



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. Wilson Cubas Vásquez

ASESORA

Dra. Elizabet Rojas Vásquez

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO- PERÚ

2019



DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

El Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "04 de Julio de 1821" de Tarma - Cajamarca

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Wilson Cubas Vasquez

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Unanimitad

RECOMIENDA:

Pimentel, *12* de *Agosto* de 20*18*

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE:

Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón

SECRETARIO:

Df. Luis Montenegro Camacho

VOCAL:

Dra. Elizabeth Rojas Vasquez

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. WILSON CUBAS VÁSQUEZ egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado () Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 27735858

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

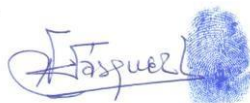
1. Soy autor (a) de la tesis titulada: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO "04 DE JUNIO DE 1,821" DE JAÉN - CAJAMARCA..
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Gestión Pública.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener a l g ú n grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

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

De identificarse al gún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 2019

Firma



Nombres y apellidos: WILSON CUBAS VÁSQUEZ
DNI: ° 27735858

DEDICATORIA

A mis padres **Doraliza y José** (Q. E .P. D. y. D.D.G), por su apoyo moral incondicional que me dieron y fueron las personas que con sus gratos recuerdos motiva mis aspiraciones de superación personal y profesional.

A mi esposa SELFINA, mis hijos Allen Gerson y Ketty Magaly, quienes con su amor, fortalecen mi camino y dan fuerza para seguir adelante y alcanzar la meta trazada en la culminación del trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

A **Dios** por darme la vida, por darme la fortaleza y serenidad para llevar a cabo mi trabajo de investigación.

Al Rector fundador de la Universidad César Vallejo **Dr. César Acuña Peralta** por crear la sede de la Escuela de Postgrado en la ciudad de Jaén y de esa manera permitirme estudiar y convertirme en Magíster en Gestión Pública.

A la asesora **Dra. Elizabet Rojas Vásquez** por su apoyo moral y académico y por la disposición de su tiempo para brindarnos las orientaciones necesarias en la ejecución de la presente investigación.

A los Docentes del Instituto Superior Tecnológico Público “04 de Junio de 1,821 de la ciudad de Jaén, por su participación en el desarrollo de las actividades planificadas en el trabajo de investigación.

Al **Director** del Instituto Superior Tecnológico Público “04 de Junio de 1,821” de la ciudad de Jaén, por permitirme la capacidad instalada de su institución y permitir llevar a cabo las reuniones con los docentes y administrativos del instituto de la ciudad de Jaén.

El autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Calificador:

Atendiendo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a su apreciación la tesis titulada: **“El Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico “04 de Junio de 1,821” de Jaén**, elaborada con el propósito de obtener el Grado Académico de Maestro con mención en Gestión Pública.

El presente trabajo abordó la problemática relacionada a la clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del instituto de Educación Superior Tecnológico 04 de Junio de 1,821 de Jaén , esperamos que constituya un aporte, que se tome como modelo en otras instituciones educativas similares para el fortalecimiento del bienestar de los docente y mejoramiento de la calidad educativa .

El informe está estructurado en Siete capítulos, los que se indican:

El capítulo I está referido a la Introducción; el capítulo II al Método; en el capítulo III se incluyen los Resultados; el capítulo IV contiene la Discusión; el capítulo V las Conclusiones; el capítulo VI contiene las Recomendaciones y el capítulo VII las Referencias.

Al dejarlo en vuestras manos, espero la valoración que corresponda a la presente investigación, además me oriento a tener en cuenta las observaciones y comentario formulados, los mismos que permitan su mejora.

El autor

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE ANEXOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas con el tema	21
1.3.1 El clima organizacional	21
1.3.2 Desempeño laboral	27
1.4 Formulación del problema	32
1.5 Justificación del estudio	32
1.6 Hipótesis	33
1.7 Objetivos	
1.7.1 Objetivo General	33
1.7.2 Objetivos Específicos	33
II. MÉTODO	34
2.1 Diseño de investigación	
2.2 Variables, operacionalización	
221 Definición conceptual	35
222 Definición operacional	35

2.2.3 Operacionalización de variables	35
2.3 Población y muestra	36
231 Población	36
232 Muestra	37
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5 Método de análisis de datos	40
2.6 Aspectos éticos	40
III. RESULTADOS	41
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS	51
ANEXOS	67
Acta de publicación de tesis	68
Acta de aprobación de originalidad de tesis	69
Reporte del Turnitin	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de clima organizacional	41
Tabla 2: Nivel de desempeño laboral	42
Tabla 3: Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de clima organizacional	41
Figura 2: Nivel de desempeño laboral	42

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1: Cuestionario sobre clima organizacional	51
Anexo N° 2: Ficha Técnica	55
Anexo N° 3: Cuestionario sobre desempeño laboral	57
Anexo N° 4: Ficha Técnica	60
Anexo N° 5: Informe de validación del experto	62
Anexo N° 6: Base de datos	63
Anexo N° 7: Documentos administrativos	66

RESUMEN

La investigación titulada: **“El Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico “04 de Junio de 1,821” de Jaén, Cajamarca”**, tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre Clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes para mejorar la calidad educativa los docentes del Instituto Superior tecnológico “04 de Junio de 1,821” de Jaén, Cajamarca”.

El estudio fue del tipo correlacional realizado en una población de 39 docentes de las diferentes carreras técnico profesionales del IEST cuya muestra de estudio quedó conformada por 21 docentes a quienes se les aplicó los instrumentos de trabajo de campo respectivo a las variables Clima organizacional y Desempeño laboral, cuyo datos fueron analizados haciendo uso de la Estadística descriptiva e inferencial.

Al término de la investigación los resultados indican que entre la variable Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes, existe una relación estadística según la correlación de Pearson con un valor de 0.863. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación hallándose que: existe relación significativa muy alta y directa entre clima organizacional y el desempeño laboral de lo se concluye que a mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, Desempeño laboral de los docentes.

ABSTRACT

The research entitled: "Organizational climate and work performance of teachers of the Higher Technological Institute" June 4, 1821 "Jaen, Cajamarca", aimed to: "Determine the relationship between organizational climate with the work performance of teachers to improve the educational quality of the teachers of the Higher Technological Institute "04 de Junio de 1,821" of Jaen, Cajamarca ".

The study was of the correlational type carried out in a population of 41 teachers of the different technical professional careers of the IEST whose sample of study was made up of 21 teachers to whom the instruments of field work were applied to the variables Organizational climate and Work performance, whose data were analyzed using the descriptive and inferential statistics.

At the end of the investigation, the results indicate that among the variable Organizational climate and teacher performance, there is a statistical relationship according to the Pearson correlation with a value of 0.863. Therefore, the research hypothesis is accepted, finding that: there is a very high and direct relationship between the organizational climate and the work performance of what is concluded that the better the organizational climate, the better the job performance.

Keywords: Organizational climate, Teachers' work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

En el mundo ya desde hace varias décadas se viene buscando una mejor calidad educativa en todos los niveles de las instituciones educativas lo que conlleva a mejorar varios factores, entre ellos el proceso educativo y la formación y actualización profesional del docente.

En esa búsqueda de mejorar la calidad educativa, para el presente trabajo se considera el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los docentes para tratar de mejorar la eficacia del proceso educativo, donde el docente forma parte del problema y de la solución cuando se trata de mejorar la calidad educativa.

Barriga (2016) afirma:

“El accionar de los integrantes de las instituciones educativas pueden ser negativa o problemática debido al Clima Organizacional desarrollado, si éste es incongruente con los principios que sustenta la educación; o positiva y no presentar problemas, realizando su labor con gusto y abnegación. Sin embargo, tales posiciones pueden verse afectados en su interior por el medio ambiente global en que se encuentran insertos”. (p. 45)

Las rutinas diarias siempre ha sido un claro obstáculo para mejorar tanto la calidad educativa como para aparejar un buen nivel de afecto entre compañeros de trabajo; es decir, el clima organizacional no ha sido el idóneo y así han vegetado los maestros y maestras, marcando distancia entre ellos mismos y con mayor acento con la plana jerárquica y directiva.

Como se sabe, “toda administración en una institución educativa debe estar orientada al logro de objetivos educativos, en este caso, al logro de la calidad

educativa, en concordancia con la política educativa del gobierno de turno”
(Barriga, 2016, p. 45).

El clima organizacional en las instituciones de educación superior debe ocupar un tema apreciable en la agenda de quienes las gestionan. Sobre el tema, Fernández (2004) señala:

“Distintos modelos de eficacia escolar ubican el clima entre los factores de eficacia y equidad. Controlando otras variables, se ha hallado que el clima incide en distintos tipos de resultados de las escuelas, tales como el nivel de aprendizajes de los alumnos, la distribución social del conocimiento entre los alumnos de distinta clase social (vg. equidad), el abandono o los episodios de violencia escolar”. (p. 5).

“El Clima Organizacional enfoca la base de la organización, las personas que la integran y cómo perciben la organización. Englobando todas las dimensiones organizacionales en el contexto educativo: Ambiente físico, estructural, ambiente social, personal, y ambiente de comportamiento organizacional”. (Campos, Paye y Arella, 2012, p. 42)

En el Perú hace más de una década se implantó la emergencia educativa, sólo haciéndose algunos parches; sobre su problemática, Trahtemberg (2004) comenta:

“La escuela ha dejado de ser la promesa de que se lograra la igualdad de oportunidades para convertirse en la condena que perpetúa y agranda las desigualdades, a juzgar no solo de los escasos logros de los alumnos medidos en las pruebas nacionales e internacionales, sino también del determinismo de las condiciones desventajosas de entrada”. (p. 5)

Las instituciones educativas superiores no universitarias, se desarrollan como organizaciones educativas que forman técnico profesionales y que al culminar sus estudios deban insertar al mercado laboral y se integren a la población económicamente activa. Generándose la necesidad de tener en cuenta

que los docentes facilitan la formación de jóvenes alumnos por competencias con régimen modular y que cuando terminan sus estudios vayan directamente a trabajar, quienes necesitan tener conocimiento que en las empresas donde les toque trabajar tengan en cuenta de la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, para un mejor desarrollo del trabajo.

No sólo es el conocimiento de las materias curriculares sino que la formación haya sido en un entorno donde se haya visualizado un clima socio emocional afectivo, una relación armoniosa entre maestros – estudiantes y directivos, esto conducirá a entronizar en sus viadas como un perfil de un nuevo profesional; por lo que la preocupación en la formación tecnológica de los alumnos es tener un buen clima institucional que influya para mejorar el desempeño de todos, en especial de los docentes, lo que viabilizará la mejora de la calidad de la educación superior tecnológica.

Esta situación no es muy fácil lograrlo toda vez que en cada institución concurren algunos parámetros definitivos como son las prácticas, opiniones, valores y costumbres, propios de cada uno de los miembros de las instituciones, motivo por el cual es necesario examinar todos aquellos componentes que contribuyen a dicho proceder, para arreglar determinados equívocos que imposibiliten lograr los propósitos de manera exitosa.

Las instituciones educativas superiores no universitarias no constituyen la excepción, están en el compromiso de alcanzar objetivos que les permitan brindar servicios educativos de calidad de acuerdo a las necesidades de la comunidad, en donde los docentes se consideren satisfechos con el trabajo que realizan, estimulados y recompensados, motivo por el cual es necesario mencionar una cuestión que, en los últimos años, ha comenzado a cobrar importancia en las instituciones públicas y privadas cómo mejorar el clima institucional, que influye en las actitudes y proceder de los docentes.

En este escenario la calidad educativa no sólo depende de la capacitación docente o la calidad de la infraestructura, sino que también es un factor

predominante, el clima reinante en el personal de una institución, el cual ha sido un problema que siempre ha preocupado no sólo a instituciones educativas públicas, sino también privadas.

En nuestro país, el tema de clima institucional recién cobra importancia y ha sido tomado en cuenta como parte de los cambios que se vienen haciendo en educación; sin embargo, es el mismo gobierno que mientras que declara que el clima institucional es el bastión para un buen aprendizaje y desempeño, por otra parte, hace un agrio cuestionamiento de la preparación docente, cuando paradójicamente no hay una mínima capacitación a los maestros, conduciendo todo esto a quebrar la armonía laboral y de las relaciones entre maestros de base y los órganos intermedios del Ministerio de Educación.

En este contexto, se desarrolla el Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública "04 de Junio de 1821" de la ciudad de Jaén, distrito Jaén, departamento de Cajamarca, el cual viene funcionando desde el año de 1980, habiendo egresado más de 37 promociones de ocho carreras técnico profesionales.

De la observación realizada in situ, se aprecia que los maestros y maestras se encuentran distanciados por el trabajo individualista que cada uno realiza, no hay una efectiva y afectiva cordialidad entre plana docente y directivos quienes imponen órdenes pero no convergen en acuerdos para mejorar la práctica docente, el alumnado sólo es considerado como un cliente dentro de un mercado de servicio y no cuenta como un agente más del proceso educativo en el que deba participar de todas las acciones de cambio tendientes a mejorar el status de la institución educativa.

Frente a la exigencia de conocer el estado de las variables: clima organizacional y desempeño laboral se realizó la investigación con el propósito de llenar un vacío en el conocimiento respecto a la correlación entre las variables, en el ámbito del Instituto de Educación Superior Tecnológico "4 de Junio de 1,821" de Jaén.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

La revisión de la literatura referente al tema de investigación permite afirmar que el clima organizacional constituye un tema importante que ha merecido especial atención de estudiosos. A continuación se describen los siguientes trabajos más sobresalientes a nivel Internacional, nacional y local, tales como:

A nivel Internacional

Juárez (2012) y su estudio titulado "*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*" en el Instituto Mexicano de Seguridad Social, Estado de México; "el estudio fue de tipo observacional, transversal, descriptivo, analítico, en asistentes médicos, personal médico, de enfermería, administrativo y de servicios básicos".

"Entre los resultados finales se concluye que ambos índices presentaron alta correlación positiva entre Satisfacción Laboral y Clima Organizacional. En la evaluación general se determinó un promedio de satisfacción laboral de 56,4 puntos, con desviación estándar de 9 puntos, que correspondió al nivel medio de su escala. Para Clima Organizacional su promedio general fue de 143,8 puntos, con desviación estándar de 24,4 puntos, que también correspondió al nivel medio de su escala". (p. 69)

Este trabajo de investigación nos da una conclusión en donde existió índices con alta correlación positiva entre satisfacción laboral y clima organizacional y que tiene relación con las variables intervinientes del presente trabajo de investigación y que nos sirvió para tener referencia sobre las conclusiones.

Nieves (2011) con su tesis titulada "*Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua*", realizada en la Universidad Pedagógica Experimental El Libertador de Venezuela, cuya investigación es descriptiva – correlacional; llega a la conclusión que si hay

una relación altamente significativa entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional en el Liceo “Agustín Codazzi” del Estado de Aragua.

Teniendo en cuenta el estudio, se evidencia que basados en el resultado se deduce que hay influencia positiva del clima organizacional para que los docentes se consideren satisfechos e identificados con la institución educativa y esto produzca mejores aprendizajes en los estudiantes.

A nivel Nacional

Barriga (2016) en su tesis titulada *“Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate Meza, Jesús María 2016”*, “para optar el grado de magister en Educación con mención en Gestión de la Educación”. Llegando a la conclusión que “el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente”.

Mediante esta investigación se confirma la correlación entre variables y ayudó en la discusión de resultados.

“Huascope y Páucar (2012), en su trabajo de investigación “Estudio del clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa John F. Kennedy, del nivel secundario del distrito de Chincha Alta 2012”, “quienes señalan entre sus conclusiones que en el desempeño de los docentes influye mucho la relación interna de los miembros de la institución educativa debido a los conflictos que crean un clima negativo que afecta el proceso de enseñanza” (p. 71).

En esta investigación se confirma que el desempeño laboral de los docentes está directamente influenciada por el clima institucional.

Asimismo, la tesis de Armas (2010) *“Factores asociados al clima organizacional del personal que labora en la Editorial Vallejiana de la Universidad*

César Vallejo, provincia de Trujillo, diciembre 2010”, quien en su investigación descriptiva de corte transversal; el autor concluye:

“Los empleados de la Editorial Vallejiana de la Universidad César Vallejo se agrupan en dos tipologías: La primera clase, conformada por empleados cuyas iniciativas de mejoras para la organización, son tomadas en cuenta por sus superiores, además, estos empleados tienen autonomía para tomar decisiones relacionadas con el trabajo que desempeñan en la organización”. “En la segunda clase, se encuentran agrupados los empleados que califican como muy malo al material y equipo de trabajo, cuyas iniciativas de mejoras para la organización no son tomadas en cuenta por los superiores., que no se sienten identificados con la Editorial Vallejiana; en resumen se trata de empleados no satisfechos con la organización ni con el tipo de trabajo que desempeñan dentro de ella”. (p. 76)

La tesis precedente nos ilustra con los resultados y el tratamiento otorgado a la variable clima organizacional.

A nivel Local

Carhuatocto (2013) en su tesis “clima organizacional en escuelas emprendedoras”. Jaén, Perú, describe que las características del clima organizacional son: Vinculación, Valoración personal, Espíritu de trabajo, intimidad, acercamiento amical, Énfasis en la productividad, Empoderamiento, responsabilidad, recompensa, Riesgo, Apoyo, normas, formalización, capacidad de tolerancia, adecuación de la planeación.

Mediante este trabajo de investigación abordó la variable clima organizacional en cuanto a sus características de vinculación y acercamiento que se logra con una buena comunicación son parte de importante en las escuelas emprendedoras que es necesario tener en cuenta para influir en el clima organizacional.

Finalmente, Campos (2017) y su tesis magistral *“El clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Jaén de Bracamoros” – Jaén, 2016”*. La autora concluye:

“Entre el clima institucional y la satisfacción laboral existe relación positiva alta toda vez que el valor del coeficiente de correlación Tau-b de Kendal (0,822) y la significación bilateral (0,000) menor a 0.05, así lo corroboran. Asimismo, fue confirmado con los resultados obtenidos al establecer la contingencia entre ambas variables; se encontró que, según el 66%, el clima es medianamente bueno y la satisfacción laboral corresponde a un nivel alto y para el 24%, regular y medio en satisfacción laboral”. (p. x)

La importancia de la tesis de Campos radica en que abordó a ambas variables, sus hallazgos sirvieron para trabajar la correlación entre las variables estudiadas.

1.3. TEORÍAS RELACIONADOS CON EL TEMA

1.3.1. EL CLIMA ORGANIZACIONAL

1.3.1.1. Teorías del clima organizacional

La teoría del clima organizacional defendida hacia 1974 por Likert, admite concebir en “términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa”. “El fin que persigue esta teoría, es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional” (Páramo, 2016, p. 27).

Según Likert, “el comportamiento de los individuos es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y, en parte, por sus informaciones, percepciones, sus esperanzas,

sus capacidades y sus valores” (Páramo, 2016, p. 28). Por lo tanto la oposición está determinada por la percepción.

“Teoría de las relaciones humanas”

Sostenida por Elton Mayo, constituyó fundamentalmente una corriente antagónica en contra a la teoría tradicional del proceso administrativo. “La teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos a los cuales los trabajadores deberían someterse forzosamente” (Páramo, 2016, p. 29).

Agrega Mayo, citado por Páramo (2016):

“En la organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. Para explicar y justificar el comportamiento humano en las organizaciones, la teoría de las relaciones humanas estudió a fondo esa interacción social. Se entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos”. (p. 30)

Sobre este aspecto, Acosta (2015) opina:

... “teoría de las relaciones humanas concibe al trabajador no como un ente económico, sino como un ser social con sentimientos, deseos, percepciones, miedos y necesidades que lo motivan a alcanzar ciertos objetivos, donde a través de los estilos de liderazgo y las normas del grupo se determina, de manera informal, los niveles de producción”. (p. 43)

“Este enfoque humanista no pierde de vista el objetivo principal de las teorías clásicas, maximizar la productividad; sin dejar de lado que los factores sociales y psicológicos pueden determinar, en gran parte, la producción y satisfacción de los trabajadores” (Acosta, 2015, p. 43).

“Teoría humanista de Carl Roger”

Defendida por Carl Roger hacia 1999, según la cual un individuo ha de desenvolverse en un contexto afectuoso y fresco, en el cual parte de la desconfianza y angustia se anulan a medida que se socializa.

Las ideas de Roger:

“Sobre las relaciones y comportamiento humano dentro de una organización, en que se pueda manifestar que un clima organizacional favorable contribuirá para que los directores, docentes y administradores desempeñen su labor educativa de manera eficaz, eficiente y ofertando así una educación de calidad en un ambiente positivo” (Arévalo, et al., 2011, p. 2)

Teoría Sociocultural de Lev Vigotsky

Sostiene que el ser humano aprende en relación a su contexto, es decir, aprende de los demás. Nos manifiesta además, que el desarrollo de la inteligencia, se debe a los aspectos de un proceso social y cultural, que es el resultado de la educación.

Además, para Vigotsky los campos más significativos son el desarrollo y el aprendizaje. El desarrollo, es admitido “como un proceso dialéctico complejo, caracterizado por la periodicidad y la irregularidad en el desarrollo de las distintas funciones, metamorfosis o transformaciones cualitativas de una forma en otra, la internalización de factores internos y externos y ciertos procesos adaptativos” (Bahamondes, 2008, p. 21).

En cuanto al aprendizaje se señala que, “encierra una disposición intelectual, que posibilita la transferencia de los principios descubiertos, al resolver una tarea o una serie de distintas tareas” (p. 22).

1.3.1.2. Definición de clima organizacional

Para Chiavenato (2001, citado por Cortés, 2009) “el clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (p. 31).

Agrega el autor:

“Este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus participantes. El clima organizacional es alto y favorable en las situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevan la moral; y es bajo y desfavorable en las situaciones que frustran esas necesidades”. (Cortés, 2009, p. 32)

Mediante esta definición identificamos que se puede motivar a la conducta de los trabajadores o docentes para elevar la moral y por ende la calidad de su desempeño.

“Es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en función de los valores de un conjunto particular de características y actitudes en la organización”. (Cortés, 2009, p. 33)

Es oportuno subrayar que los trabajadores de las instituciones educativas, especialmente en educación superior, “son pieza clave para el desarrollo del propio sistema y un buen clima organizacional es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo del grupo humano de trabajo” (p. 34)

1.3.1.3. “Dimensiones del clima organizacional”

Para Quispe y Tito (2013) “las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos” (p. 31). “Por esta razón para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones” (p. 31).

Goncalves (2008) propone las siguientes dimensiones que a criterio del investigador considera relevantes: Motivación, liderazgo y comunicación

En el marco de la presente investigación, se asumieron dichas dimensiones: **comunicación, motivación, liderazgo.**

La Comunicación

Wiemann (2011) Explica que las relaciones interpersonales son fruto de una comunicación apropiada y eficaz. Una comunicación adecuada implica cuando hablar y cuando callar. El buen comunicador sabe qué debe decir, cuándo, dónde, cómo y a quién. De esto depende el sostenimiento de sus relaciones con los demás, además la comunicación debe ser eficaz, es decir los sujetos deben aprender a saber sobre llevar las relaciones sin perder de vista sus objetivos. Para ello los individuos deben expresar lo que sienten y desean para poder obtenerlo.

En las instituciones educativas la comunicación adquiere mayor importancia, pues los directores necesitan saber comunicarse con los docentes y el personal administrativo y de servicio, a su vez estos últimos deben saber comunicarse con los estudiantes, manteniendo relaciones armoniosas en un clima de respeto y correspondencia mutua.

Para Arévalo, et al., (2011, citando a Habermas, 2006) “la comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco” (p. 29).

Liderazgo

Según Lepeley (2001, citado por Arévalo, et al., 2011) “Liderazgo es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura, comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio...” (p. 30).

Al respecto Fernández (2002, citado por Arévalo, et al., 2011), sostiene:

“La satisfacción de los beneficiarios y la obtención de un impacto positivo en la sociedad se consiguen mediante un adecuado liderazgo de los directivos en el proceso de transformación de la organización mediante el establecimiento de oportunas políticas y estrategias, un adecuado aprovechamiento de los recursos y alianzas de todo tipo y una buena gestión de sus procesos todo lo cual lleva a conseguir la visión de la organización con excelentes resultados”. (p. 32)

El autor recomienda:

“El directivo debería de procurar construir entornos de trabajo donde la eficacia sea compatible con el enriquecimiento del autoconcepto con la capitalización personal de las personas que trabajan allí. Los directivos que consigan este resultado serán líderes capaces de transformar a sus empleados de tal modo que éstos acaban sintiéndose mejor con su trabajo, sus clientes y sus colegas”. (p. 32)

Motivación:

“Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y

expectativas de las personas en su medio organizacional”. Además, “es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes” (Arévalo, et al., 2011, p. 33)

1.3.2 DESEMPEÑO LABORAL.

1.3.2.1. Teorías del desempeño laboral

Gómez (2011) citando a “Cornejo y Redondo (2001) plantean que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso deberá producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales de los participantes” (p. 12).

Quispe (2015, citando a “Wehrich, 2004), señala que la satisfacción se refiere al gusto que se experimenta una vez cumplido un deseo o una meta, en otras palabras la satisfacción es un resultado ya experimentado” (p. 42). Aspecto respaldado por las diversas teorías:

Teoría del ajuste en el trabajo.

“Esta teoría está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo” (Quispe, 2015, p. 42).

“La satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores. Hay tres variables dependientes que son la satisfacción laboral del individuo los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Las variables independientes, destrezas, habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada, la correspondencia entre

ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona o refuerzos ocupacionales”. (Quispe, 2015, p. 43)

“Teoría de los eventos situacionales”

Según la cual la satisfacción laboral está definida por dos elementos llamados características situacionales y eventos situacionales:

“Características situacionales, son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión, esta información es comunicada antes de ocupar el puesto”. “Eventos situacionales, son facetas laborales que no tienden a ser pre-evaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo. Las características situacionales pueden ser fácilmente categorizadas”. (Quispe, 2015, p. 45)

“Características de los eventos situacionales, son específicos de cada situación. Esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización” (p. 45).

Teoría de la evaluación del desempeño docente.

Gómez (2011) precisa:

“La evaluación de desempeño, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”. (p. 13)

1.3.2.2. Definiciones del desempeño docente.

“(Chiavenato, 2000) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. (Quispe, 2015, p. 35)

Saccca (2010) afirma:

“El desempeño docente es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en aula de clases con sus alumnos para el logro de desarrollo integral de los estudiantes; así mismo implica todo el trabajo previo que el docente debe desarrollar para evitar el pragmatismo, y la improvisación durante su gestión dentro del aula. (p. 71)

Fernández (2006) indica:

“El desempeño es como la medición de la capacidad de respuestas que posee el individuo, los cuales dependen de su formación y motivación, además, se debe tomar en consideración los puntos fuertes y débiles que poseen, no todos los empleados se desempeñan en la misma forma, es muy importante que los supervisores reconozcan las diferencias existentes entre individuos que organizan el mismo trabajo”. (p. 40)

Según el Ministerio de Educación del Perú (2007, citado por Juárez, 2012) es “un conjunto de prácticas y desempeños que corresponden al trabajo pedagógico del docente y que gozan de reconocimiento profesional derivados de la investigación, el juicio de especialistas y la experiencia” (p. 21).

Entonces, constituye el conjunto de acciones concretas que ejecuta el docente en cumplimiento de sus funciones como formador de niños y jóvenes.

Está definido por elementos relacionados al mismo docente, al estudiante y al contexto.

1.3.2.3. Dimensiones del desempeño docente

Juárez (2012) citando al Ministerio de Educación del Perú (2007), considera las dimensiones siguientes:

“La planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, incluye conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio- económicas culturales y personales” (p. 13).

“La gestión de procesos de enseñanza y aprendizaje comprende el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Así mismo refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso enseñanza-aprendizaje”. (Juárez, 2012, p. 15)

“Las responsabilidades profesionales que implica el cumplimiento de responsabilidades profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional. Así mismo comprende el apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad” (Juárez, 2012, p. 15)

Asimismo, la Ley general de Educación N° 28044 (2012) establece 3 áreas de desempeño docente: Docencia, Administración e investigación.

Sin embargo el art. 12 de la Ley de Reforma magisterial N°29944 (2012) identifica cuatro dimensiones de desempeño laboral para los docentes: Gestión pedagógica, gestión institucional, formación, innovación e investigación:

Gestión Pedagógica, comprende situaciones de enseñanza en aula y actividades curriculares suplementarias.

Gestión institucional, comprende el desempeño de los profesores como Director, de UGEL, Director o jefe de gestión pedagógica, especialista en educación, director o sub director.

Formación docente, se refiere a los docentes que dan acompañamiento pedagógico, coordinador y/o especialista en programas de capacitación o actualización y especialización.

La Innovación e investigación comprende a profesores que diseñan, implementan y evalúan “proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa, estudios y análisis sistemático de la pedagogía y proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos”.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, para el presente trabajo de investigación se ha inferido para las dimensiones del desempeño docente: Planificación, preparación, responsabilidad e implementación.

Planificación El docente entre sus funciones es “planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integran” (Contreras, 2005, p. 38)

Preparación. Se “refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias” (Juárez, 2012, p. 15).

Responsabilidad. Cada individuo se convierte en líder; no esperar que le pidan el cumplimiento de la tarea, éste debe cumplir en los plazos más inmediatos y dar a conocer para las recompensas sociales.

Implementación. Los docentes diseñan, implementan y evalúan proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje de los alumnos e investigación educativa, estudios y análisis sistemático de la pedagogía y proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos. (Barriga, 2016, p. 39)

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “04 de Junio de 1821” de Jaén?

1.5. JUSTIFICACIÓN

El clima organizacional es un problema generalizado en todos los centros de Educación y también en las Instituciones de Educación Superior Universitaria y de Educación Superior tecnológica de nuestra localidad y, específicamente en el IESTP “04 de Junio de 1821”, considerando que el personal que labora, no se siente identificado, arraigado, ni a gusto con su trabajo, mostrando una seria indiferencia por su labor, lo que conduce a pensar que el clima organizacional, en términos generales no es el idóneo; consecuentemente el desempeño docente no es el óptimo.

Es por ello que establecer mecanismos que ayuden a mejorar el desempeño docente, siendo un aspecto relevante el mejoramiento del clima organizacional y para ello hay que establecer estrategias adecuadas para un buen clima organizacional y valorar el trabajo que los docentes desempeñan.

En el aspecto administrativo y pedagógico el presente trabajo es pertinente porque responde a los cambios educativos que se están produciendo en nuestro medio; es decir, mejorar la calidad educativa. En esta perspectiva, la

investigación, enriquece la calidad de la pedagogía como ciencia, para abordar eficientemente los problemas que afectan el sistema educativo actual.

Social e institucionalmente, la investigación resultó importante en la medida que se constituye en un instrumento de socialización y de identificación por nuestra institución de educación superior, mejorando las relaciones entre todos los agentes educativos y participando armoniosamente en los cambios cualitativos de la institución en general.

1.6. HIPÓTESIS

Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológica de Jaén – Cajamarca.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de Junio de 1,821-Jaén – Cajamarca.

1.7.2. Objetivos específicos.

- a. Identificar el nivel del desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de Junio de 1,821-Jaén – Cajamarca.
- b. Identificar el nivel del clima organizacional en el Instituto de Educación Superior tecnológico “04 de Junio de 1,821 de Jaén”
- c. Evaluar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los de los docentes del Instituto De Educación Superior tecnológico “04 de Junio de 1,821” de Jaén.

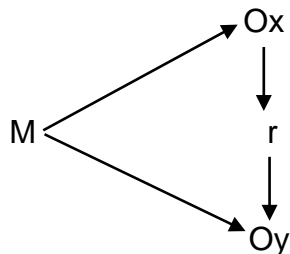
II. MÉTODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación asumió el carácter correlacional, estudio en el que se evalúan dos variables para luego estimar estadísticamente su nivel de correlación, (Mejía, 2017, p. 1)

Diseño de estudio:

Se usó el diseño no experimental de carácter transversal, cuyo esquema es:



De donde:

M : Muestra de estudio

Ox : Evaluación de la variable interviniente x Oy

: Evaluación de la variable interviniente y r :

Relación entre las variables x , y

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Definición conceptual

Variable x: Clima organizacional

Se define al clima organizacional, a las propiedades motivacionales del ambiente de trabajo que generan diversos tipos de motivación en sus participantes. “El clima organizacional es alto y favorable en las situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevan la

moral; es bajo y desfavorable en las situaciones que frustran esas necesidades”. (Chiavenato, 2001, p. 74)

Variable y Desempeño laboral: “Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (Chiavenato, 2000).

2.2.1. Definición operacional

Variable x: Clima organizacional

Es el ambiente de trabajo existente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de Junio de 1,821” de Jaén, evaluado mediante cuestionario desde la percepción de los docentes, en base a sus dimensiones: Comunicación, liderazgo y motivación.

Variable y: Desempeño laboral

Es el quehacer educativo realizado por los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de Junio de 1,821” de Jaén, evaluado mediante un cuestionario, considerando sus dimensiones:

2.2.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO Escala evaluación
Vx: Clima organizacional	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación directivo-trabajador ▪ Comunicación interna 	Cuestionario Escala: Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Excelente (4)
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estilo de liderazgo ▪ Ambiente laboral 	
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal, intrínseca, interna ▪ Externa 	
Vy: Desempeño laboral de docentes	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Previsión de la gestión del aprendizaje ▪ Previsión de la evaluación del aprendizaje 	Cuestionario Escala: Deficiente (1) Regular (2). Bueno (3). Excelente (4)
	Preparación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Práctica pedagógica ▪ Práctica valorativa 	
	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respeto a las normas internas ▪ Identidad con la Institución 	
	Implementación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desprendimiento para la innovación: 18, 19, 21, 22 ▪ Relaciones internas : 20, 23 	

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. Población

Para la realización del presente trabajo de investigación se tomó como población 39 docentes de los cuales 27 docentes son nombrados y 12 docentes son contratados del Instituto de Educación superior Tecnológico "04 de Junio de 1,821" de Jaén, distribuidos del modo siguiente:

TABLA 1
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO “04 DE JUNIO DE 1,821” DE JAEN –CAJAMARCA

CARRERA TÉCNICO PROFESIONAL	NÚMERO DE DOCENTES
Producción Agropecuaria	05
Computación e informática	04
Construcción Civil	04
Contabilidad	04
Enfermería Técnica	04
Mecánica Automotriz	04
Téc. en Laboratorio Clínico	04
Industrias Alimentarias	04
Cursos transversales	06
TOTAL	39

Fuente: CAP IESTP “4 Junio 1821” – Jaén. 2014

TABLA Nº 02
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO “04 DE JUNIO DE 1,821” DE JAÉN –CAJAMARCA

CONDICIÓN LABORAL	NÚMERO DE DOCENTES
Docentes nombrados	27
Docentes contratados	12
TOTAL	39

Fuente: CAP IESTP “4 Junio 1821” – Jaén. Año 2014

2.3.2. Muestra

En la presente investigación se trabajó con la muestra de 21 docentes, de los cuales 18 docentes nombrados y 3 docentes contratados, ya que se considera

representativa, seleccionada de manera no probabilística, considerando los que accedieron a ser encuestados.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

En la investigación se hizo uso de las técnicas e instrumentos siguientes:

Técnicas de gabinete. Permitted recopilar la información proveniente de diversas fuentes, la que se materializa mediante el empleo de los siguientes instrumentos.

Técnica del Fichaje: Con la cual se acopió información para estructurar el informe final de la investigación. Las fichas pueden ser bibliográficas, textuales, comentario, resumen, mixtas, etc.

Instrumentos

Las fichas.- Que contienen información de diversas fuentes bibliográficas y apuntes empíricos diversos.

Técnicas de trabajo de campo.

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, la misma que se materializó a través de los siguientes instrumentos:

Cuestionario de clima organizacional

Permitted identificar el nivel del clima organizacional el de los trabajadores del IESTP “4 de Junio de 1,821” de Jaén, el mismo que consta de 36 ítems para ser respondidos mediante alternativas siguientes:

1	2	3	4
Deficiente	Regular	Bueno	Excelente

La baremación de los resultados generales del instrumento es el siguiente:

DIMENSION ESCALA VALORATIVA CLIMA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN	LIDERAZGO	MOTIVACION	CLIMA ORGANIZACIONAL
EXCELENTE	39-48	39-48	39-48	117-144
BUENO	30-38	30-38	30-38	90-116
REGULAR	21-29	21-29	21-29	63-89
DEFICIENTE	12-20	12-20	12.20	36-62

Cuestionario de Desempeño laboral

Permitió diagnosticar el nivel del desempeño laboral el de los trabajadores del IESTP “4 de Junio de 1,821” de Jaén, el mismo que consta de 23 ítems, mediante alternativas siguientes:

1	2	3	4
Deficiente	Regular	Bueno	Excelente

La baremación de los resultados generales del instrumento es el siguiente:

DIMENSION ESCALA VALORATIVA DESEMPEÑO LABORAL	PLANIFICACION	PREPARACION	RESPONSABILIDAD	IMPLEMENTACION	DESEMPEÑO LABORAL
EXCELENTE	20-24	17-20	20-24	20-24	74-92
BUENO	15-19	13-16	15-19	15-19	57-73
REGULAR	10-14	09-12	10-14	10-14	40-56
DEFICIENTE	06-09	05-08	06.09	06.09	23-39

2.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS:

Los datos recogidos mediante los instrumentos fueron procesados mediante la estadística descriptiva para evaluar el nivel alcanzado por cada variable, presentándose los resultados en tablas y figuras de distribución de frecuencias; asimismo, para establecer la relación entre variables se aplicó la estadística inferencial y la prueba índice de correlación de Pearson.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

Las actividades investigativas se hicieron con personas responsables, para ello fue fundamental poner en juego los valores éticos específicos como son:

- El respeto al consentimiento informado de las personas como fuentes informantes y la reserva en su identidad.
- Opiniones y juicios objetivos e imparciales.
- Registro de las fuentes de información en estricta observancia con las reglas internacionales APA

III. RESULTADOS

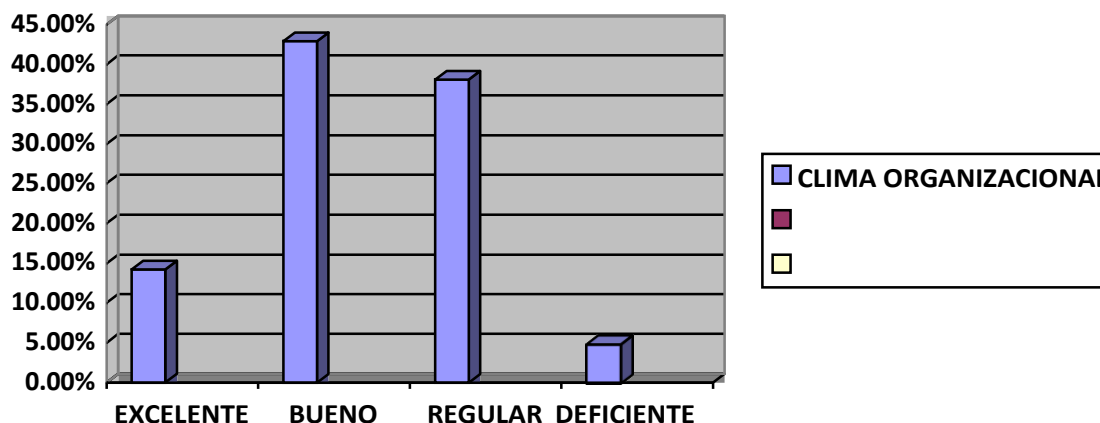
3.1.-DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS –TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1

RESULTADOS GENERALES POR CATEGORIAS DEL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO 4 DE JUNIO D 1,821 DE JAÉN

CATEGORÍAS	MUESTRA DE ESTUDIO	
	F	%
EXCELENTE (117-144)	3	14.2
BUENO (90-116)	9	42.9
REGULAR (63-89)	8	38.1
DEFICIENTE(36-62)	1	4.8
TOTAL	21	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a la muestra



FUENTE: Tabla N° 02

FIGURA 1

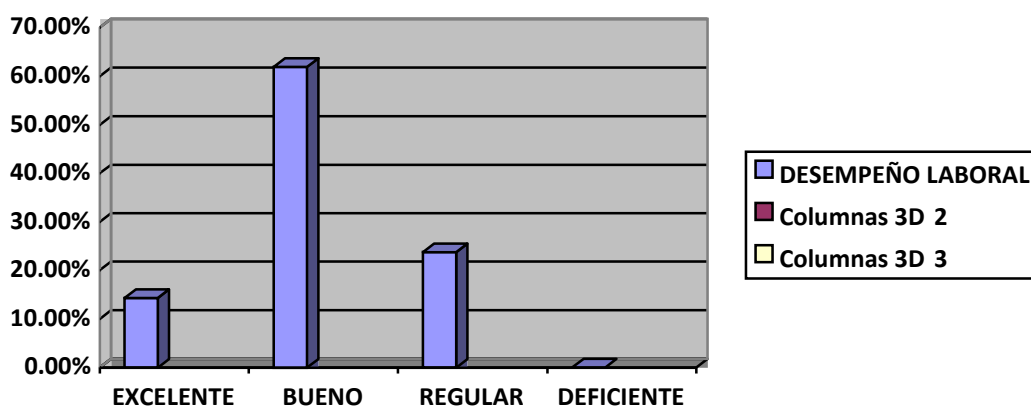
RESULTADOS GENERALES POR CATEGORIAS DEL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLÓGICO 4 DE JUNIO DE 1,821 DE JAEN.

La Tabla 1 nos muestra los resultados del nivel de clima organizacional del personal docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico “ 04 de Junio de 1,821” de Jaén, en donde el 14.2% (3) docentes se encuentran en un nivel de clima organizacional excelente, el 42.9 % (9), docentes se encuentran en un nivel de clima organizacional bueno, el 38.1 % (8) docentes se encuentran en un nivel de clima organizacional regular ,y solamente el 4.8 %(1), docentes se encuentran en un nivel de clima organizacional deficiente, es decir, en cierta medida existe un buen clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico “ 04 de Junio de 1,821” de Jaén

TABLA 2
RESULTADOS GENERALES POR CATEGORIAS DEL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO 4 DE JUNIO DE 1,821 DE JAEN.

CATEGORIAS	MUESTRA DE ESTUDIO	
	f	%
EXCELENTE(74-92)	3	14.3
BUENO (57-73)	13	61.9
REGULAR (40-56)	5	23.8
DEFICIENTE(23-39)	0	0.00
TOTAL	21	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio



Fuente: Tabla 2

FIGURA 2

RESULTADOS GENERALES POR CATEGORÍAS DEL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO 4 DE JUNIO DE 1,821 DE JAEN.

La Tabla 2 nos muestra los resultados del nivel del DESEMPEÑO LABORAL del personal docente del Instituto de Educación Superior tecnológico Público “4 de Junio de 1,821” de Jaén, en donde el 14.3 % (3) del personal docente se encuentran en un nivel de excelente en el Desempeño laboral, el 61.9 % (13) del personal docente se encuentran en un nivel de Desempeño laboral Bueno, el 23.8 % (5) se encuentran en la categoría de regular, es decir, en cierta medida existe un nivel bueno de Desempeño Laboral.

TABLA 3

CORRELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO 4 DE JUNIO DE 1,821 DE JAÉN.

VARIABLES	FUNCIONES	CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	0.863
	Sig.(bilateral)		0.000
	N	21	21
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0.863	1
	Sig.(bilateral)	0.000	
	N	21	21

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Base de datos

Con respecto a la correlación existente entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral según la correlación de Pearson es de 0.863, lo que significa que presenta una correlación muy alta y positiva, a un nivel de significancia del 95 %, es decir a un buen clima organizacional existe un buen desempeño laboral.

Decisión: Según la correlación de Pearson para el Instituto de Educación Superior Tecnológico 4 de Junio de 1,821” de Jaén, en el cual se tiene una correlación muy alta positiva, a un nivel de significancia del 95 %, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se tiene que: existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la referida institución.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos en la Tabla 1, nos muestra que el clima organizacional, en su mayoría el 42.9 % lo ubican en un nivel bueno, el 14.3% lo ubican en un nivel excelente, mientras que el 38.1% se ubica en el nivel regular y el 4.8 % se ubica en el nivel deficiente, esto nos demuestra que existe una gran diferencia, en la forma como se encuentra el clima organizacional, además de la responsabilidad que debe de existir dentro de una institución para la toma de decisiones pertinentes en función de la institución y el clima organizacional en su desempeño laboral.

Con respecto al DESEMPEÑO LABORAL, los datos contenidos en la Tabla 2 se muestra que el 14.3 % (3) del personal docente se encuentra en un nivel de excelente en el Desempeño laboral, el 61.9 % (13) del personal docente se ubica en un nivel de Desempeño laboral Bueno, el 23.8 % (5) se encuentran en la categoría de regular, es decir, en cierta medida existe un nivel bueno de Desempeño Laboral.

Considerando que la investigación es de tipo correlacional, se estimó el índice de correlación de Pearson obteniéndose 0.863, lo que significa que presenta una correlación muy alta y positiva, quedando aceptada la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se tiene que: si el clima organizacional es favorable, el desempeño laboral de los docentes será bueno; dicho de otra manera, a un mejor clima organizacional mejor será el desempeño laboral docente; en resumen, si una variable cambia, también cambia la otra.

Estos resultados resultan concordantes con los obtenidos en el trabajo de Zaga y Mamani (2011) "Relación del clima laboral con el desempeño docente del complejo educativo de Huaraya, provincia de Moho, Puno -2011". Concluyen luego de una minuciosa comparación, observamos que los 20 docentes que conforman el total del grupo muestral mantienen un nivel (MUY BUENO) de clima laboral que coinciden con el nivel (MUY BUENO) respectivamente de desempeño

docente, haciendo un total de 100 % de docentes que coinciden en los niveles mencionados. Luego del tratamiento estadístico aplicado al resultado de las encuestas se determinó que no existe una relación directa algo significativa entre el nivel de CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE de los docentes del complejo educativo de Huaraya, provincia de Moho, Puno-2011.

También los hallazgos pueden reafirmar la teoría humanista de Carl Roger para quien una persona debe desarrollarse en un ambiente amistoso e informal, donde parte del temor y ansiedad desaparecen a medida que se socializa. Roger además también nos da a conocer sobre las relaciones y comportamiento humano dentro de una organización, en que se pueda manifestar que un clima organizacional favorable contribuirá para que los docentes desempeñen su labor educativa de manera eficaz, eficiente.

De igual manera se respaldan con la Teoría de Relaciones humanas de Víctor Murillo donde trata de grupos pequeños como unidad organizacional no se puede dejar de conocer, en cuanto que su formación, funcionamiento, dinámica, estructura interna y liderazgo efectivo.

Finalmente se confirma la Teoría socio cultural de Vigotsky donde nos dice que los campos más significativos son el desarrollo y el aprendizaje es concebido como un proceso dialéctico complejo, caracterizado por la periodicidad y la irregularidad en el desarrollo de las distintas funciones, metamorfosis o transformaciones cualitativas de una forma en otra, la interrelación de factores internos, externos y ciertos procesos adaptativos.

V. CONCLUSIONES

Al término del presente trabajo de investigación se llega a las siguientes conclusiones:

- a. De manera general, en relación al nivel de clima organizacional el 14.3 % de los docentes de la muestra están en la categoría excelente, el 42.9 % se ubican en la categoría de Bueno y el 36.1 % en la categoría regular; se infiere que la mayoría se califica en el nivel bueno.
- b. En cuanto al desempeño laboral, el 14.3 % de los docentes de la muestra están en la categoría excelente, el 61.9 % se ubican en la categoría de bueno y el 23.8 % en la categoría de regular; se deduce que la mayoría está en el nivel bueno.
- c. Al contrastar la hipótesis, se halló que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, ya que se obtuvo el índice de correlación de Pearson cuyo valor es de 0.863, es decir, la relación es muy alta y positiva, significa que a mejor clima organizacional, mejor será el desempeño laboral de los docentes.

VI. RECOMENDACIONES

- a. El Instituto de Educación Superior Tecnológico “4 de Junio de 1,821” de Jaén como entidad de educación superior tecnológico debe impulsar posteriores trabajos de investigación relacionados con la mejora del clima organizacional y el desempeño laboral, ya que existe una estrecha relación ambas variables.
- b. Con este trabajo de investigación sugerimos a los docentes, trazarse metas y objetivos a nivel personal, así como también programar talleres de interaprendizaje para mejorar el desempeño docente y lograr en sus estudiantes aprendizajes significativos.
- c. A los docentes, tomar conciencia y adoptar “aptitudes” y “actitudes” de cambio para mejorar en calidad ya que es una institución que forma técnicos profesionales que luego se insertan en el mercado laboral de las empresas que esperan del buen desempeño para lograr desarrollarse y progresar en bien del país.
- d. Al Director y plana jerárquica, gestionar ante la DRE de Cajamarca apoyo para la capacitación de los docentes de la institución en lo que se refiere a liderazgo, propuesta de estrategias didácticas, trabajo en equipo y otras que permitan mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS

- Acosta, T. D. (2015). *La aplicación del aprendizaje organizacional en el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNE, 2014*. Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/912/>
- Arévalo, et al. (2011). *Clima organizacional*. Recuperado de: <http://xindey.blogspot.com/?cv=1>
- Armas, M. E. (2010). *Factores asociados al clima organizacional del personal que labora en la Editorial Vallejana de la Universidad César Vallejo, provincia de Trujillo, diciembre 2010*. Trujillo, Perú: s/e.
- Bahamondes, J. L. (2008). *Informe final estrategias de aprendizaje*. Recuperado de: https://www.infocap.cl/web/pdf/Informe_Final_Estrategias_de_Aprendizaje.pdf?cv=1
- Barriga, R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016*. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5177>
- Campos, E. (2017). *El clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa "Jaén de Bracamoros" – Jaén, 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
- Campos, W. Paye, O. y Arella, G. (2012). *Relación de clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas estatales de nivel secundario del distrito de ayaviri melgar, puno 2011*. Recuperado de: http://cursointel--roque71012.blogspot.com/2012_05_01_archive.html?cv=1
- Carhuatocto Huamán, A. (2013: p.12). *Clima organizacional en escuelas emprendedoras*. Jaén, Perú: s/e.
- Chiavenato, A. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Edit. McGraw-Hill.
- Contreras, B. (2005). *Micropolítica escolar: Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/125/CONTR>

ERAS_PAREDES_BLANCA_MICROPOLITICA_ESCOLAR.pdf?cv=1&seque
nce=1

Cortés, N. M. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional*. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/doc/80045186/Tesis-Diagnostico-Clima-Laboral?cv=1>

Fernández, P. C. (2006). *Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica*. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/doc/315909830/2venezuela-Clima-Organizacional-y-Supervision-Desempeno-Docente?cv=1>

Fernández, T. (2004). *Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay*. Recuperado de:

<http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Tabare.htm?cv=1>

Fernández, T. (2004). *De las escuelas eficaces a las reformas de segunda generación*. . s/c.: Estudios Sociológicos, 65.

Gómez, J. (2011). *Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente*. Recuperado de: <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.com/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html?cv=1>

Goncalves, A. (2008). *Dimensiones del clima organizacional*. Cuba: Disponible en <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>.

Juárez, S. (2012). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*. Estado de México, México: Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Rmi123-14%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Rmi123-14%20(1).pdf).

Mejía, T. (2017). *Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>

Mendoza, R. (2009). *El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima gestión institucional en la IE N° 14586 La Loma -Huarmaca-Huancabamba*. Piura, Perú: Disponible en: <http://proyectosytesis.blogspot.com/2009/04/el-conflicto-organizacional-y-su.html>.

Molocho, N. (2009). *Influencia del Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur*. Lima, Perú: Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/3230>.

- Nieves, E. (2011). *Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua*. Tesis, Universidad Pedagógica Experimental El Libertador de Venezuela
- Palma, S. (2000). *Motivación y Clima laboral en Personal de Entidades universitarias*. Lima, Perú: Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf.
- Páramo, P. (2006). *Tres enfoques relacionados con el clima organizacional*. Recuperado de: <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/3719/1/132252.pdf?cv=1>
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha Andahuaylas, 2015*. Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE->
- Quispe, E. C. y Tito, C. R. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática- Huancavelica*. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/410/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200011.pdf>
- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los CEBAAs*. Lima, Perú: s/e.
- Trahtemberg, L. (2004). *Entre el cáncer y la Educación: La Educación Peruana en emergencia*. Lima, Perú. : Disponible en: <http://www.trahtemberg.com/articulos/704-entre-el-cancer-y-la-educacion-la-educacion-peruana-en-emergencia.html>.

ANEXOS

ANEXO N°01

CUESTINARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL APLICADO A LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO "04 DE JUNIO DE 1,821"- JAÉN

I. DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCION FORMADORA :Universidad César Vallejo
ESCUELA :Post Grado
UNIDAD DE ANÁLISIS :IEST."04 DE JUNIO DE 1,821
RESPONSABLE :Br. CUBAS VASQUEZ Wilson

II. PRESENTACION: Estimado trabajador, estoy realizando un trabajo de investigación referente al clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del I.E.S.T. "04 de Junio de 1,821". En tal sentido solicitamos su valiosa colaboración consistente en el desarrollo del presente cuestionario

III. OBJETIVO:

Diagnosticar el nivel del clima institucional de los trabajadores del I.E.S.T. "04 de Junio de 1,821".

IV. INSTRUCCIONES:

Estimado profesor, de acuerdo al objetivo señalado, mucho se le agradece responder las preguntas; no requerimos que se identifique, sólo nos interesa su veracidad.

Ante cada ítem marca con un aspa (X) la escala que crea conveniente

1=Deficiente	2=Regular	3=Bueno	4=Excelente
--------------	-----------	---------	-------------

A.- CLIMA ORGANIZACIONAL

A.- COMUNICACIÓN					
1	El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social	1	2	3	4
2	En el trabajo institucional es notorio que se escuchan unos a otros	1	2	3	4
3	El(la) responsable me mantiene informado sobre ls asuntos pedagógicos	1	2	3	4
4	En la institución se habla con los trabajadores acerca de una información delicada	1	2	3	4
5	La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización	1	2	3	4
6	Los trabajadores son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la organización	1	2	3	4
7	Los jefes inmediatos fortalecen niveles de confianza entre el equipo	1	2	3	4
8	Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo	1	2	3	4
9	Se toma en cuenta las opiniones de los estudiantes en el trabajo	1	2	3	4
10	Se le permite a los trabajadores y estudiantes dar respuestas para mejorar el trabajo	1	2	3	4
11	Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en las labores	1	2	3	4
12	Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.	1	2	3	4
B.- LIDERAZGO					
13	El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	1	2	3	4
14	En la institucional existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable	1	2	3	4
15	El trabajo en mi institución educativa está bien organizado	1	2	3	4
16	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso	1	2	3	4

	transparente y racional de los recursos				
17	Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad	1	2	3	4
18	La institución celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante de los proyectos en que incurre	1	2	3	4
19	Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de estudio	1	2	3	4
20	Las autoridades educativas promueven actitudes positivas	1	2	3	4
21	Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en la institución	1	2	3	4
22	Recibo recompensa por los logros durante mis estudios	1	2	3	4
23	Se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logro de objetivos	1	2	3	4
24	Mis compañeros suelen hablar positivamente en la institución	1	2	3	4
C.- MOTIVACION					
25	Existe un ambiente de confianza entre compañeros en la institución.	1	2	3	4
26	Ella) responsable de mi institución delega eficazmente funciones de responsabilidad.	1	2	3	4
27	Los trabajadores tienen interés por crear, mantener y establecer relaciones personales entre compañeros de trabajo	1	2	3	4
28	En mi institución se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad educativa.	1	2	3	4
29	Cuando la institución implanta una nueva aplicación informática , nuevos procedimientos, etc., facilita formación específica .	1	2	3	4
30	Le agrada el trabajo voluntario por parte del personal jerárquico	1	2	3	4
31	Las herramientas informáticas que utilizó están bien adaptadas a las necesidades de la labor educativa	1	2	3	4
32	Existen tratos entre colegas con dignidad y respeto	1	2	3	4
33	Las condiciones ambientales de la institución (Climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria	1	2	3	4
34	La remuneración que perciben, tienden a motivar para que los docentes tiendan a trabajar más	1	2	3	4
35	Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continua	1	2	3	4

36	Recibo información necesaria para desempeñar correctamente mis estudios	1	2	3	4
----	---	---	----------	---	---

BAREMO ANALITICO POR DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSION ESCALA VALORATIVA ORGANIZACIONAL	COMUNICACION	LIDERAZGO	MOTIVACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL
EXCELENTE	30-48	39-48	39-48	117-144
BUENO	30-38	30-38	30-38	90-116
REGULAR	21-29	21-29	21-20	63-69
DEFICIENTE	12-20	12-20	12-20	36-62

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO N° 02

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre:

Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de Junio de 1,821” de Jaén

2. Autor: El Cuestionario fue adaptado por el investigador acerca de la identificación del clima organizacional en el Instituto

3. Objetivo:

Diagnosticar el nivel de clima organizacional de los trabajadores del IEST “04 de Junio de 1,821” de Jaén.

4. Usuarios:

El Cuestionario de clima organizacional fue aplicado a los trabajadores del IEST “04 de Junio de 1,821” de Jaén.

5. Características y modo de aplicación.

1º El Cuestionario para diagnosticar el nivel de clima organizacional está estructurado en 36 ítems referidos a las tres dimensiones que son: Comunicación, Liderazgo, Motivación.

2º El instrumento fue aplicado de manera individual a cada trabajador, teniendo cuidado de no influenciar en sus respuestas a fin de recoger información objetiva.

3º El instrumento se aplicó por espacio de 30 minutos.

6. Estructura

Variable: Clima Organizacional		
Dimensión	Indicadores	Ítems
Comunicación	• Comunicación directivo-trabajador	3,4,5,7,8,12
	• Comunicación interna	1,2,6,9,10,11
Liderazgo	• Estilo de liderazgo.	13,16,17,20,22
	• Ambiente laboral	14,15,18,19,21,23,24
Motivación	• Personal intrínseca interna	27,28,30,31,34,36
	• Externa	25,26,29,32,33,35

7. Escala.

a. Escala general:

Niveles	Rango
Excelente	[117 – 144)
Bueno	[90 - 116)
Regular	[63 – 89)
Deficiente	[36 – 62)

b. Escala específica.

Niveles	Dimensiones		
	Autoimagen	Autovaloración	Autoconfianza
Excelente	[39 – 48)	[39 – 48)	[39 – 48)
Bueno	[30 - 38)	[30 - 38)	[30 - 38)
Regular	[21 – 29)	[21 – 29)	[21 – 29)
Deficiente	[23 – 20)	[12 – 20)	[12 – 20)

8. Validación: El contenido del instrumento fue validado por juicio de expertos

Confiabilidad: Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

ANEXO N° 03

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL APLICADO A LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO “04 DE JUNIO DE 1,821”- JAÉN

I. DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCION FORMADORA :Universidad César Vallejo
ESCUELA :Post Grado
UNIDAD DE ANÁLISIS :!EST.”04 DE JUNIO DE 1,821”
RESPONSABLE :Br. CUBAS VASQUEZ Wilson

II. PRESENTACION: Estimado trabajador, estoy realizando un trabajo de investigación referente al clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del I.E.S.T. “04 de Junio de 1,821”. En tal sentido solicitamos su valiosa colaboración consistente en el desarrollo del presente cuestionario

III. OBJETIVO:

Diagnosticar el nivel desempeño laboral de los profesores del I.E.S.T. “04 de Junio de 1,821” de Jaén

IV. INSTRUCCIONES:

Estimado profesor, de acuerdo al objetivo señalado, mucho se le agradece responder las preguntas; no requerimos que se identifique, sólo nos interesa su veracidad.

Ante cada ítem marca con un aspa (X) la escala que crea conveniente

1=Deficiente	2=Regular	3=Bueno	4=Excelente
--------------	-----------	---------	-------------

B.- DESEMPEÑO LABORAL

A.- PLANIFICACION					
1	Desarrollo los contenidos de lo particular (simple) a lo general(complejo)	1	2	3	4
2	Los contenidos planificados se ajustan al objeto de estudio de la carrera	1	2	3	4
3	El sílabo sigue una estructuración lógica en los contenidos	1	2	3	4
4	Identifico las características psicológicas o ritmo de aprendizaje de cada uno de los alumnos	1	2	3	4
5	Utilizo adecuadamente los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza –aprendizaje	1	2	3	4
6	Utilizo formas de evaluación adecuada y consistente con lo establecido al inicio del curso	1	2	3	4
B.- PREPARACION					
7	Mis clases evidencian ser motivadoras, entretenidas e interesantes	1	2	3	4
8	Promuevo varias prácticas educativas : análisis, creatividad, valoración, crítica y solución de problemas	1	2	3	4
9	Ayudo a los alumnos a que conozcan sus derechos , responsabilidades y aprenda a ejercerlo.	1	2	3	4
10	Establezco el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás.	1	2	3	4
11	Desarrollo en forma constante la autocrítica de su práctica educativa.	1	2	3	4
C.-RESPONSABILIDAD					
12	Asisto puntualmente a las clases y a la institución.	1	2	3	4
13	Evidencio connotación de entrega , servicio y vocación pedagógica hacia el IEST “ 04 de Junio de 1,821” y la comunidad.	1	2	3	4
14	Me preocupo permanentemente por mejorar la autoestima de mis colegas y/o alumnos.	1	2	3	4
15	Muestro un trato amable y respetuoso hacia los demás.	1	2	3	4

16	Muestro evidencia, solvencia profesional en el desarrollo de mi asignatura.	1	2	3	4
17	Cumplo con las normas vigentes dentro y fuera de la institución.	1	2	3	4
D.- IMPLEMENTACION					
18	Presento proyectos de innovación creatividad y mejoramiento del aprendizaje de mis alumnos.	1	2	3	4
19	Participo, organizo y dirijo las actividades y aplicación de valores en la institución.	1	2	3	4
20	Propicio un ambiente cordial y de colaboración en el aula.	1	2	3	4
21	Identifico los conocimientos de los alumnos y retroalimenta su aprendizaje.	1	2	3	4
22	Acepta las sugerencias de los alumnos para su desarrollo profesional y humano.	1	2	3	4
23	Proyecto imagen de satisfacción incesante en la labor docente.	1	2	3	4

BAREMO ANALITICO POR DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSION ESCALA VALORATIVA ORGANIZACIONAL	PLANIFICACION	PREPARACION	RESPONSABILIDAD	IMPLEMENTACION	DESEMPEÑO LABORAL
EXCELENTE	20-24	17-20	20-24	20-24	74-92
BUENO	15-19	13-16	15-19	15-19	57-73
REGULAR	10-14	09-12	10-14	10-14	40-56
DEFICIENTE	06-09	05-08	05-09	06-09	23-39

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO N° 04

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre:

Cuestionario referente al Desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de Junio de 1,821” de Jaén

2. Objetivo:

Recoger información sobre Nivel de Desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de Junio de 1,821 en sus cuatro dimensiones: Planificación, Preparación, Responsabilidad, Implementación.

3. Usuarios:

Cuestionario referente al Desempeño laboral fue aplicado a los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de Junio de 1,821” de Jaén

4. Características y modo de aplicación.

1º El Cuestionario para evaluar el Desempeño laboral docente está estructurado en 23 ítems referidos a las cuatro dimensiones que son: Planificación, Preparación, Responsabilidad, Implementación

2º El instrumento fue aplicado de manera individual a cada docente, teniendo cuidado de no influenciar en sus respuestas a fin de recoger información objetiva.

3º El instrumento se aplicó por espacio de 30 minutos.

5. Estructura

Variable: Desempeño laboral		
Dimensión	Indicadores	Ítems
Planificación	Previsión de la gestión del aprendizaje características físicas y psicológicas	1,2,3,4,5
	Previsión de la evaluación del aprendizaje.	6
Preparación	Práctica pedagógica	7,8,9
	Práctica valorativa.	10,11
Responsabilidad	Respeto a las normas internas	12,14,17
	Identidad con la institución en sus decisiones	13,15,16
Implementación	Desprendimiento para la innovación	18,19,21, 22
	Relaciones internas	20,23

6. Escala.

c. Escala general:

Niveles	Rango
Excelente	[74 – 92)
Bueno	[57 - 73)
Regular	[40 – 56)
Deficiente	[23 – 39)

d. Escala específica.

Niveles	Dimensiones			
	Planificación	Preparación	Responsabilidad	Implementación
Excelente	[20 – 24)	[17 – 20)	[20 – 24)	[20 – 24)
Bueno	[15 - 19)	[13 - 16)	[15 - 19)	[15 - 19)
Regular	[10 – 14)	[09 – 12)	[10 – 14)	[10 – 14)
Deficiente	[06 – 09)	[05 – 08)	[05 – 09)	[06 – 09)

7. Validación: El contenido del instrumento fue validado por juicio de expertos

8. Confiabilidad: Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

ANEXO N° 05
INFORME DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

El clima organizacional y el Desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "04 de Junio de 1,821" de Jaén

2. INSTRUMENTO:

Un cuestionario para diagnosticar el Clima Organizacional con 36 ítem y un cuestionario para diagnosticar el Desempeño laboral de los docentes con 23 ítem

3. EXPERTO:

3.1 APELLIDOS Y NOMBRES: Montenegro Camacho Luís

3.2 INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

3.3 GRADO ACADÉMICO: Doctor en Educación

4. INVESTIGADOR:

Br. Cubas Vásquez Wilson

5. VALORACIÓN DE ITEMS : VARIABLE:

CRITERIO	INDICADOR	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		0-20				21-40				41-60				61-80				81-100			
		5	10	15	20	26	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado para el																				
VOCABULARIO	Es apropiado al usuario.																				
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros																				
ORGANIZACIÓN	Los ítems presentan una organización lógica																				
PERTINENCIA	Los ítems corresponden a los indicadores que se evaluarán.																				
INTENCIONALIDAD	Evalúan la																				
CONSISTENCIA	El instrumento se basa en los aspectos teóricos y científicos																				
COHERENCIA	Hay coherencia entre ítems, indicadores, dimensiones y variable.																				
METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito de la investigación																				

6. SUGERENCIAS

.....
.....

7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....
.....
.....

8. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:.....

9. LUGAR Y FECHA:

10. FIRMA:

11. CÓDIGO ANR / SUNEDU:

12. D.N.I.:.....

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

SEÑOR LUIS MONTENEGRO CAMACHO

DOCTOR EN EDUCACION

DISTINGUIDO PROFESIONAL

CUBAS VASQUEZ WILSON, estudiante de la maestría de la Universidad César Vallejo de Chiclayo, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que estando realizando el trabajo de investigación titulado: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLÓGICO "04 DE JUNIO DE 1,821"-JAEN, siendo una de las herramientas aplicar un cuestionario para determinar el nivel de CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL, destacando su experiencia profesional en este campo, es que recorro a su honorable persona para solicitarle su valiosa colaboración consistente en la revisión y análisis de los ítems propuestos en el test anexo cuyo objetivo es identificar el nivel de clima organizacional y desempeño laboral.

Sus observaciones y recomendaciones como juez de validación serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación, agradeciéndole de antemano.

Esperando la debida atención a la presente, me despido de Ud.

Jaén Agosto 2014

Br. Wilson Cubas Vásquez

Docente

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL EXPERTO Luis Montenegro Camacho

D,N,I, N° 16672474

Por medio del presente hago constar que realicé la revisión de dos cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño laboral elaborado por el estudiante de maestría Wilson Cubas Vásquez, quien está realizando un trabajo de investigación titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLÓGICO “04 DE JUNIO DE 1,821” JAÉN

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho cuestionario es válido para su aplicación.

Jaén de Agosto de 2,014

.....
Dr. Luis Montenegro Camacho

D.N.I. N ° 16672474

ANEXO N° 06

BASE DE DATOS DEL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL OBTENIDO POR LA MUESTRA DE ESTUDIO DURANTE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACION

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL					DESEMPEÑO LABORAL					
	COMUNICACIÓN	LIDERAZGO	MOTIVACION	PUNTAJE	SITUACION	PLANIFICACION	PREPARACION	RESPONSABILIDAD	IMPLEMENTACION	PUNTAJE	SITUACION
1	23	18	24	65	REGULAR	14	14	10	12	50	REGULAR
2	26	25	28	79	REGULAR	14	15	17	16	62	BUENO
3	37	33	25	105	BUENO	19	15	16	17	67	BUENO
4	39	42	45	126	EXCELENTE	21	21	20	20	82	EXCELENTE
5	22	18	20	60	DEFICIENTE	14	12	15	13	54	REGULAR
6	35	31	30	96	BUENO	17	16	17	14	64	BUENO
7	28	27	23	78	REGULAR	17	14	15	14	60	BUENO
8	43	46	30	119	EXCELENTE	20	17	20	18	75	EXCELENTE
9	35	35	33	103	BUENO	16	16	18	19	69	BUENO
10	24	24	22	70	REGULAR	12	14	14	12	52	REGULAR
11	32	34	34	100	BUENO	20	14	16	17	67	BUENO
12	42	35	30	107	BUENO	17	14	20	20	71	BUENO
13	32	35	30	97	BUENO	16	16	16	15	63	BUENO
14	20	22	23	65	REGULAR	15	15	19	18	67	BUENO
15	24	24	22	70	REGULAR	17	14	14	17	62	BUENO
16	35	37	34	106	BUENO	18	15	16	15	64	BUENO
17	42	35	30	107	BUENO	17	17	17	16	67	BUENO
18	37	35	33	105	BUENO	17	17	13	17	64	BUENO
19	20	22	23	65	REGULAR	13	13	14	14	54	REGULAR
20	41	40	44	125	EXCELENTE	17	15	23	21	76	EXCELENTE
21	27	25	22	74	REGULAR	18	12	12	14	56	REULAR

X			91.52						64.10	
S			21.26						8.14	
C.V.			23.22						12.71	

FUENTE: Cuestionario aplicado a la muestra

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO "04 DE JUNIO DE 1,821" DE JAEN, OTORGA LA PRESENTE _

CONSTANCIA

Al Br. Wilson Cubas Vásquez, estudiante del programa de maestría en gestión Pública de la Universidad César Vallejo, quien realizó el trabajo de investigación titulado "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO "04 DE JUNIO DE 1821" DE JAÉN, en el distrito de Jaén, provincia de Jaén, Región Cajamarca, en Agosto del año 2,014, estudio aplicado a los docentes de Instituto a mi cargo, en el periodo comprendido entre Agosto a Diciembre 2,014

Se expide la presente constancia en virtud al trabajo realizado.

Jaén, 06 de Marzo 2,018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 2

Yo WILSON CUBAS VASQUEZ..... identificado con DNI N° 27735858..... egresado de la Escuela Profesional de POST GRADO PROGRAMA MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO "04 DE JUNIO DE 1821" JAVEN CAJAMARCA"....."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 27735858

FECHA: 22 de 12 del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Elizabet Rojas Vásquez, Asesora del Taller de Actualización de Tesis, habiendo revisado la tesis del estudiante: **Wilson Cubas Vásquez**, titulada: ***“El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca”***, constato que la misma tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 10 de julio del 2018



.....
Dra. ELIZABET ROJAS VÁSQUEZ
DNI: 27749394



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Wilson Cubas Vásquez
INFORME TITULADO:

El clima organizacional y el desempeño laboral de
los docentes del Instituto de Educación Superior
Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén -
Cajamarca.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 12/08/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN