-47eb-bc6e-2e6c75c43e51/content>
- Banks, J. A. (2016). *Diversidad cultural y educación: fundamentos, currículo y enseñanza*. Rutledge.
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Universidad nacional de Educación a Distancia. Madrid. Edición digital (epub): Febrero de 2016
<https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&lpg=PP1>
- Boyd, D. J, Lankford, H., Loeb, S., Rockoff, J., & Wyckoff, J. (2011). El papel de la calidad docente en la retención y contratación: uso de aplicaciones de transferencia para descubrir las preferencias de los docentes y las escuelas. *Revista de análisis y gestión de políticas*, 30(1), 88-110.
- Brasales, P. (2021). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación. Provincia de Chimborazo. Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097%20GTH.pdf>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *La ecología del desarrollo humano: experimentos por naturaleza y diseño*. Prensa de la Universidad de Harvard.
- Campos, C. H., & Ramírez, S. M. (2018). Las TIC en los procesos educativos de un centro público de investigación. *Apertura*, 10(1), 56-70. doi: 10.18381/Ap.v10n1.1160.
<https://www.redalyc.org/journal/3314/331463171013/html/>
- Cárdenas, H. (2020). Clima laboral y desempeño en docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018 [Tesis maestría, Universidad de San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6804/cardenas_cha.pdf
- Caruth, G., & Caruth, D. (2013). Comprender la resistencia al cambio: un desafío para las universidades. *Revista turca en línea de educación a distancia*. 14(2), 12-21.
- Caycho, J. (2018). El compromiso laboral y actitud frente a la inclusión en la práctica educativa inclusiva de los docentes en las IE de San Juan de Miraflores [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Fy8MQalFAFoJ:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23016/Caycho_AJY.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&cd=12&hl=es&ct=clnk&gl=pe

- Chacón, R. (2021). Liderazgo directivo y su relación con el clima institucional en la IE 40029 Ludwing Van Beethoven distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa. [tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/758e5a9b-459b-4e25-9ab5-5ef3a0890126/content>
- Clarke, J. S., Ellett, C. D., Bateman, J. M. & Rugutt, J. K. (1996). Receptividad/resistencia del profesorado al cambio, eficacia personal y organizacional, privación de decisiones y eficacia en las universidades de investigación. *Actas de la Reunión de la Asociación para el Estudio de la Educación Superior*, 21. Memphis, EEUU.
<https://www.redalyc.org/journal/3314/331463171013/html/>
- Córica, J. (2020). Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, vol. 23, núm.2, pp. 255-272, 2020
<https://www.redalyc.org/journal/3314/331463171013/html/>
- Dávila, T. (2022). El liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas estatales del distrito de Yarabamba, Arequipa 2022 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Arequipa.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0d2bdce1-0e70-4da4-8fa7-fd65697a641c/content9>
- Dewsbury, B. & Brame, J. C. (2019). Enseñanza inclusiva. *CBE-Educación en ciencias biológicas*. 18(2), 1-5. doi: 10.1187/cbe.19-01-0021
- Enciso, J. y Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. Universidad Peruana Unión. ÑAWPARISUN - *Revista de Investigación Científica*, Vol. 2, Num. 2, 2020.
- Fierro, C., Fortoul, B., & Rosas, L. 1999. Transformando la práctica docente. Paidós Mexicana.
<http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86422020000200229>
- Florian, L., & Black-Hawkins, K. (2011). Explorando la pedagogía inclusiva. *Revista británica de investigación educativa*, 37(5), 813-828.
- Finkelstein, C. (2007). *La comunicación en el aula y su vinculación con las estrategias de enseñanza: la clase expositiva y la interrogación didáctica*. Cuadernillo OPFyL Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires.
- Gomés, D. (2023). Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos. [Blog hubzpot.es].
<https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>

- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate. *Sage Publications, Inc.*
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial McGrawHill.
- Ibrahim, A., Al-Kaabi, A., & El-Zatrari, W. (2013). Resistencia docente al cambio educativo en los Emiratos Árabes Unidos. *Revista Internacional de Estudios de Investigación en Educación*, 2(3), 25-36. <https://www.redalyc.org/journal/3314/331463171013/html/>
- Leyva, Y., & Guerra, M. (2019). Práctica docente en educación básica y media superior. Análisis de autorreportes de la Evaluación del Desempeño 2015. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. México. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P1C158.pdf>
- Likert, R., & Likert, J. G. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas, México.
- Litwin, GH y Stringer, RA Jr. (1968). Motivación y clima organizacional. Universidad Harvard
- Loredo-Enríquez, J., Romero-Lara, R., & Inda-Icaza, P. (2008). Comprensión de la práctica y la evaluación en el posgrado a partir de la percepción de los profesores. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1-16. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/203/343>
- Katz, D. & Kahn, R. (1986). *Psicología Social de la Organizaciones*. México: Trillas.
- Mendoza-Vargas, J., Burbano-Pantoja, V., & Mendoza, H. (2023). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información Tecnológica – Vol. 33 N° 6 – 2022*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Meyer, A., Rose, D. H., & Gordon, D. (2014). Universal design for learning: Theory and practice. CAST Professional Publishing.
- Ore, B. y Ore, E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en la IE N° 38867/mx-p “Miraflores”- Ayacucho, 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustín] Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12024/EDircyb%26orchel.pdf>
- Oviedo, P., & Pastrana, L. (2014). Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Universidad La Salle. Bogotá. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/handle/CLACSO/4928>

- Padilla, P. S. (2018). Usos y actitudes de los formadores de docentes ante las TIC. Entre lo recomendable y la realidad de las aulas. *Apertura*, 10(1), 132-148. doi: 688/68855405009.
- Palmer, I., Dunford, R., & Akin, G. (2009). *Gestión del cambio organizacional: un enfoque de múltiples perspectivas*. Educación McGraw-Hill.
- Per, D. (2004). *Desarrollo escolar: teorías y estrategias*. Grupo editorial Continuum International USA.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2018). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador.
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Proyecto Educativo Nacional-PEN 2036. (2020). Consejo Nacional de Educación. Primera Edición: agosto de 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/6910>
- Quintanilla-Ayala, L., Quintanilla-Aldeán, C., & Prieto-López, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. (Ecuador).V7-N1-1 (feb) 2022, pp.116-135.
- Rodríguez-Sosa, J., & Hernández-Sánchez, K. (2018). Problematicación de las prácticas docentes y contextualización de la enseñanza. *Propós. represent.* vol.6 no.1 Lima ene./jun. 2018. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992018000100011
- Rubio, F., & Olivo-Franco, J. (2020). Dificultades del profesorado en sus funciones docentes y posibles soluciones. Un estudio descriptivo actualizado. *Ciencia y Educación*, Vol. 4, No. 2, mayo-agosto, 2020.
- Rugel-Sono, J., Esteves-Fajardo, Z., & Tamariz-Núnjar, H. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. Año VIII, Vol. N° 16 Julio-Diciembre 2023. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Salinas, E. (2014). La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la IE Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao”. [Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4240/Salinas_ee.pdf
- Sánchez, H, Reyes, C., & Mejía, K (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Primera Edición. Editado por Universidad Ricardo Palma.

- Lima. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Tomlinson, C. A. (2001). Cómo diferenciar la instrucción en aulas de capacidades mixtas. Asociación para la Supervisión y el Desarrollo Curricular (ASCD).
- UNESCO (2023). Una mirada sobre la educación inclusiva. Publicado en 2023 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (7, place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia) y la Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe, Oficina de UNESCO en Montevideo. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000385847>.
- Valcazar, G. (2020). El desempeño docente y la práctica inclusiva en el nivel superior. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Desde el Sur* | Volumen 12, número 2, Lima; pp. 437–452| DOI:10.21142/DES-1202-2020-0025. <http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v12n2/2415-0959-des-12-02-437.pdf>
- Villafuerte, S., Viteri, F., & López, H.(2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *Revista Espacio*. Vol. 42 (08) 2021
- Villalpando, C., Estrada-Gutiérrez, M., & Álvarez-Quiroz, G. (2020). El significado de la práctica docente, en voz de sus protagonistas. *Alteridad. Revista de Educación*, vol. 15,núm.2,2020. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. <https://www.redalyc.org/journal/4677/467763400008/467763400008.pdf>
- Vygotsky, L. (1978). La mente en la sociedad: el desarrollo de procesos psicológicos superiores. Prensa de la Universidad de Harvard.
- Yucra, M. (2018) Influencia del clima institucional en la labor docente en la I.E. CEBA Manco II. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34198>

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Código del Profesor(a):.....Lugar:.....Fecha:.....

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará enunciados relacionados con su trabajo. Cada enunciado ofrece 5 opciones de respuesta. Marque con una “X” la opción que considere más adecuada. Asegúrese de responder todas las preguntas.

	ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
	AUTORREALIZACIÓN					
(1)	Existen oportunidades de progresar en la institución					
(2)	El director se interesa por el éxito de sus profesores					
(3)	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
(4)	Se valora los altos niveles de desempeño					
(5)	El director expresa reconocimientos por los logros					
(6)	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
(7)	Los directivos promueven la capacitación que se necesita					
(8)	La institución educativa promueve el desarrollo del personal					
(9)	Se reconocen los logros en el trabajo					
	COMUNICACIÓN					
(10)	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
(11)	En mi trabajo la información fluye adecuadamente.					
(12)	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
(13)	Existen suficientes canales de información					
(14)	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
(15)	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna					
(16)	El director escucha los planteamientos que se le hacen					
(17)	Existe colaboración ente el personal de las diversas unidades					
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
(18)	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
(19)	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
(20)	Cada personal se considera factor clave para el éxito de la organización					
(21)	En el servicio se hacen mejor las cosas cada día.					

(22)	Cumplir con las tareas diaria en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
(23)	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
(24)	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
(25)	Existe una clara definición de visión, misión y valores en la institución					
(26)	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					

CUESTIONARIO DE PRÁCTICA DOCENTE

Código del profesor(a):.....Lugar:.....Fecha:.....

INSTRUCCIONES: Lea correctamente los siguientes ítems y marque con una X la respuesta que crea conveniente.

Nº	ÍTEMS	Nunca 0	A veces 1	Siempre 2
	PERSONAL			
1...6	¿Promueve entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia?			
	¿Hace que sus alumnos se interesen en su materia?			
	¿Es puntual al iniciar y terminar sus clases?			
	¿Toma de buena manera las sugerencias y observaciones de los compañeros?			
	¿Promueve la creatividad de los alumnos?			
	¿Está interesado por el aprendizaje de los alumnos?			
	INSTITUCIONAL			
7...11	¿Está comprometido con la misión y visión de la institución educativa?			
	¿Se preocupa por el buen desarrollo académico de sus alumnos?			
	¿Enseña usted con el ejemplo a todos sus alumnos?			
	¿Aplica el reglamento interno institucional?			
	¿Percibe una adecuada cultura organizacional en la I.E.?			
	INTERPERSONAL			
12...16	¿Promueve la comunicación entre el maestro alumno?			
	¿Promueve el respeto entre el maestro y el alumno?			
	¿Percibe con frecuencia una buena relación entre los docentes?			
	¿Considera que existe una buena relación en general?			
	¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno?			
	DIDÁCTICA			
17...20	¿Promueve el pensamiento crítico de sus alumnos?			
	¿Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?			
	¿Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase?			
	¿Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?			
	VALORAL			
21...23	¿Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos?			
	¿Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos?			
	¿Es transparente al calificar exámenes, tareas y trabajos de los estudiantes?			

ANEXO 2: Ficha técnica

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Clima laboral
Autor y año: 2023	ORIGINAL: Dolly Romero Huamaní
Objetivo del instrumento:	Medir clima laboral de los docentes
Usuarios:	Docentes de educación secundaria
Modo de aplicación:	Forma directa
Validez (Presentación de la evidencia de la validez por parte de expertos)	Los expertos con su opinión y juicio respectivo validaron los instrumentos empleados. En el proceso se presentó un cuestionario relacionado con clima laboral aplicado a los docentes de secundaria, sosteniendo que el instrumento es aplicable
Confiabilidad (Presentación de evidencias estadísticas)	Por medio del coeficiente pertinente (Cronbach) con fines de evaluación del respectivo instrumento, evidenciándose la confiabilidad del instrumento con el p-valor 0.778. Es muy respetable.

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Práctica docente
Autor y año: 2023	ORIGINAL: Dolly Romero Huamaní
Objetivo del instrumento:	Medir práctica docente
Usuarios:	Docentes de educación secundaria
Modo de aplicación:	Forma directa
Validez (Presentación de la evidencia de la validez por parte de expertos)	Los expertos con su opinión y juicio respectivo validaron los instrumentos empleados. En el proceso se presentó un cuestionario relacionado con clima laboral aplicado a los docentes de secundaria, sosteniendo que el instrumento es aplicable.
Confiabilidad (Presentación de evidencias estadísticas)	Por medio del coeficiente pertinente (Cronbach) con fines de evaluación del respectivo instrumento, evidenciándose la confiabilidad del instrumento con el p-valor 0.744. Es respetable.

ANEXO 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Clima laboral	Gomés (2023) define el clima laboral como el ambiente psicológico, organizacional y humano en el que ocurren las relaciones laborales. Este entorno puede influir en la motivación y el desempeño de los trabajadores.	Para evaluar el clima laboral a los profesores se elaboró un cuestionario teniendo en cuenta las tres dimensiones: autorrealización, comunicación e involucramiento laboral.	Autorrealización	Asume la responsabilidad de su propio desempeño laboral.	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Cuestionario	Ordinal
			Comunicación	Maneja acertadamente la comunicación	10,11,12,13,14,15,16,17,18,		
			Involucramiento laboral	Muestra interés en el cumplimiento de sus funciones.	19,20,21,22,23,24,25,26,27		
Práctica docente	Martínez Rizo (2012) define la práctica docente como las actividades que los profesores realizan en el aula, o relacionadas directamente con él, con el objetivo de lograr el aprendizaje de los estudiantes.	Para poder evaluar la práctica docente se elaboró un cuestionario considerando las siguientes dimensiones: personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral.	Personal	Demuestra interés por los alumnos.	1,2,3,4,5,6	Cuestionario	Ordinal
			Institucional	Demuestra interés por el prestigio institucional.	7,8,9,10,11		
			Interpersonal	Practica las buenas relaciones personales.	12,13,14,15,16		
			Didáctica	Emplea estrategias adecuadas para el aprendizaje de los alumnos.	17,18,19,20		
			Valoral	Se valora a sí mismo.	21,22,23		

ANEXO 4: Carta de presentación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 20 de abril de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 574-2024/UCT-EPG-D

Mg. Ivonne Granda Monroy
INSTITUCION EDUCATIVA SEBASTIÁN BARRANCA DE CAMANÁ-AREQUIPA

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Dolly Julia Romero Huamaní**, identificado con DNI N° **30424544**, estudiante del Programa de Maestría en Educación Inclusiva de nuestra institución. Actualmente, la estudiante se encuentra desarrollando un proyecto de investigación titulado: **EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAMANÁ 2023**.

Le presento a **Dolly Julia Romero Huamaní** para que pueda llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,

Dr. Jorge Brenis Exebio
Director (e) de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Cc:
Intercambio, archivo EPG

Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú

www.uct.edu.pe

ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"SEBASTIÁN BARRANCA"
"ALMA MATER DE LA EDUCACIÓN EN CAMANÁ"
"REPRESENTATIVA Y EMBLEMÁTICA"
Av. Nueve de Noviembre 401 - ☎ 950490101
COD. MODULAR. 0309237



Autorización de uso de información de institución

Yo IVONNE RUTH GRANDA MONROY identificado con DNI: 30431792
en mi calidad de directora de la institución educativa Sebastián Barranca, ubicada en la
provincia de Camaná, departamento de Arequipa.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la docente Dolly Julia Romero Huamaní, Identificada con DNI N.º 30424544, del
Programa de Maestría en Educación Inclusiva, para la aplicación de dos instrumentos de
evaluación (encuesta por escrito) a 30 profesores de la institución que ayuden al desarrollo
de dicha tesis, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo
de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación
Inclusiva.

- () Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.
() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la Institución.



H

Mg Ivonne Granda Monroy
DIRECTORA

DNI: 30431792

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y la aplicación de dos instrumentos
de evaluación (encuesta por escrito) son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de
datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente;
asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que I.E, otorgante
de información, pueda ejecutar.

Romero

Firma del Estudiante

DNI: 30424544

ANEXO 6: Consentimiento informado

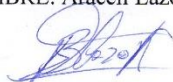
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Dolly Julia Romero Huamaní; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CLIMA LABORAL Y LA PRACTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAMANÁ, 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Araceli Lazo Álvarez



DNI 30400604

FIRMA

Fecha: ____/____/2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Dolly Julia Romero Huamaní; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CLIMA LABORAL Y LA PRACTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAMANÁ, 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Hilda Loayza Llaza


30407575
FIRMA

Fecha: ____ / ____ / 2022

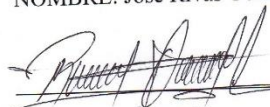
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Dolly Julia Romero Huamaní; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CLIMA LABORAL Y LA PRACTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAMANÁ, 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: José Rivas Ochoa

 30426653
FIRMA

Fecha: ____/____/2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Dolly Julia Romero Huamani; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CLIMA LABORAL Y LA PRACTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAMANÁ, 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Mayela Guerreros Beltrame


DNI 30422134
FIRMA

Fecha: ____ / ____ / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Dolly Julia Romero Huamani; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CAMANÁ, 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Alfredo Pinares Pinto

 DNI 30835295

FIRMA

Fecha: / / 2022

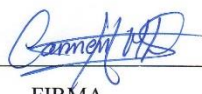
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Dolly Julia Romero Huamani; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CLIMA LABORAL Y LA PRACTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAMANÁ, 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Carmen Medina Lipe



FIRMA

DNI. 30430289

Fecha: ____/____/2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Dolly Julia Romero Huamani; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CLIMA LABORAL Y LA PRACTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAMANÁ, 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Roxana Salazar Zegarra


FIRMA 304068ZZ

Fecha: ____/____/2022

ANEXO 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	El clima laboral y la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE Camaná 2023				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general ¿En qué medida se relaciona el clima laboral y la práctica del docente inclusivo del nivel secundaria de una IE, Camaná, 2023? Problemas específicos 1. ¿Cuál es la relación de autorrealización y la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023? 2. ¿Cuál es la relación de comunicación y la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023? 3. ¿Cuál es la relación de involucramiento laboral y la práctica del docente inclusivo de secundaria de una IE, Camaná, 2023?	Hipótesis general Hipótesis nula (Ho). El clima laboral no se relaciona significativamente con la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023. Hipótesis alterna (Ha). El clima laboral si se relaciona significativamente con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023. Hipótesis específicas La autorrealización se relaciona significativamente con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023. La comunicación se relaciona significativamente con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023. El involucramiento laboral se relaciona significativamente con la práctica del docente inclusivo del nivel secundarios de una IE, Camaná, 2023.	Objetivo general Determinar la relación de clima laboral y la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023. Objetivos específicos Establecer la relación de autorrealización y la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023. Establecer la relación de comunicación y la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023. Establecer la relación de involucramiento laboral y la práctica del docente inclusivo del nivel secundario de una IE, Camaná, 2023.	Clima laboral Práctica docente	Autorrealización Comunicación Involucramiento laboral Personal Institucional Didáctica Valoral	Tipo: Básica Método: Hipotético-deductivo Población y muestra Población: 87 docentes Muestra: 30 docentes Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Frecuencia Prueba de normalidad Coefficiente de correlación de Pearson

ANEXO 8: Validación de instrumentos



Mg. Soledad Marleny Castillo Huamaní

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos validado por Romero Huamaní, Dolly Julia y , MAESTRA EN EDUCACIÓN INCLUSIVA de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAMANÁ 2023**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

Romero Huamaní, Dolly Julia

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Soledad Marleny Castillo Huamani
- 1.1 Institución donde labora: IE Sebastian Barranca - Camaná
- 1.2 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Clima laboral
- 1.3 Autor del instrumento: Romero Huamani (2023)
- 1.4 Título de la Investigación: EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAMANÁ 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable a ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

Fecha: 6/9/2023


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 30405237

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº		Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución		X				
2	El director se interesa por el éxito de sus profesores		X				
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.		X				
4	Se valora los altos niveles de desempeño		x				
5	El director expresa reconocimientos por los logros		X				
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse		X				
7	Los directivos promueven la capacitación que se necesita		X				
8	La institución educativa promueve el desarrollo del personal		X				
9	Se reconocen los logros en el trabajo		X				
10	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.		X				
11	En mi trabajo la información fluye adecuadamente.		X				
12	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa		X				
13	Existen suficientes canales de información		x				
14	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.		X				
15	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna		X				
16	El director escucha los planteamientos que se le hacen		X				
17	Existe colaboración ente el personal de las diversas unidades		X				
18	Se siente compromiso con el éxito en la organización		X				
19	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.		X				
20	Cada personal se considera factor clave para el éxito de la organización		X				
21	En el servicio se hacen mejor las cosas cada día.		X				
22	Cumplir con las tareas diaria en el trabajo, permite el desarrollo del personal		x				
23	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante		X				
24	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal		X				
25	Existe una clara definición de visión, misión y valores en la institución		X				
26	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			x	

Evaluado por:

Apellidos y Nombres: Soledad Marleny Castillo Huamaní
DNI: 30405237


 Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Soledad Marleny Castillo Huamani
- 1.2 Institución donde labora: IE Sebastian Barranca - Camaná
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Práctica docente
- 1.4 Autor del instrumento: Romero Huamani (2023)
- 1.5 Título de la Investigación: EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAMANÁ 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable a ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

Fecha: 6/9/2023



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 30405237

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº		Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
1	¿Promueve entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia?		X				
2	¿Hace que sus alumnos se interesen en su materia?		X				
3	¿Es puntual al iniciar y terminar sus clases?		X				
4	¿Toma de buena manera las sugerencias y observaciones de los compañeros?		x				
5	¿Promueve la creatividad de los alumnos?		X				
6	¿Está interesado por el aprendizaje de los alumnos?		X				
7	¿Está comprometido con la misión y visión de la institución educativa?		X				
8	¿Se preocupa por el buen desarrollo académico de sus alumnos?		X				
9	¿Enseña usted con el ejemplo a todos sus alumnos?		X				
10	¿Aplica el reglamento interno institucional?		X				
11	¿Percibe una adecuada cultura organizacional en la I.E.?		X				
12	¿Promueve la comunicación entre el maestro alumno?		X				
13	¿Promueve el respeto entre el maestro y el alumno?		x				
14	¿Percibe con frecuencia una buena relación entre los docentes?		X				
15	¿Considera que existe una buena relación en general?		X				
16	¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno?		X				
17	¿Promueve el pensamiento crítico de sus alumnos?		X				
18	¿Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?		X				
19	¿Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase?		X				
20	¿Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?		X				
21	¿Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos?		X				
22	¿Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos?		x				
23	¿Es transparente al calificar exámenes, tareas y trabajos de los estudiantes?		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			x	

Evaluado por:

Apellidos y Nombres: Soledad Marleny Castillo Huamaní
DNI: 30405237



Firma

Mg. Carlos Alonso Curo Cárdenas

Presente.-

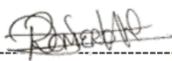
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos validado por Romero Huamaní, Dolly Julia y , MAESTRA EN EDUCACIÓN INCLUSIVA de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAMANÁ 2023**

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Romero Huamaní, Dolly Julia

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Carlos Alonso Curo Cárdenas
- 1.2 Institución donde labora: IE Sebastian Barranca - Camaná
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Clima laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Romero Huamani (2023)
- 1.5 Título de la Investigación: EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAMANÁ 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable a ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

Fecha: 6/9/2023


 Carlos A. Curo Cárdena
 DNI 44872286

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº		Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución		X				
2	El director se interesa por el éxito de sus profesores		X				
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.		X				
4	Se valora los altos niveles de desempeño		x				
5	El director expresa reconocimientos por los logros		X				
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse		X				
7	Los directivos promueven la capacitación que se necesita		X				
8	La institución educativa promueve el desarrollo del personal		X				
9	Se reconocen los logros en el trabajo		X				
10	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.		X				
11	En mi trabajo la información fluye adecuadamente.		X				
12	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa		X				
13	Existen suficientes canales de información		x				
14	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.		X				
15	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna		X				
16	El director escucha los planteamientos que se le hacen		X				
17	Existe colaboración ente el personal de las diversas unidades		X				
18	Se siente compromiso con el éxito en la organización		X				
19	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.		X				
20	Cada personal se considera factor clave para el éxito de la organización		X				
21	En el servicio se hacen mejor las cosas cada día.		X				
22	Cumplir con las tareas diaria en el trabajo, permite el desarrollo del personal		x				
23	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante		X				
24	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal		X				
25	Existe una clara definición de visión, misión y valores en la institución		X				
26	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			x	

Evaluado por:

Apellidos y Nombres: Carlos Alonso Curo Cárdenas
DNI: 46872286



Carlos A. Curo Cárdenas
DNI 46872286

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Carlos Alonso Curo Cárdenas
- 1.2 Institución donde labora: IE Sebastian Barranca - Camaná
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Práctica docente
- 1.4 Autor del instrumento: Romero Huamani (2023)
- 1.5 Título de la Investigación: EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAMANÁ 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable a ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

Fecha: 6/9/2023


 Carlos A. Curo Cárdenas
 DNI 44872286

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº		Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
1	¿Promueve entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia?		X				
2	¿Hace que sus alumnos se interesen en su materia?		X				
3	¿Es puntual al iniciar y terminar sus clases?		X				
4	¿Toma de buena manera las sugerencias y observaciones de los compañeros?		x				
5	¿Promueve la creatividad de los alumnos?		X				
6	¿Está interesado por el aprendizaje de los alumnos?		X				
7	¿Está comprometido con la misión y visión de la institución educativa?		X				
8	¿Se preocupa por el buen desarrollo académico de sus alumnos?		X				
9	¿Enseña usted con el ejemplo a todos sus alumnos?		X				
10	¿Aplica el reglamento interno institucional?		X				
11	¿Percibe una adecuada cultura organizacional en la I.E.?		X				
12	¿Promueve la comunicación entre el maestro alumno?		X				
13	¿Promueve el respeto entre el maestro y el alumno?		x				
14	¿Percibe con frecuencia una buena relación entre los docentes?		X				
15	¿Considera que existe una buena relación en general?		X				
16	¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno?		X				
17	¿Promueve el pensamiento crítico de sus alumnos?		X				
18	¿Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?		X				
19	¿Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase?		X				
20	¿Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?		X				
21	¿Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos?		X				
22	¿Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos?		x				
23	¿Es transparente al calificar exámenes, tareas y trabajos de los estudiantes		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			x	

Evaluado por:

Apellidos y Nombres: Carlos Alonso Curo Cárdenas
DNI: 46872286



DNI 46872286

Mg. Washington Quilla Huapaya

Presente.-

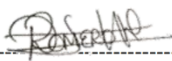
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos validado por Romero Huamaní, Dolly Julia y , MAESTRA EN EDUCACIÓN INCLUSIVA de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAMANÁ 2023**

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Romero Huamaní, Dolly Julia

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Washington Quilla Huapaya
- 1.2 Institución donde labora: IE Sebastian Barranca - Camaná
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Clima laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Romero Huamani (2023)
- 1.5 Título de la Investigación: EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAMANÁ 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable a ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

Fecha: 6/9/2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 30401778

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº		Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución		X				
2	El director se interesa por el éxito de sus profesores		X				
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.		X				
4	Se valora los altos niveles de desempeño		x				
5	El director expresa reconocimientos por los logros		X				
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse		X				
7	Los directivos promueven la capacitación que se necesita		X				
8	La institución educativa promueve el desarrollo del personal		X				
9	Se reconocen los logros en el trabajo		X				
10	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.		X				
11	En mi trabajo la información fluye adecuadamente.		X				
12	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa		X				
13	Existen suficientes canales de información		x				
14	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.		X				
15	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna		X				
16	El director escucha los planteamientos que se le hacen		X				
17	Existe colaboración ente el personal de las diversas unidades		X				
18	Se siente compromiso con el éxito en la organización		X				
19	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.		X				
20	Cada personal se considera factor clave para el éxito de la organización		X				
21	En el servicio se hacen mejor las cosas cada día.		X				
22	Cumplir con las tareas diaria en el trabajo, permite el desarrollo del personal		x				
23	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante		X				
24	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal		X				
25	Existe una clara definición de visión, misión y valores en la institución		X				
26	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			x	

Evaluado por:

Apellidos y Nombres: Washington Quilla Huapaya
DNI: 30401778



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Washington Quilla Huapaya
- 1.2 Institución donde labora: IE Sebastian Barranca - Camaná
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Práctica docente
- 1.4 Autor del instrumento: Romero Huamani (2023)
- 1.5 Título de la Investigación: EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAMANÁ 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable a ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

Fecha: 6/9/2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 30401778

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº		Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
1	¿Promueve entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia?		X				
2	¿Hace que sus alumnos se interesen en su materia?		X				
3	¿Es puntual al iniciar y terminar sus clases?		X				
4	¿Toma de buena manera las sugerencias y observaciones de los compañeros?		x				
5	¿Promueve la creatividad de los alumnos?		X				
6	¿Está interesado por el aprendizaje de los alumnos?		X				
7	¿Está comprometido con la misión y visión de la institución educativa?		X				
8	¿Se preocupa por el buen desarrollo académico de sus alumnos?		X				
9	¿Enseña usted con el ejemplo a todos sus alumnos?		X				
10	¿Aplica el reglamento interno institucional?		X				
11	¿Percibe una adecuada cultura organizacional en la I.E.?		X				
12	¿Promueve la comunicación entre el maestro alumno?		X				
13	¿Promueve el respeto entre el maestro y el alumno?		x				
14	¿Percibe con frecuencia una buena relación entre los docentes?		X				
15	¿Considera que existe una buena relación en general?		X				
16	¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno?		X				
17	¿Promueve el pensamiento crítico de sus alumnos?		X				
18	¿Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?		X				
19	¿Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase?		X				
20	¿Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?		X				
21	¿Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos?		X				
22	¿Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos?		x				
23	¿Es transparente al calificar exámenes, tareas y trabajos de los estudiantes		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			x	

Evaluated por:

Apellidos y Nombres: Washington Quilla Huapaya
DNI: 30401778



Firma

ANEXO 9: Reporte turnitin

EL CLIMA LABORAL Y LA PRÁCTICA DEL DOCENTE INCLUSIVO DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAMANÁ 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %	11 %	1 %	6 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	revistas.uned.es Fuente de Internet	4 %
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	1 %
7	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1 %