



**El clima organizacional y la participación docente en la
institución educativa primaria N° 22741,
“El Huarango”, Comatrana
- Ica, año 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Br. CESPEDES POMA, Elías Julián

ASESOR:

Dr. Wilmar Lezama Arteaga

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

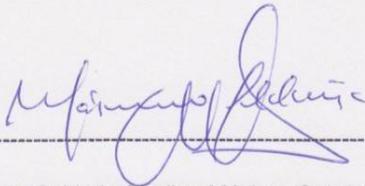
PERÚ – 2016

Página del jurado



Mg. Sihuas Sam Víctor Alejandro

Presidente



Mg. Saldaña Medina Máximo Gabriel

Secretario



Dr. LEZAMA ARTEAGA, Wilmar

Vocal

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi Dios quien supo guiarme por el buen camino, dándome las fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, y enseñándome a afrontarlos.

A mi esposa, y a mi familia quienes me impulsan a continuar superándome profesionalmente, con su amor comprendieron el largo tiempo que les quité en mis ausencias.

Elías Céspedes.

AGRADECIMIENTO

Esta tesis doy gracias principalmente a Dios por ser mi guía espiritual, que con su infinita ternura fortificó mis ideas y sentimientos.

A mi esposa, por entenderme en todo momento, gracias a ella porque en todo fue un apoyo incondicional para la realización de este proyecto.

A mis padres, por darme el apoyo moral, para esta gran etapa de mi vida, de verdad que sin ellos esto no sería posible.

A mis profesores que me enseñaron, lo mejor posible para ser excelente tanto en el ámbito profesional, como en el personal y humano. Además a aquellos profesores que gracias a que eran exigentes, me hicieron exigirme a mí mismo para ser cada vez mejor.

A mis colegas, con el cual compartí una parte de mi vida durante este año y medio de estudios, en donde vivimos todo tipo de experiencias, las alegres, tristes, estresantes y demás, gracias por estar conmigo.

Esto sin duda fue un gran logro para mi vida como estudiante y en gran parte influyó para ser el profesional en el que hoy me convertiré,

Gracias a Dios nuevamente por permitirme tener una familia que siempre creyó en mí y gracias a mi familia por ser la motivación para cada día llegar más lejos en mi vida y carrera profesional.

El Autor.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Calificador de la sustentación de tesis:

En cumplimiento a lo normado en el Reglamento para la elaboración y sustentación de tesis de la Escuela de Postgrado de la Facultad de Educación de la Universidad César Vallejo, se presenta la Tesis denominada " El clima laboral y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana - Ica 2016ll. La finalidad es determinar el grado de relación entre el clima laboral y la participación docente.

Se sabe que la investigación correlacional causal descriptiva, es de una sola aplicación y no manipula las variables. Además utiliza los instrumentos propios a la organización y sus políticas, para el caso estudio, las que regula el Ministerio de educación. Entonces los resulta son importante porque permitirá constatar si administrativamente contribuye en regular el clima laboral y si compromete al docente con su participación y permita alcanzar las metas trazadas. Establecer con las conclusiones y recomendaciones que se formulen, considerar nuevas investigaciones de carácter experimental, y sirva, además, para la toma de decisiones correctivas o de mejora, según sean los resultados; acciones que permitirán brindar un servicio de calidad, de acuerdo a los fines institucionales.

Es pertinente la presente investigación por cuanto respetó las normas internas de la Universidad para la investigación. Se espera la anuencia del Jurado Calificador.

El autor.

ÍNDICE

CARATULA	
Página del jurado	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del Problema	50
1.5. Justificación	51
1.6. Hipótesis.....	53
1.7. Objetivos:	54
II. MÉTODO	55
2.1. Diseño de Investigación	55
2.2.Variables y Operacionalización	56
2.3.Población y muestra	57
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	57
2.5.Métodos de análisis de datos	58
2.6. Aspectos éticos	58
III. RESULTADOS	59
3.1. Descripción de los resultados	59
IV. DISCUSIÓN	68
VI. CONCLUSIONES	70
VII. RECOMENDACIONES	71
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	72

ANEXOS	74
ARTICULO CIENTIFICO.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Valoración del clima organizacional en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016.	56
Tabla 2	Valoración de la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016	57
Tabla 3	Valoración de la identidad institucional en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016	58
Tabla 4	Valoración de las relaciones interpersonales en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016	59
Tabla 5	Valoración de la dinámica organizacional en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016.	60
Tabla 6	Relación entre el clima organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016	61
Tabla 7	Correlación entre la identidad institucional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016	62
Tabla 8	Correlación entre las relaciones interpersonales y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016	63
Tabla 9	Correlación entre dinámica organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1 Valor porcentual del clima organizacional en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016	56
Gráfico 2 Valor porcentual de la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016	57
Gráfico 3 Valor porcentual de la identidad institucional en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016	58
Gráfico 4 Valor porcentual de las relaciones interpersonales en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016	59
Gráfico 5 Valor porcentual de la dinámica organizacional en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016	60

RESUMEN

La tesis *El clima organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, “El Huarango”, Comatrana - Ica, año 2016*, para optar el grado de maestro en Administración de la Educación, por la Universidad César Vallejo de la sede Ica. El tipo de investigación es no experimental, de diseño correlacional causal descriptiva.

La población de estudio la conformó 30 docentes, de la institución educativa primaria N° 22741, “El Huarango” donde se efectuó la investigación. El objetivo fue determinar la relación de las variables de estudio: clima organizacional y participación docente, toda vez que las relaciones están resquebrajadas y afectan la convivencia y el desarrollo de la obligación docente en su calidad de servicio y ética.

Las conclusiones a las que se arribó fueron: General, Se halló una relación alta entre las variables clima organizacional y participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica. Lo que significa que la mejora del clima organizacional mejorará la participación docente. (Tabla N° 6). Específicos: a) La dimensión identidad institucional se correlacionó significativamente con la variable participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana – Ica. Es decir, la mejora de la identidad institucional mejorará la participación docente. (Tabla N°7); b) Se encontró la correlación significativa entre las relaciones interpersonales y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana – Ica. Así, la mejora de las relaciones interpersonales mejorará la participación docente. (Tabla N° 8); c) Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión dinámica organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana – Ica. Entonces, la mejora de la dinámica organizacional mejorará la participación docente. Tabla N° 9

Palabras clave: *clima organizacional, la participación docente, identidad institucional, relaciones interpersonales, dinámica organizacional.*

ABSTRACT

The thesis *Organizational Climate and the teaching participation in primary school N° 22741, "El Huarango", Comatrana - Ica, year 2016* to obtain the Master's Degree in Education Administration issued by the Cesar Vallejo University, Ica Campus. The type of research was non-experimental, and of a basic descriptive causal correlation design.

The population was comprised of 23 teachers working in primary school N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana, where the research was done. The objective was to determine the relationship between the variables organizational climate and teaching participation, given that the relations have cracked and affect the co-existence and development concerning the teaching duty in terms of service and ethics.

The general conclusions drawn were: General a) Highly significant relationship between the variables organizational climate and teaching participation in primary school N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana – Ica, which means that an improvement in the level of organizational climate will cause an improvement in the level of teaching participation (Table N° 6). Specific: a) The dimension institutional identity correlated significantly with the variable teaching participation in primary school N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana – Ica. In other words, the improvement in the institutional identity causes an improvement in teaching participation. (Table N° 7); b) A significant correlation was found between the interpersonal relations and the teaching participation in primary school N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana – Ica. Thus, if the level of interpersonal relations improves, so does the level of teaching participation (Table N° 8); c) there is significant relation between the dimension organizational dynamics and teaching participation in primary school N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana – Ica. Then, if the level of organizational dynamics improves, so does the level of teaching participation. (Table N° 9)

Key words: Organizational climate, teaching participation, institutional identity, interpersonal relations, organizational dynamics.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La vida de la sociedad se moviliza por la primera organización natural, la familia. La sociedad desarrolla sus relaciones y moviliza sus actividades en función a las necesidades de las familias. Atender a estas demandas, se relaciona con cada época, genera sus propias demandas, situación que precisó la creación de las organizaciones. Sociedades organizadas han aparecido desde entonces: hordas, tribus, imperios, reinos, estados, etc., y dentro de ellas otras organizaciones intermedias de características productivas, posteriormente, las de servicio.

Estas organizaciones siempre han tenido elementos comunes: personas, terreno, tecnologías, medios logísticos. Hay que considerar que estos elementos, progresivamente, han pasado de ser rudimentarios a muy sofisticados; otro componente común, las personas dentro de estas organizaciones, en ellas siempre fue necesario un líder, a largo de las épocas históricas se han ido sofisticando para servir a las demandas sociales.

Debe considerarse que las formas de administrarse estas organizaciones han sido múltiples, y siempre por un interés común, satisfacer las necesidades humanas. Para lograr ese objetivo, no han interesado formas, en estas lo que interesa son los fines, Maquiavelo 'el fin justifica los medios' e, históricamente, se pasado por las tres 'olas' de la teoría Toffler, A., la lucha por la sal, la tierra, el petróleo..., predice, el autor, que la próxima lucha del hombre será por el agua.

Elementos, componentes, formas, también se han sofisticado. Hasta llegar a la época de la modernidad, gracias a los adelantos tecnológicos que el hombre ha creado a lo largo de su historia y se ha sofisticado. Con ella han devenido las épocas de las globalizaciones, un fenómeno que, a partir de las tecnologías ha ido segmentado las formas, actualmente se habla de globalización económica, comercial, cultural, política, etc., que, en su proceso, ha generado teorías administrativas, desde Taylor hasta

Chiavanato, entre los destacados. Gracias a la globalización el mundo se ha empequeñecido y, como nunca, está al alcance nuestro. El hombre hoy se moviliza por el mundo con suma facilidad física o virtualmente por razones económicas o culturales.

Escenarios que demandaron otras nuevas necesidades, con ella la creación de otra organización, los centros de enseñanza, así se gestó la educación. Esta ha pasado, igualmente, por múltiples etapas y formas de ser concebida. Junto al fenómeno de la globalización contemporánea, están la era de la sociedad del conocimiento, de las telecomunicaciones, del ciberespacio, como lo explica N. Chomsky, en su obra 'Aldea global'.

Cierto es que las organizaciones también se han modernizado, y siempre con un mismo fin, servir a las necesidades nuestras. Como quiera que estamos en la Era de la Sociedad del Conocimiento, en ellas también se han encajado términos técnicos, asociados al modelo económico y político vigente e impuesto a la mayoría de los estados por las potencias que dominan el mundo, porque estos administran la vida de la sociedad actual, para 'innovarlas' así, por ejemplo: innovación, fidelización, cliente interno, cliente externo, empoderamiento, competencia, capacidad, clima organizacional..., por citar los asociados a las organizaciones neoliberales que administran las sociedades de hoy.

Estos mismos, por sus intereses, se han apoderado o creado otra organización como medio efectivo para poder dominar a las demás organizaciones y a los países, los 'mass media', o los llamados comúnmente medios masivos de comunicación. Esta es una máquina de dominación silenciosa que controla a las familias, a las empresas, a la sociedad en todas sus esferas, desde sus cimientos.

Curiosamente, este modelo ha generado crisis en su mismo núcleo, sus empresas. Con extensión a todas las formas de organización existentes. Se han violentado y necesitan ordenarla. Lo más delicado es que esta forma de vida sofisticada y violenta ha dañado la institucionalidad de la familia y con ellas a los centros de formación humana. Los dueños de los medios de comunicación masiva y sus propietarios de empresas trasnacionales instaladas en los países en vías de desarrollo como el Perú, responsabilizan

de la crisis a las familias y a la escuela, ambos, dicen ellos, no cumplen su rol. Descuidan a sus hijos, no los educan. Los profesores no son profesionales competentes, hay crisis en la institución educativa. Se necesitan reformas en la educación para recuperarla y brindar una educación de calidad.

En este contexto, la educación adquiere relevancia mayor para ellos, y se espera que todas las Instituciones educativas tengan un clima laboral eficiente para la convivencia armoniosa entre los miembros que la conforman y, de esa manera, desarrollar una educación de calidad.

El clima laboral se gesta por diferentes factores: psicológico, que se manifiesta en la respuesta de los miembros en la organización; emocional, que se evidencia en los comportamientos de estos en las relaciones interpersonales, al fallar estas relaciones afectan a los servicios y/o a la producción; físico, la presión ejercida por el sistema genera estrés laboral en sus diferentes niveles o grados lo que genera absentismo laboral por licencias médicas, permisos por problemas familiares, por depresión, faltas recurrentes que dañan a la del servicio o a la producción de la organización.

En la organización, institución educativa primaria N° 22741, –El Huarangoll, objeto de la presente investigación, el clima laboral es un asunto de especial atención puesto que lo descrito anteriormente también la afectó y sus miembros conviven en situaciones de desgano, desapego, pésima comunicación, primacía de intereses personales, conflicto entre grupos..., que se evidencian al interno y compromete la imagen, el empoderamiento, la identidad institucional, lo que se extiende e inhibe, merma y desmotiva la participación de todos los otros agentes comunitarios en gestión.

Específicamente, se observa constantemente una situación de conflictos internos, entre docentes, docentes con alumnos, docentes con los directivos, así como docentes con padres de familia, etc., todo a partir del inadecuado manejo de las relaciones interpersonales, se ha generado distorsión en las comunicaciones y ha afectado la participación con los diferentes miembros de la comunidad educativa; en lo referente al proceso de identificación institucional, una desorganización en la solución de los problemas institucionales, tornándose todos estos aspectos en factores que no generan

un entorno laboral que favorezca la optimización de los niveles de calidad educativa. Situación que se extiende a los beneficiarios, quienes en circunstancias se suman negativamente con su desaliño a los objetivos institucionales, a los objetivos del ministerio del sector de forma inmediata, es así que se afectan a las políticas del estado peruano.

La capacitación de los directiva y docente para la modernización institucional son de importancia para la organización. Enfrentar el reto de la modernidad, de una sociedad competitiva y cambiante. Hecho que amerita trabajar con la estructura organizacional y con sus agentes inmediatos a sus estamentos. Ante esta realidad, un adecuado funcionamiento directivo debe conllevar a que el trabajador, profesional o empleado conviva en un ambiente armonioso, participativo y generar los mejores desempeños laborales.

Por lo expuesto, se centra la investigación es esta problemática, común a las diferentes instituciones educativas de la Región Ica.

1.2. Trabajos previos

Cierto es que, al problema cuyas variables de estudio se ha propuesto: clima organizacional y desempeño laboral, compete a la realidad de muchos instituciones educativas a nivel mundial, continental, del estado peruano o de la región Ica, donde habitamos y es el escenario donde realiza el estudio. Se citarán para ello algunos trabajos asociados al tema para entenderlo mejor.

Quintero, Africano y Farías (2008), en su estudio *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*, esta investigación se realizó en Venezuela, en una población de 82 trabajadores y con una muestra de 45 empleados, se utilizó la técnica del muestreo probabilístico y el instrumento que aplicaron fue un cuestionario para recoger información para el estudio de investigación, con 36 preguntas y 5 alternativas de respuestas, cuyas conclusiones, son se afirma que el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento que en este caso no es productivo ni satisfactorio para la institución para un buen desempeño laboral.

Estudio que evidencia la relación directa de las variables del presente estudio cuyo resultado implica que a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral y la relación contraria si el clima organizacional es insatisfactorio, lo que permitirá demostrar la validez del estudio en la discusión de resultados.

Orellana (1996), *Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua*", la investigación fue del tipo correlacional, se realizó en 18 profesores de la facultad de comunicación 5 mujeres y 13 varones de 27 a 62 años de edad, 5 contratados y 13 nombrados, también participaron 210 alumnos de los diferentes ciclos. El estudio ha comprobado que no existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente.

En la investigación mencionada se muestra una conclusión contraria a la hipótesis planteada; obviamente los contextos son diferentes y las unidades de estudio tienen características diferentes; por lo tanto servirá para redactar conclusiones de esta naturaleza, siempre y cuando las variables no se relacionan directamente.

Rondón (2010), en su tesis: *Clima organizacional de la unidad educativa José Manuel Cova Maza de San José De Guanipa*. Trabajo de investigación para optar el grado de magíster en gerencia de recursos humanos en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas de Caracas. La investigación fue de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 150 individuos, entre docentes, administrativos y alumnos. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la ficha de observación. El investigador llegó a las siguientes conclusiones: después de realizado el diagnóstico del clima laboral en La Unidad Educativa José Manuel Cova Maza de San José de Guanipa, es fundamental para la gerencia educativa, incorporar como parte de su plan de gestión, un diagnóstico del clima organizacional, para determinar la apreciación de la atmósfera laboral donde se realiza el trabajo, seguido por jornadas de reflexión, con el firme propósito de alcanzar la mejora de la

organización como sistema social, en virtud de la información que se consiga del diagnóstico del clima laboral. El diagnóstico del Clima Organizacional en La Unidad Educativa José Manuel Cova Maza de San José de Guanipa, es pertinente aseverar que las diez dimensiones estudiadas como lo son: objetivos del trabajo, normas, funciones del trabajador, dirección y liderazgo, innovación y cambio, sentido de pertenencia, factores motivacionales, estructura organizacional, compromiso y capacitación y entrenamiento, están afectando el Clima Organizacional en la mencionada institución. El clima organizacional deficiente y un ambiente poco propicio para el trabajo docente; es necesario resaltar que en centros de trabajo donde el clima laboral presenta una atmosfera negativa entre sus actores condiciona a un trabajo obligado y sin motivación para brindar un buen servicio, de ahí la necesidad que el clima organizacional sea considerado como un factor importante en la constitución de instituciones exitosas.

Investigación que se basa en el clima organizacional; con el propósito de desarrollar un buen ambiente laboral y mejorar la organización como sistema social. Por lo que se concluye que el clima organizacional juega un papel importante en la constitución y el desarrollo de las instituciones para su posicionamiento.

Marroquín (2011), con la tesis *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King*, de la ciudad de San Carlos - Guatemala. Tesis para optar el título de Psicología. Tuvo como objetivo describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. La orientación metodológica que predominó fue cualitativa, con la modalidad de investigación - acción participativa. Entre las conclusiones más relevantes se consideran: El clima organizacional del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral.

Aun cuando se trate de una investigación en una organización de giro distinto al servicio educativo, los resultados son importantes por cuanto, como se dijo en la parte primera, las organizaciones funcionan en base a

modelos y la dinámica interna del personal que en ella labora. La validez e importancia de sus resultados es que las organizaciones obedecen a un mismo modelo administrativo y quienes en ella laboran están influenciadas por ella en la conducta humana.

Asencio (2007), realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la *relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. La metodología empleada es descriptivo correlacional, utilizando como muestra de estudio a los docentes y alumnos. La principal conclusión a la que arribó el estudio es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionados, por cuanto los 8 diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, él personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

Investigación de relación literal a la investigación que se desarrolla y permitirá valorarla en la discusión de resultados por las variables y porque determinará las incidencia estimada para organizaciones educativas que tienen, bajo las mismas políticas administrativas, los mismos problemas para su desarrollo.

Vásquez (2010), *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la institución educativa N° 24296 de Relave – Pullo de la ciudad de Trujillo*. La investigación fue del tipo básico sustantiva. Se trabajó con una muestra de 167 personas entre directivos, docentes, alumnos y administrativos. La principal conclusión fue que existe un nivel de relación intermedio entre el clima institucional y los docentes.

Relación determinada de la investigación que permitirá contrastar con el estudio en tanto su grado de relación media y evidencia la influencia de una variable ´clima organizacional sobre el desempeño docente.

Rincón, (2005) en un estudio cuyo propósito fue establecer la relación entre estilo de *liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas* indica, entre sus conclusiones: Los datos relacionados al desempeño de los docentes permiten concluir que en la mayoría de las instituciones educativas del Valle del Chumbao existe un bajo nivel del desempeño docente por cuanto está afectado por el estilo de liderazgo de los directores. El estudio permite concluir que el estilo de liderazgo adecuado del director que puede incrementar el desempeño de los docentes es el estilo democrático y situacional del director que motiva a los docentes y prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos. Debido a los factores señalados el clima institucional es diferente, el mismo que conlleva al rompimiento de relaciones humanas entre sus miembros, debilitando la integración y una buena organización que les permite mejorar la calidad educativa.

El clima organizacional es responsabilidad directa del líder, el comportamiento de los miembros se dispone a las directivas de su ejercicio y las políticas y normativas que la ordenan, asimismo para la Investigación presente se consideran estos elementos que permitirá validar los resultados que se obtengan.

Maximiliana (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 Pachacutec – Ventanilla. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. La investigación fue de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 100 docentes. Se empleó el cuestionario para la recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: .Se encontró correlación media entre el clima institucional y desempeño docente, encontrándose además correlación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente. El estudio concluye en que existe correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

El estudio realizado en la capital servirá en cuanto es una institución tutelada con la misma dinámica administrativa y sus políticas al ser estas dependientes del ministerio que las controla. Servirá entonces para demostrar el valor del trabajo que se realiza.

En su tesis para acceder al grado de maestro, Ormeño, L. (2015), titulado *Desempeño docente y clima institucional en la institución educativa N° 182 de la UGEL Pisco, 2015*, de la Universidad César Vallejo; Sede Ica. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional. La población y la muestra estuvo conformada por 24 docentes de la institución educativa N° 182 de Pisco, 2015, cuya cantidad fue hallada mediante la aplicación de la técnica del muestreo censal. Para la recolección de datos se elaboraron dos instrumentos los cuales fueron: Cuestionario para evaluar el desempeño docente y Cuestionario para evaluar el clima institucional. Se llegó a las siguientes conclusiones: Los resultados determinaron que existe una relación directa entre las variables: Desempeño docente y clima institucional ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,733 que indica que a un buen desempeño docente le corresponde un buen clima institucional o a un deficiente desempeño docente le corresponde un deficiente clima institucional, los cuales se validan con $T_c = 5,06 > 2,07$ con la cual se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

La referencia está presente asociada a la variable dependiente Desempeño docente, de la investigación. Se asume que esta dimensión cuarta del monitoreo de la evaluación del director y de la autoevaluación docente se relacionan, consecuentemente, la investigación tendrá relevancia para los fines de estudio.

Aparcana (2014), en su tesis: *Motivación laboral y el desempeño docente de los profesores del nivel secundario, Los Aquijes, Ica, 2014*. Trabajo de investigación para optar el grado de magíster en Universidad César Vallejo de Ica. La investigación fue de tipo descriptivo y diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 59 docentes a quienes. Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron el cuestionario de

motivación laboral y cuestionario de desempeño docente. La investigadora llegó a las siguientes conclusiones: Se ha logrado determinar que existe una relación significativa de $r=0.85$ entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores del nivel secundario de la I. E. N° 22511 –El Rosarioll, Los Aquijes, Ica. 2014 (ver cuadro 3). Se ha logrado identificar que el nivel de la motivación laboral que registra el personal docente de la I.E. N° 22511 –El Rosarioll, Los Aquijes- Ica-2014 es alto. (Ver tabla 1). Se ha logrado evaluar que el nivel de desempeño docente que registran los profesores de la I. E. N° 22511 –El Rosario, Los Aquijes, Ica-2014, es satisfactorio. Esto se observa en la tabla 5 cuyo promedio aritmético obtenido es 45 puntos. Se ha logrado determinar que las dimensiones de la motivación laboral que más se relaciona con el desempeño docente de los profesores del de la I. E. N° 22511 –El Rosarioll Los Aquijes, Ica 2014 son: las expectativas, condiciones de trabajo y relaciones interpersonales. Esto se refleja en el cuadro 5 cuyos coeficientes obtenidos son: $r=0.76$ (entre expectativas y desempeño docente); $r=0.77$ (entre Condiciones de Trabajo y desempeño docente); $r=0.80$ (entre Relaciones Interpersonales y desempeño docente) estos resultados se presentan en el cuadro 6. Se ha logrado determinar que las dimensiones de desempeño docente que más se relaciona con el nivel de motivación laboral de los docentes de la I. E. N° 22511 –El Rosarioll Los Aquijes, Ica 2014 son: desempeño docente en la programación curricular, desempeño docente en la intervención del docente promoviendo aprendizajes y desempeño docente en la evaluación. Esto se refleja en el cuadro 6 cuyos coeficientes obtenidos son: $r=0.84$ (entre programación curricular y motivación laboral); $r=0.85$ (entre intervención del docente y motivación laboral); $r=0.75$ (entre evaluación de los aprendizajes y motivación laboral).

Estudio investigación que reforzará al presente estudio, en el que el modelo administrativo, la organización de estudio, la institución que tutela el trabajo de investigación tiene relación, ello permitirá contrastar los resultados finales del trabajo que se desarrolla.

LÓPEZ, L. (2015). Con su tesis: *Influencia del Clima organizacional en el Desempeño docente de la institución educativa N° 22299 “Carlos Cueto Fernandini” de Ica, 2015.* (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Sede Ica. La investigación es de tipo correlacional con un diseño transeccional correlacional; la población estuvo conformada por 30 docentes. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios. Como conclusión se señala lo siguiente: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa. N°22299 –Carlos Cueto Fernandinill de Ica, 2015. Este resultado se refleja al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,674; es decir a un buen nivel de clima organizacional le corresponde un buen nivel de desempeño docente, por otro lado si existe un deficiente nivel de clima organizacional le corresponde un deficiente nivel de desempeño docente. Así mismo, el coeficiente de determinación $r^2 = 0,4537$ señala que el clima organizacional influye en el desempeño docente en un 45,37% de los casos observados. Finalmente, se cita la referencia de un trabajo cuyo escenario y variables tienen correspondencia directa y será de valor en cuanto son resultados de un grupo humano en una institución de características semejantes. Las mismas que validar el presente estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

El Perú, como los países de América Latina, en su mayoría han adoptado el modelo administrativo neoliberal ‘Gestión de Calidad’, regentado por los organismos internacionales como la UNESCO y el PRELAC, en el caso de la educación. Empero, el modelo se aplica a todos los sectores y ministerios de los estados comprometidos.

Las organizaciones financieras Fondo Monetario Internacional FMI, Banco Mundial BM, Banco Interamericano de Desarrollo BID, entre las más sólidas, que dominan y/o propietarias de las empresas trasnacionales del mundo, utilizan estas organizaciones como medios, o las que se han puesto a disposición para sus fines económico - comerciales. Incluso entidades

internacionales del sector salud como, por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La regulación involucra a todo el sistema a nivel internacional, apoyados por los medios tecnológicos con los cuales se les ha facilitado administrar a los países del mundo, e incluso dominarlos.

Lo concreto es que el mundo se ha 'modernizado' y su modernización se moviliza por intereses económicos y, todos los sectores deben estar a su servicio.

En el caso peruano, se ha promovido este modelo desde la última década de los noventa con el cambio de Constitución Política. Cambio que ha conllevado a la imposición de un modelo administrativo estatal de privatizaciones, a todo nivel, hecho que se ha fortalecido con su implementación progresiva. Se inició con despidos de los trabajadores para poder privatizar a las empresas, para ello había que cambiar la constitución y las leyes laborales. Fenómeno que generó migraciones de conciudadanos despedidos, y la venida de empresas trasnacionales para los sectores productivos.

En este proceso y por necesidad, se incluyó al sector educación, se explica a través de su liberalización y apertura con la autorización para la creación de instituciones educativas privadas para todos los niveles.

Cierto es que se crearon espacios laborales importantes para todos los sectores, con ella se generó la demanda de mano de obra calificada para las empresas productivas, y, siempre por necesidad, se empezó a exigir al sector educación, por cuanto estas empresas trasnacionales requieren personal calificado y en el Perú su modelo educativo era y es obsoleto, no brinda al mercado laboral moderno los talentos humanos calificados, competentes y capaces para el nuevo escenario creado.

Cortez, C. (2015) en su obra 'Filosofía en clave contemporánea' identifica cuatro elementos que alimentan el modelo de vida del hombre contemporáneo, es decir, de finales del siglo pasado e inicios del presente siglo XXI, estos son: lo efímero de la información, la inmediatez del estilo de vida, la incertidumbre y el relativismo. Fenómenos que silenciosamente se

han instaurado, gracias a los medios tecnológicos de la comunicación, quien son utilizado estratégicamente por las grandes industrias, por cuanto en una sociedad sin identidad, por el culto a la materialidad, sin brújula y amante de lo mediático es fácil de masificarla y convertirla en consumista.

Desde la perspectiva, en la educación hay que realizar cambios. El modelo ya se implantó. Ahora se trabaja para que los niños y niñas, ciudadanos hoy!, se formen como una máquina de producción para el sistema, a ese modelo hay que integrarlo al magisterio. Lejos, en el pasado quedo la filosofía socrática, platónica, la filosofía de las preguntas y respuestas, aquellas que tenían como objetivo la formación integral del ser y bases filosóficas sobre las cuales desarrollar la educación, es decir, contar con maestros éticos y alumnos formados con valores morales, para ser juiciosos críticos fruto de una educación ética - moral; al pasado pertenecen las reflexiones del hombre en torno a su existencia y a su destino con la que se edificó las teorías que les permitieron construir una familia nuclear sólida.

El hombre moderno, incluye al ciudadano peruano, se ha embarcado en una vida efímera y con un ritmo de cambios vertiginosos. La educación debe servir al propósito, en ese contexto la educación debe ordenar el desorden del clima de la organización donde labora para que la 'labor ética docente sea de calidad'.

Paso a analizar las teorías de este contexto de modernidad e innovaciones para alcanzar los objetivos de la educación del presente siglo XXI al que el 'maestro' debe apuntar con su magisterio.

1.3.1. Marco teórico

Para Palma (2004), el clima organizacional es la percepción que tiene el trabajador con respecto a su ambiente laboral y a sus funciones en la que incluye aspectos vinculados a las posibilidades de su realización personal, a involucrarse con la tarea asignada, la supervisión de que es objeto, el acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Es para Palma, la suma del conjunto de componentes estructurales y sociales que interactúan y se relacionan para el logro de los objetivos institucionales.

El teórico de la administración, Chiavenato (1992), dice que el clima organizacional es el medio interno de la organización, y que en ella la atmosfera psicológica caracteriza a cada organización. Asimismo señala que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la ambiente, que se adaptan mutuamente en diversos grados, estas son: el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Sin duda, desde esta concepción el clima está cargado por la experiencia personal, las expectativas laborales del trabajador y el constructo que la misma organización propone al trabajador, a la que se integran las facilidades ambientales y logísticas, con ellas se alinea al cumplimiento de los fines de la organización para el logro de sus objetivos.

Para Berrocal (2006), el clima organizacional es el conjunto de propiedades propias al ambiente laboral como: motivación, actitudes comportamientos, estas las perciben de manera directa o indirectamente los trabajadores; se supone son una fuerza que influye en la conducta de los trabajadores.

Desde esta perspectiva, la percepción de los colaboradores es un componente vinculado al clima organizacional como una variable dependiente que se ve afectada por factores externos asimilados por el individuo en su interacción diaria en el mundo contemporáneo.

Desde el constructo académico de Marcelo y Cojal (2007), ellos definen al clima organizacional como el ecosistema que resulta de las múltiples interacciones generadas simultánea y sucesivamente por el conjunto de

miembros de la entidad, a nivel interpersonal, en micro grupal o macro grupos.

Se trata entonces de un ambiente para una organización social típica. Su medio interno es el conjunto de las interacciones que se entablan y desenvuelven por sus miembros. De manera que, asumen y modelan sus relaciones con las interacciones. Por ello define al ambiente institucional como un espacio típico y característico de la organización; es su sello o estilo particular que marca la identidad de los integrantes de la institución.

López (2013, tomado de Rodríguez, 1999), explica que el clima organizacional hace referencia a las percepciones compartidas por los integrantes de una organización con respecto a su función y los resultados de su trabajo; el espacio laboral en el que se desarrolla; a como se relacionan interpersonalmente y a las regulaciones formales que influyen en el trabajo. Por lo que explica López, aplicado al escenario pedagógico, se definiría al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los docentes de una institución acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración etc. Es importante recordar que la percepción de cada docente es distinta y esta determina su comportamiento en la institución por lo que el clima organizacional varía de una institución a otra.

Respecto a la Importancia del Clima organizacional, Caligiore y Díaz, (2003), dicen, habría que destacar que es el reflejo de los valores, actitudes y creencias de los trabajadores dentro de la organización. Su esencia hace de estos elementos claves del clima. Por ello, los líderes de hoy consideran importante analizar y diagnosticar el clima organizacional de su organización.

Desde el planteamiento de Amorós (2007), la importancia del clima organizacional radica en que las personas toman decisiones y reaccionan frente a la realidad de la organización no por esta misma sino por el modo

como la perciben y se la representan. En consecuencia, dentro de la misma realidad organizacional se percibe el clima de forma diferente por cada trabajador un su área y a nivel la empresa; hay elementos a considerar: antigüedad, nivel de educación, género, etc. Es importante, entonces, conocer la percepción individual y colectiva de los trabajadores sobre clima organizacional, para entenderlos.

Otro importante aporte es el de Goncalves (1997), quien explica que la importancia del clima organizacional no radica en los factores que la organización ha implantado, sino por el hecho de que el comportamiento de un trabajador depende esencialmente de las percepciones que él tenga de estos factores. Empero, las percepciones va a depender, en buena medida, de las actividades, interacciones y la serie de experiencias que viva al interno de la organización cada miembro con la compañía.

Por ello es concebible que el clima organizacional sea reflejo de la interacción entre los rasgos personales y las características administrativas. La forma societaria de comunicación, división de trabajos y sus procedimientos, tiene valioso efecto de la forma de cómo los empleados conciben el clima de su institución.

Toda organización tiene estamentos o divisiones corporativas, a estas se les llama Dimensiones del clima organizacional. Para explicar mejor este componente en la investigación, se consideró la propuesta de Litwin y Stinger (1998, citados Robbins y Stephen 1999) quienes sobre las dimensiones del Clima organizacional distinguen:

- a) Identidad institucional: marcado por el sentimiento propio a la organización, cada miembro es valioso dentro de su equipo de trabajo, allí radica la importancia atribuida a ese espíritu. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con la visión de la organización.
- b) Relaciones interpersonales: En ella es importante la percepción de cada miembro de la institución, sobre la creación de ambiente de trabajo grato en la que se compartan buenas relaciones sociales. A

nivel de pares, con directivos, docentes. Relaciones que se generan al interno y fuera de la institución. Se entiende que existen dos clases de grupos dentro de toda institucional; los grupos formales, quienes están dentro de la estructura jerárquica institucional, y los informales, que se forman con las relaciones de amistad que se generan entre los integrantes de la institución.

- c) **Dinámica organizacional:** Refiere al cómo funciona o cómo se moviliza la organización. En ellas se generan e identifican conflictos que se constituyen en problemas y debe trabajarse para solucionarlo, desde la propia organización y por sus miembros. El nivel de la dinámica se da por la existencia de estrategias, mecanismos y capacidad de acción que adopten las organizaciones en la normatividad, seguimiento, responsabilidad funcional y premios por cumplir con sus funciones.

Las organizaciones con personería jurídica y las que no poseen personería jurídica, tienen todos comportamientos plenos y propios a su naturaleza. Entendidos en la materia analizan el comportamiento de sus miembros y cómo se utilizan los recursos asignados, estas son las Teorías, en el caso del presente tema, citaremos algunas asociadas a la variable de estudio: el clima organizacional.

De las teorías organizacionales al clima organizacional. Al ser que se trata del comportamiento de las personas que actúan al interno de la organización, difícilmente medibles, más cuando cada persona tiene una idea, un constructo, un entendimiento de la realidad, aquellas particularidades con que se valoran los hechos acaecidos, a ella se les llama percepciones del trabajador sobre el clima organizacional, son determinantes críticos de la conducta de los individuos en las organizaciones. Estas se desarrollan en la relación entre las características del entorno laboral y las respuestas de éstos.

Las teorías organizacionales evalúan los escenarios que evidencia el comportamiento de sus miembros, con ellas identifican las características del clima organizacional en el medio laboral natural.

Desde el análisis sobre las organizaciones formales, Miers y Lorenz (2008), precisan que las teorías sobre las organizaciones son las formas con que los entendidos en materia administrativa, establecen sus enfoques conceptuales. Son bases para establecer el enfoque de las organizaciones desde diferentes apreciaciones y evaluaciones. Para explicarlos se detallan.

La Teoría Clásica: para Miers y Lorenz (2008), su estudio se avoca, principalmente, a las relaciones estructurales al interno de las organizaciones. Esta teoría, es la que identifica los componentes básicos pertenecientes a cualquier organización, posteriormente estudia y hace su propuesta del cómo debe ser estructurada para mejorar a la organización y alcanzar sus objetivos. La propuesta clásica identifica cuatro componentes elementales a cualquier organización:

- Un sistema de actividades diferenciadas: toda organización tiene actividades y funciones que se ejecutan en su interior; en ella se relacionan actividades y funciones. La organización se formaliza cuando se integran todas ellas.
- Las personas: Si bien toda organización se compone de actividades o funciones; éstas no son posible sin las personas que las ejecuten en su nivel y sin el ejercicio del líder.
- Cooperación hacia una meta: los miembros de la organización deben primero conocer las metas y luego cooperar para alcanzar la unidad de sus propósitos para conseguir sus metas comunes.
- Autoridad: es el ejercicio de la relación superior – subordinados, en la organización moderna la autoridad debe estar implícita y sus miembros deben entenderla así, tal entendimiento de sus miembros garantiza las políticas de la organización. Ella es necesaria para asegurar la cooperación entre los miembros de la organización para que alcance sus metas.

El valor atribuido al aporte de la teoría clásica radica en que por primera vez se planteó mediante estudio la anatomía estructural de las organizaciones. Fue la primera versión que articuló la forma y el fondo de las organizaciones de modo exhaustivo. Se determinó la existencia de la estructura y substancia de la organización.

Teoría Neoclásica: la investigación de los mencionados Miers y Lorenz (2008), determinó que la teoría neoclásica tuvo su origen entre la década de los años 50 y comienzos de los 60. Su nombre neoclásica implica que hubo un proceso de modernización a la teoría clásica, se asume que también ocurrió en las mismas organizaciones.

Estos teóricos anotaron que son, si bien la división del trabajo ocasiona interdependencia funcional en las actividades del trabajo, es cierto que despersonaliza al sujeto que se encuentra poco identificado en estos procesos. Es decir, los sujetos que realizan trabajos repetitivos desarrollan un sentimiento de alienación. Causa insatisfacción laboral. Insatisfacción que conlleva a la disminución de la eficacia y eficiencia en la productividad del trabajador e incluso ausentismo.

En conclusión, según Fromm (2007) el neo clasismo empresarial representó la revolución frente el abuso laboral, ante la rigidez y el maltrato del trabajador. Estos teóricos proponen la división del trabajo, que sea menos rígida y más humana. Las personas deben encontrarle sentido y valor a lo que hacen.

Hemos dicho que las organizaciones se han ido sofisticando a lo largo de la historia y se pasó de una organización industrial incipiente cuya producción, en sus inicios, fueron robotizar el ser humano, y posterior y sucesivamente se modernizaron los sistemas de producción, y demandaba y demandan cada vez más trabajadores calificados en función a su modelo en el tiempo y espacio correspondiente. Hoy, por ejemplo se en la práctica se necesitan trabajadores competentes y capaces.

Sin embargo, se debe valorar el significativo aporte de la teoría neoclásica, el evidenciar que los principios de la precedente teoría clásica no eran sencillos ni aplicable de manera general, como lo dijeron sus autores.

Teoría moderna de la organización. Acero (2007) estudia la propuesta y señala que esta teoría adopta una postura compleja y dinámica, respecto a las organizaciones. Basado en las teorías precedentes se desarrolló la observación de la dinámica de las organizaciones, las que también se habían sofisticado en todos sus estadios. A la teoría moderna la han llamado aproximación a los sistemas, su origen se sustenta en la biología, su adaptación se hizo para satisfacer las necesidades de la teoría organizacional. Esta teoría considera que en las organizaciones existen relaciones interdependientes con su medio.

Por su parte, Muchinsky (1994), tras su análisis e interpretación de las organizaciones argumenta sobre las teorías y concluye que la teoría moderna de la organización se aleja radicalmente de las escuelas clásica y neoclásica. Que la teoría moderna al fundamentarse en la aproximación a los sistemas, examina a las organizaciones al igual que a cualquier forma de organismo vivo. A lo que Wright (2007) agregó que este proceso ocurre en el funcionamiento sistémico de las organizaciones a nivel interno y a nivel externo (entorno social)ll.

Con los nuevos conocimientos y el acercamiento científico a las organizaciones, se identificaron y determinaron partes componentes, lo que permite identificar determinadas Características del clima organizacional que a continuación se explican:

- El liderazgo: es la influencia que en el ejercicio de sus funciones un individuo ejerce en otros con la finalidad de cambiar su comportamiento para lograr su eficiencia y eficacia. La influencia está determinada por los objetivos determinados en el plan estratégico y de tareas. Se

destaca la habilidad para orientar y convencer del líder para ejecutar las actividades establecidas.

- La dirección: Es la orientación que se brinda para realizar las actividades en una unidad de trabajo. Se establecen los objetivos e identifican las metas a alcanzar y los medios para lograrlo.
- El estímulo de la excelencia: Es la búsqueda de mejora permanente, para ello es primordial capacitarse y orientar así como a utilizar los medios técnicos. La promoción y la responsabilidad de la calidad de los productos o servicios y su impacto institucional lo asume el líder.
- El estímulo del trabajo en equipo: Se alcanza con el logro de los objetivos comunes. Es importante conocer y compartir al personal a donde se desea llegar.
- La solución de conflictos: es la unidad del grupo de trabajo para confrontar los problemas y resolverlos, entendiendo sus percepciones e intereses personales y casi siempre compite con la realidad laboral.
- La motivación: son los estímulos que se hacen a los miembros de una organización para generar reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, para lograr los objetivos de la organización.
- La realización personal: Se produce cuando la persona aplica sus habilidades en pro de los objetivos institucionales.
- El reconocimiento de la aportación: Es el reconocimiento y crédito que la organización brinda por el esfuerzo realizado por cada trabajador cuando logra las tareas asignadas y alcanzó los objetivos. Es que tiene un nivel alto de motivación, y satisface sus necesidades de autoestima.
- La responsabilidad: Responsabilidad para cumplir los deberes consecuencias de sus funciones asumidas.
- La adecuación de las condiciones de trabajo: Arreglo del contexto físico y ordenamiento estructural, es generar las condiciones ambientales, y de orden jerárquico y psicosociales que quien realiza su trabajo cumpla sus funciones asignadas, debe ser congruente con la naturaleza de su trabajo.
- La reciprocidad: es la mutualidad dentro del espacio laboral, dar y recibir entre el trabajador y la organización.

- La aplicación del trabajo: sentir necesidad de responder a los compromisos asumidos de manera adecuada, oportuna y favorable, por los logros por medio del trabajo.
- El cuidado del patrimonio institucional: es la atención que los burócratas ponen a los bienes o logística de la institución. Además fortalece y defiende el prestigio y los valores institucionales.
- La retribución: es el beneficio que la organización le da al trabajador, con el fin de optimizar las relaciones laborales y que beneficie a los empleados, con esta acción contribuye a la realización personal y mejora social.
- La equidad: Retribuciones equitativa en condiciones de igualdad para el trabajador y sus beneficios.
- La participación: Compromiso de los líderes y subordinados como individuos y grupos formales e informales, en lograr los objetivos.
- El compromiso por la productividad: Cuando cada miembro de una unidad de la organización realiza sus funciones de manera óptima, eficiente y eficaz del servicio asignado. Cumplir las funciones individuales y repartidas conforme a estándares de calidad y cantidad señalados. Es el logro del compromiso con la producción, es preciso establecer, algunas condiciones:
 - Parámetro de la productividad
 - Parámetro del rendimiento

Aceptación y compromiso de metas y responsabilidades comunes, para evaluar el rendimiento.

- La compatibilidad de intereses: es integrar la variedad de unidades a una dirección para cumplir objetivos institucionales. Hay desafíos en pro de la participación establecida:
 - Competencia para obtener recursos limitados
 - Distribución del poder
 - Tendencias a la autonomía
- El intercambio de información: El flujo de la información de los grupos de trabajo es fundamental para alcanzar las metas.

- El involucramiento en el cambio: Las organizaciones están en constante movimiento, el trabajador debe actualizarse y renovarse. Debe adaptarse al cambio, orientar y promover el crecimiento y posicionamiento de la organización.

El espacio y ambiente generado por los miembros de la organización que confluyen en intereses en el que se identifican Factores para explicar.

Primero, considerar que el clima y ambiente laboral organizacional la conforman personas empleadas en ellas. Que es subjetivo e influenciado por una suma indicadores. Además, de los indicadores o indicios, las interacciones de varias formas, según circunstancias e individuos.

Sobre los factores, Bustos (2004) distingue dos factores en relación a la organización, los extrínsecos e intrínsecos. Estos influyen en el desempeño de los integrantes internamente y dan forma al ambiente de la entidad donde se desenvuelven. Los factores no influyen directamente en la organización, son las percepciones que los miembros tienen de los factores. Los factores de la organización (externos e internos) influyen en la conducta de los miembros de la institución, mucho depende de la percepción que tiene el trabajador de cada factor. Apreciaciones que surgen en el trajín de las actividades e interacciones laborales, además de las experiencias que cada trabajador tiene de la organización.

Los aspectos psíquicos son los estados de ánimo, la familia, el entorno social entre otros que rodea la vida de la persona e influyen para evaluar y considerar el clima laboral de su compañía.

El estudio y propuesta de Peinado y Vallejo (2005), indican que un criterio, el más aceptado, al aplicar el método de desarrollo de la organización para describir el clima, y que se establece procesos a considerar, entre los factores tenemos: la comunicación, la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales.

Es por ello que, de los factores que influyen en el clima organizacional o laboral son las piezas claves para el éxito de una empresa, porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores.

La medición del clima organizacional

Sobre la medida del clima organizacional Chiavenato (2002), señala que es el esfuerzo por identificar su esencia, tono, atmósfera, personalidad, del ambiente interno de la organización o subunidad. Pero existen muchas desavenencias sobre el modo de medir significativamente al clima organizacional al tener las percepciones de los miembros, de manera que signifique la descripción real del ambiente interno.

Otros teóricos enfatizan que las percepciones son reales evaluaciones. Que los atributos personales y situacionales de los integrantes de la entidad influye. Mientras que existen autores que refuerzan la directriz de medir el clima organizacional y argumentan que las diferencias detectadas tienen significado importante para la organización.

De acuerdo con Álvarez (1992) investigaciones sobre el clima organizacional los clasifican en tres categorías, se toma de referencia los tipos de variables frecuentemente utilizado en estudios científicos. La primera, pertenece a investigaciones que observan el clima organizacional como factor que "influye sobre" (Variable independiente); la segunda, que tratan al clima organizacional como un "interpuesto entre" (Variable interviniente); y, la tercera, ubica a las investigaciones analizan al clima organizacional como "efecto de" (Variable dependiente). Como variable independiente, sugiere que es la forma con que el integrante percibe su clima organizacional. Influye en su satisfacción y su rendimiento. Tomada como variable interviniente, actúa como conector de cosas; tales como la estructura con la satisfacción o el rendimiento.

Respecto a la segunda variable, para el presente estudio, 'participación docente', es un término técnico cuya definición está asociada con carácter de sinonimia al desempeño laboral docente, pues involucra sus funciones y el cumplimiento de sus acciones de acuerdo con la estructura de la

organización educativa; siendo así, sus acciones en el cumplimiento de sus obligaciones formativas y pedagógicas de los discentes la incluyen, más que el Ministerio circunscribe para el 2016 el componente 7, la cual gravita sobre las relaciones afectivas, éstas comprometen su participación en todas las actividades institucionales.

Siendo así, se toman las teorías del MINEDU sobre el Desempeño laboral docente y de otros teóricos que aportan sobre esta variable, sus dimensiones e indicadores e incluso el instrumento al corresponderle al presente estudio determinar el grado de relación con el clima organizacional.

Bittel (2000), explica que –el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. (p. 52). Siendo así, el desempeño docente está vinculado con sus habilidades intelectivas, destrezas técnicas y los conocimientos con los que planifica y desarrolla sus actividades pedagógicas. El docente, en pro de consolidar los objetivos institucionales utiliza didácticamente los medios y materiales en su ambiente de trabajo, el aula.

Por el contrario, un escenario que no ofrece las condiciones para buen el desempeño docente, y se encuentra que desarrolla en un bajo nivel, se debe interpretar que existen factores que contravienen su desempeño e inciden en su fortaleza profesional. Quiere decir que la comunicación, las relaciones interpersonales, la motivación, sus habilidades académicas, las destrezas técnicas, las actitudes de su emocionalidad, entre otros factores están afectando su relación dentro de la organización. En consecuencia, se debe aceptar que en la institución educativa primaria N° 22741, –El Huarangoll, existen elementos y factores que están afectando su desempeño profesional y, por tanto, la calidad de sus servicio, por ende, el logro de los aprendizajes en los estudiantes así como a la imagen institucional.

Otra definición importante es la de Peña (2002), quien define al desempeño laboral docente como todas las acciones que realizan o ejecutadas los individuo de una organización, en respuesta, a lo designado

como responsabilidad, que será medido – valuado con instrumentos determinados como base para su ejecución.¶

Asimismo Ponce (2005) plantea que el desempeño laboral comprende a la actuación del docente. Esto comprende la interrelación de las competencias pedagógicas del docente para guiar, controlar, evaluar y orientar el proceso educativo así como la producción científica de los maestros en formación. Bases con la que demuestra dominar sus tareas y funciones perfiladas para su función, en el espacio que se le asigne.

El término desempeño laboral para Olivero (2007), comprende el carácter de su trabajo con calidad, en su ejercicio docente se consideran criterios y pautas valoradas y calificadas como buenas al desempeño docente.

Desde otro análisis se propone otro discernimiento de entender al desempeño laboral de los docentes según Orellana: (2003), quien expone al trabajo docente con las habilidades para incluir el uso del diseño curricular, con la que adecua los temas que va a enseñar, con ella utilizar estrategias, medios y materiales educativos. Para luego evaluar con la finalidad de tener medios de valor para comprobar si los aprendizajes de los alumnos se han logrado y ha sido eficaz en el alumno. Comprende el desarrollo del docente en la planificación de la sesión y la utilización de métodos para el logro de los aprendizajes. Virtud a la información recibida y a la preparación permanente del docente, la finalidad es ejercer sus funciones con destreza, capacidad y conocimiento.

La formación especializada y holística es una demanda para el docente y que lo va a caracterizar. Se preparó para la enseñanza y hacer viable el aprendizaje de los conocimientos desde el campo científico, humanístico o del arte. Siendo especialista de un área, más sus experiencias lo preparan para transversalizar e integrar los conocimientos, diseñar contenidos, empleando instrumentos que median su palabra o estrategias. Gama de componentes que posibilitan el aprendizaje del alumno, es agente de una buena enseñanza- aprendizaje.

En relación al desempeño docente Montenegro (2003), argumenta que el desempeño docente constituye el cumplir con sus funciones; funciones determinadas por factores asociados al mismo profesor, al escolar y al

ambiente. La función se cultiva en diferentes circunstancias: contexto socio-cultural, entorno institucional, ambiente de aula y del propio docente mediante acción reflexiva. Concluye Montenegro afirmando que la competencia es un patrón general de comportamiento mientras que el desempeño es el conjunto de acciones concretas.

Ciertamente, la actitud del profesional docente es importante para su desempeño laboral, es una evidencia de su perfil integral a su profesionalidad. Esta tiene que ser positiva para ayudar al desarrollo y permitir un entorno armonioso para brindar un avance eficiente y eficaz de su trabajo.

El desempeño laboral docente es importante cuando se desarrollan las buenas prácticas y de buenas maneras, cuando se tiene disposición, aptitud y actitud, estos se combinan y se aplican en las acciones específicas, en un espacio y tiempo determinado. Se destaca que un trabajador con una aptitud y actitud correcta, realizan las actividades con oportunidad. Y aun cuando es verdad que las oportunidades son limitadas, se debe considerar al tiempo para su efectividad.

Otro acápite a considerar en el desempeño docentes o participación docente son sus Dimensiones. Estas comprenden las propuestas por el MINEDU (2012) en el marco de su buen desempeño, estos son:

Dimensión profesional: Para Contreras (2003), es el compromiso ético y la actitud del docente para responder a los cambios vertiginosos del contexto socio educativo. Implica solucionar los problemas de su desempeño para cumplir con su rol de educador. En las competencias de esta dimensión priman los dominios: disciplina, pedagogía y comunicación.

El Marco del Buen Desempeño Docente: son las funciones específicas del docente en el espacio de su responsabilidad funcional. Refiere al saber pedagógico construido desde su experiencia aplicada a la reflexión teórico-práctica. Hecho que le demanda utilizar sus saberes para cumplir su rol. Alude de esta manera a la práctica específica de la enseñanza, que le permite suscitar su disposición, interés y compromiso en los

estudiantes para aprender y autoformarse. Y necesita la puesta en práctica de su ética al educar, le da sentido de vínculo, con lo cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación.

En esta dimensión, del MBD, pueden distinguirse cuando menos tres aspectos:

- El juicio pedagógico, es la pericia, juicio crítico y los criterios — variados, multidisciplinarios e interculturales— con que cuenta el docente para reconocer la existencia de distintas formas de aprender, interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.
- El liderazgo motivacional, compromete la capacidad del maestro para despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características disimiles, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.
- La vinculación, comprende el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, 'vínculo' significa 'atadura' y 'compromiso' y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.

Dimensión Personal: El profesor ante todo es un ser humano, en consecuencia, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular.

Bajo el análisis de estas dimensiones, y en la serena reflexión sobre la carrera magisterial y el valor en sí misma, se debe afirmar que el profesor dirige su visión docente en posición de un ser histórico, ser capaz de

analizar su presente con miras a la construcción de su futuro e incluso es importante mirar la propia historia personal.

Con lo afirmado, resultan valiosas las experiencias profesionales, la vida cotidiana y el contacto de vida en el trabajo con sus discípulos, las razones que motivaron su elección vocacional, su motivación intrínseca y la satisfacción actual, los sentimientos de su éxito y su fracaso, su proyección profesional hacia el futuro.

Según el Programa de Actualización de Formación para la Capacitación – PRONAFCAP (2010), en la dimensión personal, se recomienda al docente profundizar en el conocimiento de sí mismo para optimizar su desarrollo como persona y como profesional.

Dimensión social: el hombre es un ser social por excelencia y por naturaleza. La actividad pedagógica es un proceso de socialización sobre la base de la predeterminada función de la enseñanza – aprendizaje. Práctica docente que se fundamenta en las relaciones interpersonales y de grupo entre los actores que intervienen en el proceso educativo: alumnos, docentes, directivos, administrativos, madres y padres de familia. Las relaciones son complejas, sin duda los distintos actores educativos llevan consigo una diversidad de características endógenas y exógenas, metas, intereses, concepciones, creencias, etc. La manera en que estas relaciones se entretajan, constituyen el ambiente de trabajo. El clima institucional se construye cada día y se va reestructurando en su corporación educativa.

Tras el análisis de las dimensiones presupuestas queda la reflexión sobre cómo construir el clima institucional de una organización educativa, cómo se entrelazan los actores, cómo utilizan los recursos y los espacios de participación interna y cuáles son los estilos de comunicación pedagógica y social; Qué tipos de conflictos surgen en estas interacciones pedagógicas y sociales, por qué emergen y cuáles son las formas de atenderlos y resolverlos, qué tipo de convivencia requiere la escuela en función a su dinámica interna, la identidad de contexto y la fuerza de su producción local, cuál es el grado de satisfacción de los distintos actores

clientes internos y externos respecto de las relaciones que mantienen y los objetivos institucionales trazados.

Finalmente, hay que destacar y analizar cuan fundamental resulta analizar cómo repercute el clima escolar según la disposición y participación de los distintos miembros de la organización educativa: docentes, directivos, administrativos, apoderados y estudiantes, autoridades de la localidad, en la cual se debe identificar la respuesta para atender a la necesidad de manera objetiva en torno a la realidad, a sus demandas y al carácter socio cultural de la educación.

En este escenario, la propuesta del Ministerio de Educación sobre la modernización educativa, la reestructuración de las organizaciones en el espacio de la modernidad actual, el nuevo marco filosófico que envuelve a la sociedad actual, las demandas específicas del entorno en el que se desarrolla la investigación, se analizan las Características del Maestro para un gestión personal y profesional de Calidad.

Desde la propuesta teórica de Natividad (2010), la enseñanza es un trabajo sumamente complicado en el mundo actual. Enseñar requiere conocimiento amplio de una materia, plan de estudio y estándares; entusiasmo, una forma de ser cariñosa y un amor por el aprendizaje; conocimiento de tácticas de disciplina y manejo de un salón; y un deseo de hacer una diferencia en las vidas de los jóvenes.

Para el cumplimiento de las tareas pedagógicas el maestro de hoy debe contar con una formación integradora, de visión holística, con capacidad y criterios sólidos, dominar amplias esferas del saber humano, poseer inteligencia emocional, comprender al niño(a) en su escenario, integrar los conocimientos al contexto, son algunas de las múltiples exigencias para que el maestro realice su función en la sociedad actual. Es decir, está condicionado a que adquiera y se consolide en sus distintas etapas, reactualice sus estrategias de forma diversa para su función formadora. Como se aprecia, son un conjunto de características que implican responder a sus necesidades de conocimiento y de competencia profesional, también a la suma de actitudes y valores de un buen

educador, en las consideraciones más amplias en sus relaciones humanas con los niños, adolescentes y jóvenes, con sus familias y con la sociedad del entorno de la institución educativa. Todos estos rasgos deben poseer un buen maestro del siglo XXI, a tenor de lo explicado se resumen en las siguientes características:

- Maestros comprometidos, con ambiciones y altas metas para todos sus estudiantes. Esperan, es su magisterio, que todos los discípulos logren ser felices y exitosos en su experiencia pedagógica, jamás se desentienden de los estudiantes que necesitan su apoyo. Tienen objetivos claros y bien delimitados, planifican cada actividad pedagógica con eficacia para dar lecciones con eficiencia a sus aprendizas. Saben cuáles son las tareas y las reglas para calificar y evaluar. Las tareas se diseñan con metas de aprendizaje y brindan a sus discentes oportunidad de práctica con lo aprendido. El maestro es firme en su manera de calificar y evaluar, devuelve las tareas corregidas a tiempo.
- Maestros preparados y organizados. Llegan a sus aulas temprano y dispuestos para enseñar, exhiben sus lecciones de manera clara y estructurada, los ambientes de trabajo los organiza con el fin de evitar distracciones.
- Motivan y enseñan diferentes perspectivas a sus alumnos. Utilizan los hechos y/o fenómenos para enseñar desde el inicio hasta el final; siempre preguntan el ¿por qué?, ven todas las opciones de un tema y motivan a los estudiantes para predecir qué sucederá. Preguntas frecuentemente a sus discentes para asegurar que están atentos. Motivar durante toda la clase, está pendiente a que los estudiantes dominen la clase. Mantienen a los estudiantes interesados en aprender con tácticas variadas e interesantes.
- Forman fuertes relaciones con sus estudiantes y les demuestran afecto. Son agradables, accesibles, entusiastas y cariñosos. Las cualidades enseñadas las llevan los estudiantes hasta después de la escuela y están disponibles para estudiantes y padres que los

necesiten. Se involucran en comités escolares y actividades, y demuestran un compromiso con la escuela.

- Son expertos en su materia. Exhiben amplio conocimiento en las materias que enseñan y dedican su tiempo para continuar su propia educación en su materia. Presentan material escolar e inculcan en los estudiantes los deseos de aprender incluso fuera de la escuela.
- Se comunican con frecuencia con los padres a través de conferencias y notas o reportes que mandan a casa. No dudan en llamarlos si están preocupados por su estudiante.

Además, hay que considerar que en este contexto de profundos cambios se renuevan y/o profundizan los factores que Influyen en el buen Desempeño Docente. En este desarrollo de análisis y toma de datos teórico científicos se detallan algunos factores que influyen significativamente en el desempeño docente: formación y capacitación permanente de los profesores, motivación, relación profesor-alumno, vinculación escuela-familia, perfil y condiciones laborales, organización y clima institucional, uso de las nuevas tecnologías y políticas educativas.

Sobre la Formación inicial y la capacitación permanente de los profesores. Inciden en el desempeño escolar como docente su formación de pregrado así mismo la capacitación permanente para su desempeño. Saber afrontar los cambios sociales y sus efectos.

Marcelo y Vailant (2009), certifica la formación de los ciudadanos y su capacidad de emprendimiento e innovación está directamente relacionado con el valor de las sociedades que conforman. Afirma que los conocimientos tienen fecha de caducidad; ello obliga a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Se ha entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje. Mañú, y Goyarrola, (2011) destacan que con actitud positiva hacia la formación estaremos en condiciones de usar los nuevos recursos de manera que mejoren la calidad de nuestro trabajo. Las nuevas

tecnologías permiten descargar al profesor de tareas repetitivas y dedicar tiempo a atender otras tareas.

Esteve (2006) propone la formación inicial y la formación permanente del profesorado como uno de las medidas concretas para enfrentar los problemas del sistema educativo en la sociedad actual. Sobre la formación inicial subraya su importancia tanto por razones de prestigio social como por la necesidad de responder a unas demandas de formación que cada vez más amplias y complejas. Piensa que en la formación inicial está el origen y muchas de las claves de los actuales problemas de desmoralización, de imagen social y de identidad profesional de los profesores. Los capacitaciones y grupos de trabajo de profesores pretenden propiciar el desarrollo profesional de los profesores, incrementar la interacciones entre compañeros, que ayuden a superar el aislamiento y soledad de la profesión docente, y por último ayudar a reducir la fragmentación de un programa, en los momentos en que introduce un nuevo currículo.

El focalización de los grupos de trabajo está en la participación de los profesores asistentes, mediante la cual pueden compartir sus conocimientos y destrezas, e implicarse en determinadas tareas, en resolver problemas o en planificar nuevas actividades.

En el artículo N° 60° de la Ley General de Educación, Ley N° 28044 señala que el Estado garantiza el funcionamiento de un Programa de Formación y Capacitación Permanente que vincule la formación inicial del docente, su capacitación y su actualización en el servicio. El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente pretende normar y orientar las acciones de capacitación dirigidas a mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores para el desempeño de los docentes de Educación Básica en función de sus demandas educativas y las de su respectivo contexto socio cultural y económico-productivo.

Sobre las Funciones del desempeño docente, Estrada (s.f) sugiere que un adecuado desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las siguientes funciones:

- Función de diagnóstica: La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un periodo determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de departamentos y de las cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.
- Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.
- Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacía su trabajo educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
- Función desarrolladora: Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el

docente se toma capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial y como persona.

Por otro lado el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) precisa las Competencias del buen desempeño docente y que deben cumplir los docentes en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes son:

Competencia 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Competencia 6: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Competencia 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y amar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Evaluación del Desempeño laboral Docente

En principio se debe mencionar que la evaluación del desempeño profesional del docente, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y objetivos de su realidad, con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con: alumnos, padres, directivos, docentes y representantes de las instituciones de la comunidad, con la máxima intervención de los participantes. Entonces, –evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo vigente, muy por el contrario, es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida, para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros educativosII. (Reyes, 2006).

Marco conceptual. Los conceptos que explican las variables y dimensiones del presente estudio son:

Clima organizacional. Galindo (2008) expresa que son las características que se desarrollan en el medio ambiente de trabajo, estas son percibidas por los trabajadores, directa o indirectamente y repercuten en el comportamiento laboral dentro de la organización.

Identidad institucional. La identidad institucional es resultado de la historia, valores, filosofía, ritos, mitos, búsquedas, héroes de la organización y estrategias observadas. (Universidad de Zulia, 2015)

Relaciones interpersonales. Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados. (Goncalves, 1997)

Desempeño laboral. Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Ecured, 2015)

Dimensión profesional. Se configura como un espacio común compartido entre el individuo, su entorno personal y social, y la institución donde trabaja, siendo esta iniciada durante el período escolar y construido durante el período de ejercicio profesional. Es una construcción social más o menos estable que se compone de la adhesión a unos modelos profesionales concretos, y se modela a partir de las interpretaciones y reinterpretaciones que los individuos hacen de las experiencias vividas dentro del mismo contexto laboral. (Canrinus et al. 2011)

Dimensión Personal. Según Maalouf (2006), esta se constituye a partir de múltiples pertinencias y contextos, los cuales nunca se dan de forma idéntica a dos personas distintas, lo que conlleva que la dimensión personal sea compleja, única, singular e insustituible. La identidad no viene determinada de antemano, es cambiante e inestable y se construye

y transforma a lo largo de la existencia de la persona a partir de la influencia tanto de amigos y de persona próximas, como de extraños y de las fuerzas sociales, culturales, políticas e históricas con las que interacciona.

Dimensión social. Se organiza en torno a la interacción con otras personas. Supone la expresión de la sociabilidad humana característica, esto es, el impulso genético que la lleva a constituir sociedades, generar e interiorizar cultura, y el hecho de estar preparada biológicamente para vivir con otros de su misma especie, lo que implica prestar atención a otro humano necesariamente presente, y la sociabilidad, o capacidad y necesidad de interacción afectiva con semejantes, expresada en la participación en grupos, y la vivencia de experiencias sociales. (Colegio oficial de enfermera, 2013).

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general

¿Existe relación entre el clima laboral y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana - Ica 2016?

1.4.2. Problemas específicos

¿Existe correlación entre la Identidad institucional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741?

¿Exista correlación entre las relaciones interpersonales y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741?

¿Existe correlación entre la dinámica organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741?

1.5. Justificación

La propuesta de la presente investigación se sostiene en la explicación del problema y de la hipótesis. A la que se le contrasta los aportes teóricos con de la data recogida y procesada estadísticamente. Resultados que determinará el nivel de la relación entre el clima laboral y la participación docente de la población objeto de estudio de estudio, en el que acaecen los problemas de interacción entre los actores y que afecta a la estabilidad de la organización. El clima laboral es un tema que cobró vigencia a partir de las crisis de las organizaciones frente a los cambios profundos y vertiginosos que se da al interno de la organización y que impide el logro de las metas. Las instituciones educativas no están exentas de esta problemática. Tal es el caso de la entidad en estudio. Pues es la actitud de las personas con sus pares dentro de la organización las que generan las crisis institucionales. La personas comparten intereses, experiencias y metas conjuntas, pero cuando estas presentan conflictos de diversa índole, esta afecta la calidad de su servicios o producción. Los problemas que afronte la institución afecta los estados emocionales de los miembros, mermas su identidad, palidece su predisposición y motivación laboral, y afecta la calidad del servicio, en consecuencia el efecto es desfavorable para todos los miembros de la organización. Hecho que sucede en la institución educativa primaria N° 22741, –El Huarangoll, de Comatrana, Ica, y se propone determinar su real condición.

La importancia del estudio se radica en el interés por identificar su grado de significatividad en la convivencia organizacional. Implica evaluar si se cumplen los objetivos y metas del servicio y si esta compromete a directivos, docentes, administrativos, alumnos, padres de familia y autoridades de la zona de intervención. Su delimitación será un valioso aporte para atender su dinámica preventivamente en pro de la calidad educativa y de su impacto social en el entorno. La oportunidad del presente estudio se sustenta en las siguientes consideraciones:

Conveniencia, si el clima laboral afecta el desempeño docente, entonces afecta la pertinencia de los procesos de enseñanza aprendizaje; entonces afecta a los beneficiarios, los estudiantes; entonces afecta a la calidad de los

servicios educativos; afecta a la sociedad. Analizar el tema propuesto: clima laboral vs desempeño docente, resulta conveniente. Más si se tiene en cuenta que el órgano rector y fiscalizador, el MINEDU, tiene como meta la calidad de los servicios educativos y la modernización del estado, la base de esta es la educación.

Implicancia social, si lo implicados en el clima laboral son directivos, docentes, administrativos, alumnos, padres de familias, autoridades y el entorno de las familias comprometidas y siendo que, la institución educativa es el centro gravitante de las buenas y educadas relaciones humanas, su clima evidencia la filosofía institucional y la identidad de los involucrados en su contexto geográfico donde gravita. Es decir, dentro de su propia organización como fuera de ella. El estudio de las unidades involucradas en el clima laboral y desempeño docente resulta fundamental, por su implicancia en la construcción de una sociedad solidaria, tolerante, constructiva de sus derechos, la imagen institucional y social.

Implicancia práctica, estudiar los comportamientos de los miembros de la institución educativa primaria N° 22741, –El Huarangoll de Comatrana, Ica, en su escenario real y, luego, validarla con las teorías científicas que permitan entender al clima laboral y al desempeño docente en el escenario que gravita. Es la oportunidad de explicar, en base a datos objetivos, la calidad de las relaciones interpersonales y laborales de los docentes para determinar las relaciones y correlaciones estimadas sólidas y por mejorar o cambiar para beneficio de sus mismos actores y del grupo social beneficiario. Se analizarán los patrones de conducta desde el plano práctico a la reflexión del valor de las conducta asociada a la responsabilidad profesional docente para construir un espacio de mejor vivir y armonía que les permita mimetizarse con su realidad para trabajar con apego y emocionalidad profesional. Sin duda, el clima laboral visto desde el nuevo modelo organizacional en la modernidad de las instituciones educativas, en el presente siglo, compromete expectativas a todo nivel humano.

Valor teórico, con el estudio de los actores y la validación de las teorías asociadas, se logrará confirmar si las corrientes foráneas son congruentes, a lo que un escenario particular y específico como lo es la institución educativa

primaria N° 22741, –El Huarangoll, de Comatrana, en la región Ica, representa. Se confirmará la pertinencia y respaldo de la teoría a las variables de estudio. O, en su defecto, surgirá algún aporte, dada la particularidad del escenario y la cultura de la población en estudio. De los resultados del proceso, se espera, permita coadyuvar aportes valiosos al estudio. Será oportuno además comprobar si las políticas implementadas por el MINEDU son acertadas.

Utilidad metodológica, el rigor de la investigación, de tipo correlacional, es importante en la medida en que no manipula las variables de estudio, por el contrario permite validar las políticas del Ministerio de Educación del Perú, quien implementó un proceso de capacitación y evaluación del desempeño docente. A este proceso se incluye el del clima laboral por estar asociada al confort del espacio de trabajo de los docentes. Su utilidad se justificará en sus resultados.

Siendo así, su ejercicio implica analizar el marco de la institución educativa de la convivencia y practicidad profesional y ética de los docentes involucrados en la gesta de la prestación de los servicios educativos. Entiéndase que son los docentes quienes gravitan en la funcionalidad de la organización educativa, y de la calidad de sus servicios. Asimismo, del valor educativo y social formado en su espacio.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

1.6.1.1. De investigación

Hi. El clima laboral se relaciona con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana - Ica 2016.

1.6.1.2. De nula

Ho. El clima laboral se relaciona con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana - Ica 2016.

1.6.2. Hipótesis Específica

La Identidad institucional se correlaciona con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.

Las relaciones interpersonales se correlacionan con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.

La dinámica organizacional se correlaciona con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.

1.7. Objetivos:

1.7.1. General

Determinar la relación entre el clima laboral y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana - Ica 2016.

1.7.2. Específicos

Evaluar la correlación de la Identidad institucional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.

Evaluar la correlación entre las relaciones interpersonales y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.

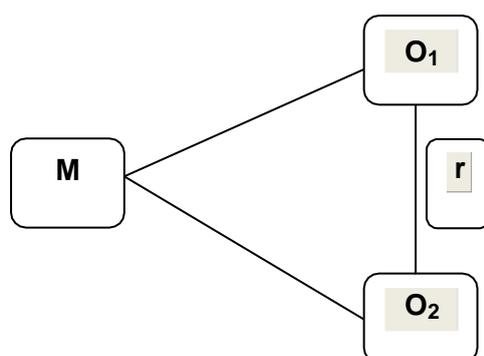
Evaluar la correlación entre la dinámica organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Se trata de un diseño correlacional transaccional, ya que busca establecer la relación de variables medidas en una muestra, en un único momento del tiempo.

Según Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010, p. 121). -No se manipulan intencionalmente una o más variables independientes para ver su efecto de una sobre otras variables. Lo que hacemos es observar fenómenos tal como se dan en su entorno natural para posteriormente analizarlos. La representación del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra (docentes)

O₁: Observación de la variable 1: Clima Organizacional

O₂ : Observación de la variable 2: Participación Docente

r : Relación de las variables

Variable 1: Clima Organizacional

- Identidad Institucional
- Relaciones Interpersonales
- Dinámica Organizacional

Variable 2: Participación Docente

- Dimensión Profesional
- Dimensión Personal
- Dimensión Social

2.2. Variables y Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
V 1: Clima Organizacional	(Galindo 2008) Se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral.	Comportamiento docente para cumplir su funciones profesional. Ambiente de trabajo y que son valoradas, de manera directa o indirecta por los pares y que tiene repercusión en el comportamiento laboral.	Identidad Institucional	- Percepción del trabajo - Identidad con la visión y misión institucional Identidad con ambiente de trabajo	De intervalo
			Relaciones Interpersonales	- Comportamiento prosocial y cooperación - Relación con los directivos	
			Dinámica Organizacional	- Percepción de la dinámica interna Percepción de la comunicación institucional	
V 2: Participación Docente	Es el rendimiento laboral – pedagógico y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Ecured, 2015)	Rendimiento pedagógico docente fruto de su involucramiento institucional. El rendimiento pedagógico se manifiesta en su función docente al efectuar su tarea, su cargo le exige en su contexto institucional educativo, lo que le permite demostrar su idoneidad.	Dimensión Profesional	- Planificación y coherencia de acciones ejecutadas - Nivel de dominio metodológico	De intervalo
			Dimensión Personal	- Practica valores positivos - Practica comunicación asertiva	
			Dimensión Social	- Valora y toma en cuenta a la comunidad - Promueve la participación organizada de la comunidad	

FUENTE: elaboración propia, tomado de Galindo (2008) y Ecured, (2015)

2.3. Población y muestra

La población está conformada por 30 docentes de la institución educativa primaria N° 22741, -El Huarangoll, Comatrana – Ica. La muestra se consideró en 15 docentes dada la flexibilidad de la misma y por conveniencia del investigador.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizó para el presente trabajo de investigación será la encuesta, la misma que permitió recopilar información sobre una parte de la población rápidamente. La encuesta se elaboró según las variables así como por sus dimensiones e indicadores. . El instrumento utilizado fue el cuestionario el mismo que permitió recoger la información mediante preguntas por el medio escrito.

Tanto el cuestionario, clima organizacional como el de participación docente constó de 24 ítems cada uno. Para la primera variable se consideró las dimensiones; Institucional, relaciones interpersonales y dinámica organizacional, Para la segunda variable: dimensión Profesional, dimensión personal y dimensión social

La validez del instrumento se llevó a cabo mediante el juicio de expertos, sin embargo estadísticamente se cuantificó mediante la prueba r de Pearson, la misma que según los protocolos de la Universidad –César Vallejo arrojó un valor mayor a 0,21 para que sean considerados válidos en la comparación de ítems.

Respecto a la confiabilidad, esta se determinó mediante la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, procesada mediante el programa SPSS, los valores obtenidos fueron mayores que 0,8 lo que se considera aceptable.

2.5. Métodos de análisis de datos.

La sistematización de los datos procedentes del instrumento de recojo de información se realizó en una matriz Excel en la que se ordenó la información de las dimensiones e indicadores de cada variable. A partir de esta base de datos se elaboraron las tablas de distribución y frecuencias así como sus respectivos gráficos de cada variable y dimensión. Así mismo se procesó la información mediante el coeficiente r de Pearson.

2.6. Aspectos éticos

Durante el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta el respeto a los derechos de autor y la veracidad de los datos

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

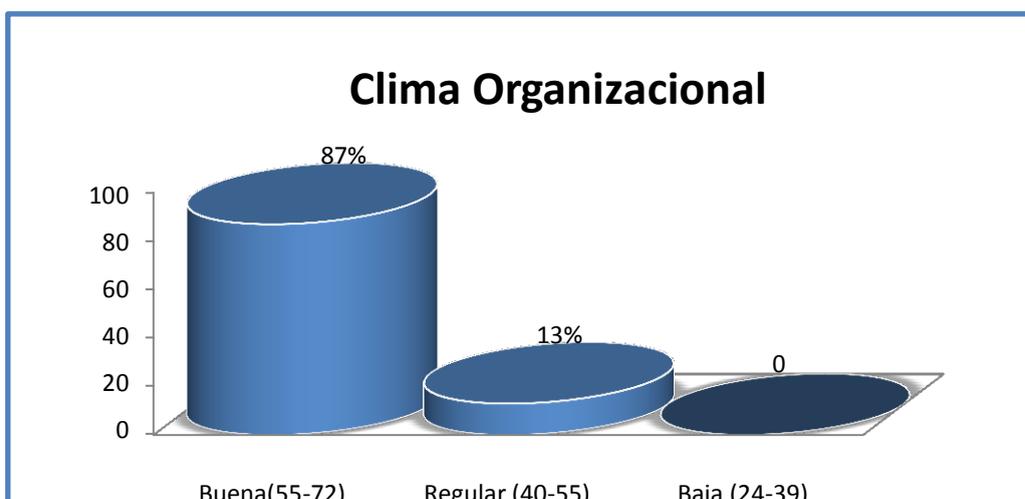
Tabla N° 1. Valoración del clima organizacional en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016

Valoración	Fcia	%
Buena(55-72)	13	87
Regular (40-55)	2	13
Baja (24-39)	0	0
Total	15	100

Fuente: Cuestionarios aplicados

Elaboración: Propia

Gráfico N° 1. Valor porcentual del clima organizacional en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016



Fuente: Tabla N° 1

Interpretación.

En la tabla N 1 y gráfico N° 1, la percepción del 87% es que el clima organizacional es buena y el 13% señala que es regular, en la institución educativa N° 22741 El Huarango, Comatrana - Ica.

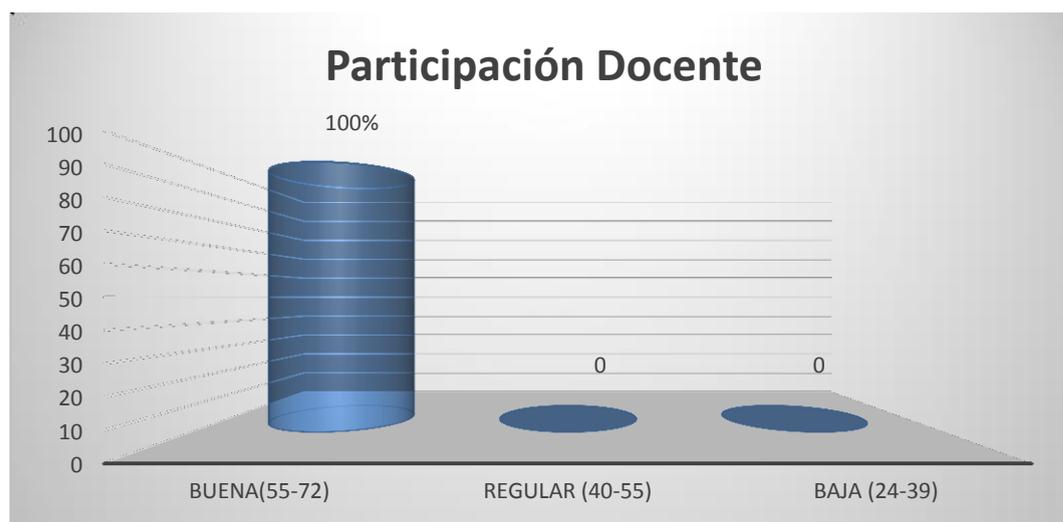
Tabla N° 2. Valoración de la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016

Valoración	Fcia	%
Buena(55-72)	15	100
Regular (40-55)	2	0
Baja (24-39)	0	0
Total	15	100

Fuente: Cuestionarios aplicados

Elaboración: Propia

Gráfico N° 2. Valor porcentual de la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016



Fuente: Tabla N° 2

Interpretación.

En la tabla N 2 y gráfico N° 2, la percepción del 100% es que la participación docente es buena en la institución educativa N° 22741 El Huarango, Comatrana - Ica.

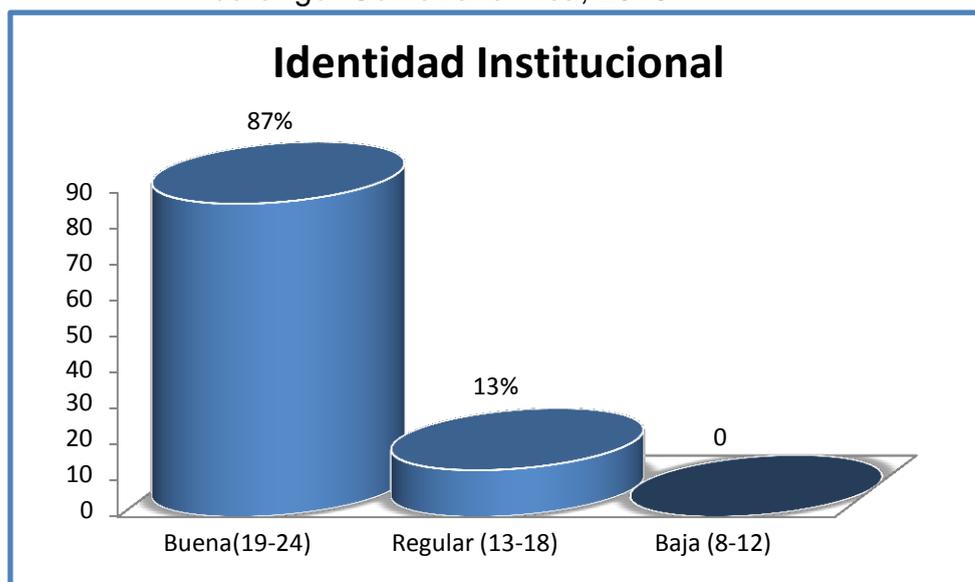
Tabla N° 3. Valoración de la identidad institucional en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016

Valoración	Fcia	%
Buena(19-24)	13	87
Regular (13-18)	2	13
Baja (8-12)	0	0
Total	15	100

Fuente: Cuestionarios aplicados

Elaboración: Propia

Gráfico N° 3. Valor porcentual de la identidad institucional en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación.

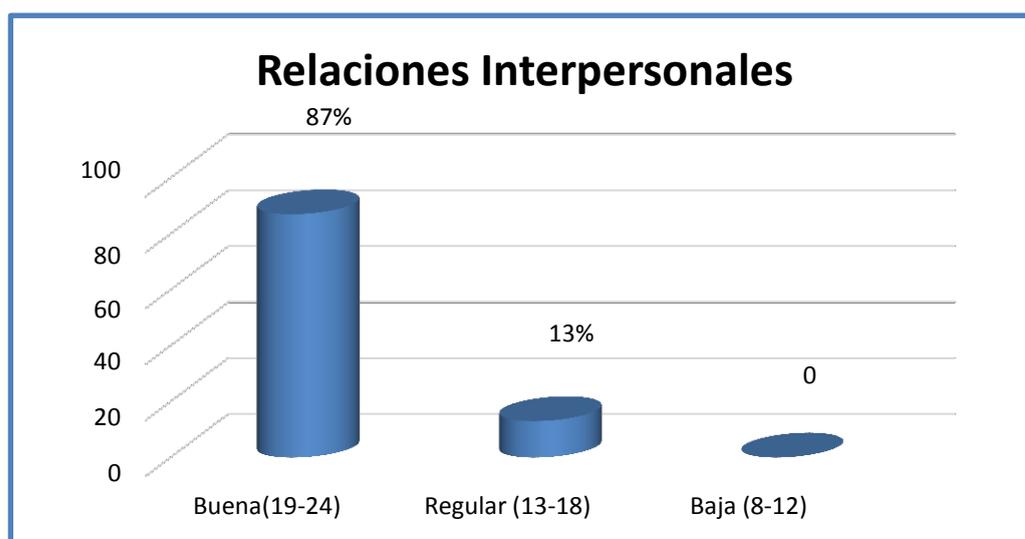
En la tabla N 3 y gráfico N° 3, la percepción del 100% de encuestados es que en la identidad institucional es buena al 87% mientras que el 13% afirma que es regular en la institución educativa N° 22741 El Huarango, Comatrana - Ica.

Tabla N° 4. Valoración de las relaciones interpersonales en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016

Valoración	Fcia	%
Buena(19-24)	13	87
Regular (13-18)	2	13
Baja (8-12)	0	0
Total	15	100

Fuente: Cuestionarios aplicados
Elaboración: Propia

Gráfico N° 4. Valor porcentual de las relaciones interpersonales en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016.



Fuente: tabla N° 4

Interpretación.

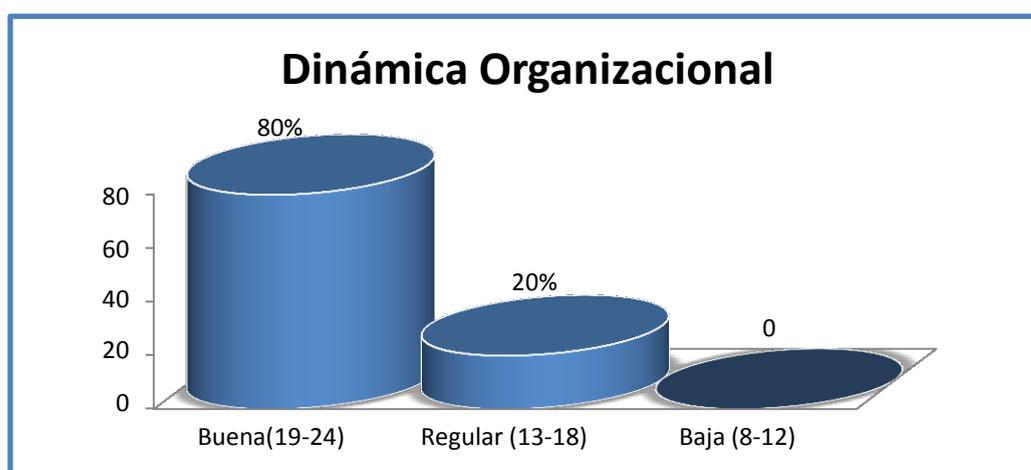
En la tabla N 4 y gráfico N° 4, la percepción del 100% de encuestados sobre las relaciones interpersonales afirma que es buena al 87% mientras que el 13% afirma que es regular en la institución educativa N° 22741 El Huarango, Comatrana - Ica.

Tabla N° 5. Valoración de la dinámica organizacional en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016.

Valoración	Fcia	%
Buena(19-24)	12	80
Regular (13-18)	3	20
Baja (8-12)	0	0
Total	15	100

Fuente: Cuestionarios aplicados
Elaboración: Propia

Gráfico N° 5. Valor porcentual de la dinámica organizacional en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016



Fuente: Tabla N° 5

Interpretación.

En la tabla N 5 y gráfico N° 5, la percepción del 100% de encuestados sobre la dinámica organizacional afirma que es buena al 80% mientras que el 20% afirma que es regular en la institución educativa N° 22741 El Huarango, Comatrana - Ica.

Tabla N° 6. Relación entre el clima organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016

		Correlaciones	
		CLIMA ORGANIZACIONAL	PARTICIPACION DOCENTE
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,925**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
PARTICIPACION DOCENTE	Correlación de Pearson	,925**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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

Interpretación.

En la tabla N° 6, Relación entre el clima organizacional y la participación del docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, se aprecia que existió una correlación directa. El valor de la correlación fue de 0,925. La significación bilateral permite deducir que la correlación fue significativa al nivel 0,01

Tabla N° 7. Correlación entre la identidad institucional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016

		Correlaciones	
		PARTICIPACION DOCENTE	IDENTIDAD INSTITUCIONAL
PARTICIPACION DOCENTE	Correlación de Pearson	1	,883**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,883**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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

Interpretación.

La Tabla N° 7, Correlación entre la Identidad Institucional y la participación del docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, muestra una correlación de 0,883, la misma que fue directa al nivel 0,01. Se deduce que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla N° 8. Correlación entre las relaciones interpersonales y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016

		PARTICIPACION N DOCENTE	RELACIONES INTERPERSONALES
PARTICIPACION DOCENTE	Correlación de Pearson	1	,784**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	15	15
RELACIONES INTERPERSONALES	Correlación de Pearson	,784**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	15	15

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

Interpretación.

En la tabla N° 8, se presenta la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la participación del docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica; según esta prueba, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,784 lo que indica una correlación directa, así mismo esta prueba resultó significativa al nivel 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla N° 9. Correlación entre dinámica organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, 2016

		Correlaciones	
		PARTICIPACION DOCENTE	DINÁMICA ORGANIZACIONAL
PARTICIPACION DOCENTE	Correlación de Pearson	1	,904**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
DINÁMICA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,904**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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

Interpretación.

En la tabla N° 9, se presenta el resultado de la correlación entre dinámica organizacional y la participación del docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica, la misma que tuvo un valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0,904 lo que indica una relación directa; el nivel de significancia bilateral es menor a 0,01 por ello la relación es significativa; por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

La Tabla N° 6, registra que la relación entre el clima organizacional y la participación del docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll, Comatrana de Ica, fue significativa al nivel 0,01. El valor correlación de Pearson fue de 0,925. Significa que los docentes expresan la necesidad de su realización personal e involucramiento con labores asignadas, de la coordinación con sus compañeros; como lo manifiesta Palma (2004). Así mismo, Amoros (2007) afirma que los docentes han sabido tomar decisiones y han reaccionado favorablemente frente a la realidad de la organización tal como la perciben. De igual manera, el comportamiento del trabajador se dio bajo las percepciones de las actividades e interacciones de cada miembro con la institución. Véase Goncalves (1997).

La tabla N° 7, queda demostrada la existencia de correlación entre la identidad institucional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica. Se indica la correlación al 0,883, la misma que resultó significativa al nivel 0,01. Este resultado se debe a que los docentes han compartido los objetivos personales con los de la organización, sintiéndose como miembro valioso del equipo de trabajo de la institución. Litwin y Stinger (1998 citado Robbins y Stephen 1999). La experiencia docente es determinante en los procesos pedagógicos de enseñanza aprendizaje, pues Maalouf (2006), manifiesta que la identidad es cambiante y se transforma, solo en la interacción y a lo largo de la existencia de la persona y de las fuerzas sociales, culturales y políticas con las que interactúa. Desde esta perspectiva, queda evidenciado que el desempeño docente se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que le ha permitido consolidar sus metas personales con los objetivos institucionales. Bittel (2000).

La Tabla N° 8, queda demostrado que existe correlación entre las relaciones interpersonales y la participación del docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana – Ica. El valor de la correlación de Pearson fue de 0,784, la misma que fue alta estadísticamente al nivel 0,01. Se infiere que los miembros de la entidad educativa percibido los procesos

organizacionales como aspectos compartidos, entre los que se encuentran las relaciones interpersonales. Rodríguez (1999 citado en López, 2013). Además perciben al ambiente de trabajo grato y con buenas relaciones sociales, entre pares como entre los directivos y docentes, tal como lo manifiesta Litwin y Stinger (1998 citado Robbins y Stephen 1999),

Referente a la Tabla N^a 9, se halló correlación entre la dinámica organizacional y la participación del docente en la institución educativa primaria N^o 22741 –El Huarangoll Comatrana – Ica. La correlación hallada fue de 0,904 significativa al nivel 0,01. El posicionamiento de los docentes dentro de la organización se muestra gracias a su proactividad y capacidad ejecutiva, promueve la solución de los problemas utilizando estrategias y mecanismos adecuados a las necesidades y demandas de los grupos educativos y familiares beneficiarios. Litwin y Stinger (1998 citado Robbins y Stephen 1999).

VI. CONCLUSIONES

6.1. General

- Se halló una relación alta entre las variables clima organizacional y participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana - Ica. Lo que significa que la mejora del clima organizacional mejorará la participación docente. Tabla N° 6.

6.2. Específicos

- La dimensión identidad institucional se correlacionó significativamente con la variable participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana – Ica. Es decir, la mejora de la identidad institucional mejorará la participación docente. Tabla N°7.
- Se encontró la correlación significativa entre las relaciones interpersonales y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana – Ica. Así, la mejora de las relaciones interpersonales mejorará la participación docente. Tabla N° 8.
- Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión dinámica organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana – Ica. Entonces, la mejora de la dinámica organizacional mejorará la participación docente. Tabla N° 9

VII. RECOMENDACIONES

Al Equipo directivo:

- Mejorar el ambiente de la organización, institución educativa primaria N° 22741 –El Huarangoll Comatrana – Ica, para consolidar la identidad y empoderamiento del desempeño laboral de los docentes.
- Promover la motivación con el reconocimiento al personal docente con destacado desempeño pedagógico y de colaboración institucional.

Al personal docente:

- Promover, como trabajador de la institución educativa, la mejora de la percepción y ejecución de un apropiado ambiente laboral.
- Involucrarse en la consecución de la realización personal y profesional para contribuir con la mejora del clima organizacional.
- Involucrarse en la mejora de las relaciones interpersonales y del trabajo colegiado para alcanzar la efectividad de los procesos institucionales.
- Mejorar las acciones del buen desempeño docente a partir del análisis de su función y de los procesos que desarrolla.
- Promover los círculos de calidad entre los docentes de su área para consensuar y mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. México: Ed. McGraw-Hill

Álvarez, L. (1993). El clima institucional y los equipos de trabajo. Madrid-España.

Chiavenato, Idalberto (2012). "*Administración de Recursos Humanos*. México.

Fernández, José M. (2011) -*Matriz de competencias del docente de Educación Básica*. Caracas: Universidad Politécnica Antonio José de Sucre. Ferreres Pavía, V. (1996). *Dimensiones a evaluar en el desarrollo profesional docente*. Bilbao-España. Fierro, C., Fortoul, B & Rosas, L (1999). *Transformando la Práctica Docente. Una Propuesta Basada en la Investigación Acción*. México.

Ascencio, A.(2007).Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación –Enrique Guzmán y Vallell. Lima, Perú

Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia; Bogotá.

Kahr, M. (2010). Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva. Tesis de la Universidad Abierta Intearmericana; Sede Centro.

Maximiliana, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 Pachacutec –

Ventanilla. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

SACCSA, J. (2010) Tesis: *Relación entre Clima institucional y el Desempeño académico de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres*. Facultad de Ciencias Administrativas. Unidad de Postgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

PELAES, O. (2010). Tesis: *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Facultad de Ciencias Administrativas. Unidad de Postgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú. Taboada, M. (2006). *Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.

Caligiore, C. I. (2005). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf

ANEXOS

Anexo N 1

MATRIZ DE DATOS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y PARTICIPACIÓN DOCENTE

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL																								TCO	PARTICIPACION DOCENTE																								TPD			
	Identidad Institucional								II	Relaciones interpersonales								RI	Dinámica organizacional								DO	Dimension profesional								Dimension Personal								Dimension Social									
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22		23		24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22	23	24
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
1	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	2	3	3	3	2	3	2	21	65	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	65
2	3	3	2	3	3	3	3	2	22	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	2	3	2	3	22	66	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	23	71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	69		
4	3	3	3	3	2	3	3	2	22	3	3	3	2	3	3	3	23	3	2	3	3	3	2	2	2	20	65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	67		
5	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	3	3	23	69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	68		
6	3	3	2	3	2	2	1	2	18	2	2	2	2	2	2	3	17	2	2	1	2	2	2	2	15	50	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	58				
7	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	3	3	2	3	2	3	22	2	3	2	3	3	2	3	21	64	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	66		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	24	71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	68		
9	3	3	2	2	3	3	3	3	22	2	2	3	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	24	67	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	68	
10	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	21	66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	66		
11	3	3	3	2	3	2	2	3	21	3	3	3	2	3	3	2	22	2	3	3	3	3	2	2	2	20	63	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	66		
12	3	3	2	2	3	3	3	1	20	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	2	2	3	3	21	64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	64		
13	3	3	2	3	2	3	2	2	20	3	3	3	2	3	3	2	22	3	2	3	3	2	2	2	19	61	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	62			
14	3	3	3	2	2	3	2	3	21	2	3	3	2	2	3	2	20	2	2	2	2	3	2	3	18	59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	65			
15	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	3	3	2	18	2	2	2	2	2	2	2	16	49	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	60		

FUENTE: elaboración propia

Anexo N 2
 Ficha clima organizacional
 CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Código:.....Fecha de aplicación:/...../.....

Estimado docente:			
A continuación se te presenta un conjunto de ítems orientados a conocer tu percepción del clima organizacional en tu institución educativa. Contesta con la mayor sinceridad posible, recuerde que no hay preguntas buenas o malas. Los resultados de este cuestionario permitirán realizar un diagnóstico del liderazgo y formular planes de mejora.			
	Siempre (S)	A veces (AV)	Nunca (N)
ÍTEMS	Escala de valoración		
	S	AV	N
1. Estoy familiarizado con las actividades que esta institución realiza.			
2. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo			
3. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho			
4. El profesorado se identifica con la visión y misión institucional			
5. Existe identidad institucional con los valores asumidos en el PEI			
6. La comunidad educativa trabajan para lograr los objetivos institucionales			
7. En esta Institución, la gente cuida mucho el patrimonio institucional			
8. Estoy conforme con la limpieza, higiene y salubridad del ambiente donde laboro.			
9. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva			
10. En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable			
11. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.			
12. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.			
13. Los directivos de esta institución escuchan a los trabajadores.			
14. El Director de esta institución está disponible cuando lo requiero			
15. Los directivos de esta institución toman acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.			
16. El Director de esta institución me exhorta a crecer y aprender.			
17. En esta institución están definidas las tareas que cada quien debe realizar con calidad			
18. Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo			
19. Puedo contar con la ayuda de mis directivos cuando la necesito			
20. En esta institución se apoya la innovación			
21. Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo			
22. En esta institución están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.			
23. Existe muy buena comunicación entre docentes y directivos.			
24. La evaluación del desempeño laboral en esta institución es justa.			
Total			

FUENTE: López, L (2015)

Anexo N 3
Ficha participación docente
CUESTIONARIO PARTICIPACION DOCENTE

Código:.....

Fecha de aplicación:/...../.....

Estimado docente:

A continuación se te presenta un conjunto de ítems orientados a investigar tu desempeño laboral en tu institución educativa. Contesta con la mayor sinceridad posible, recuerde que no hay preguntas buenas o malas. Los resultados de este cuestionario permitirán realizar un diagnóstico del liderazgo y formular planes de mejora.

Siempre (S)

A veces (AV)

Nunca (N)

Ítems	Escala de valoración		
	S	AV	N
1. Planifica la sesión de aprendizaje de manera coherencia y viable.			
2. Ejecuta con flexibilidad las actividades en concordancia con lo programado.			
3. Propicia el uso de diversas fuentes de información: libros, revistas, periódicos, Internet, separatas, entrevistas, experimentos y otros.			
4. Emplea estrategias que motivan a los estudiantes a aplicar el nuevo aprendizaje en otras situaciones.			
5. Demuestra dominio y actualización de los contenidos que abordan y desarrolla en la sesión			
6. Utiliza estrategias para consolidar los aprendizajes esperados			
7. Comunica con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación			
8. Utiliza indicadores, procedimientos e instrumentos de evaluación coherentes con las capacidades previstas en la programación			
9. Inicia puntualmente la sesión y permanece en el aula durante la sesión			
10. Demuestra amabilidad y respeto en su relación con los estudiantes.			
11. Promueve la comunicación asertiva y respetuosa entre los estudiantes			
12. Promueve la vigencia de las normas de convivencia aprobadas en el aula			
13. Demuestra capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos			
14. Toma decisiones y resuelve problemas con autonomía y responsabilidad.			
15. Reflexiona críticamente sobre su quehacer cotidiano con los estudiantes			
16. Se muestra afectuoso y a la vez firme con los estudiantes			
17. Emplea estrategias didácticas derivadas de experiencias en la comunidad			
18. Hace referencia a la participación de los padres de familia			
19. Promueve acciones de gestión educativa y autogestión comunitaria			
20. Promueve un clima de equidad, a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística y cultural del país.			
21. Propicia la participación organizada, crítica y constructiva de la comunidad en los procesos de gestión educativa y autogestión comunitaria			
22. Incentiva alianzas estratégicas con diversos actores de la comunidad			
23. Asume responsabilidades dentro de la comunidad			
24. Promueve la participación directa y activa de los padres de familia.			
Total			

FUENTE: López, L (2015)

ANEXO N° 04: Matriz de consistencia de la investigación

Título: El clima organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, “El Huarango”, Comatrana - Ica, año 2016

Autor: Br. Elías Julián, CESPEDES POMA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿Existe relación entre el clima laboral y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana - Ica 2016?</p> <p>Problema específicos ¿Existe correlación entre la Identidad institucional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741? ¿Exista correlación entre las relaciones interpersonales y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741? ¿Existe correlación entre la dinámica organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima laboral y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana - Ica 2016.</p> <p>Objetivo específicos O1 Evaluar la correlación de la Identidad institucional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741. O2 Evaluar la correlación entre las relaciones interpersonales y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741. O3 Evaluar la correlación entre la dinámica organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.</p>	<p>Hipótesis general . Hi. El clima laboral se relaciona con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana - Ica 2016. Ho. El clima laboral se relaciona con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, –El Huarangoll, Comatrana - Ica 2016.</p> <p>Hipótesis específicas H1 La Identidad institucional se correlaciona con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741. H2 Las relaciones interpersonales se correlacionan con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741. H3 La dinámica organizacional se correlaciona con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.</p>	<p>Variables:</p> <p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identidad Institucional -Relaciones Interpersonales -Dinámica Organizacional <p>Variable 2: Participación Docente</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dimensión Profesional - Dimensión Personal - Dimensión Social 	<p>Tipo de investigación: Investigación de tipo No experimental, correlacional, descriptiva Diseño: La representación del diseño de investigación es el siguiente::</p> <pre> graph TD M[M] --- O1(O) M --- O2(O) O1 --- r[r] O2 --- r </pre> <p>Dónde: M: Muestra (docentes) O1: Observación de la variable 1: Clima Organizacional O2: Observación de la variable 2: Participación Docente r: Relación de las variables</p> <p>Población: 30 docentes Muestra: simple Técnica e instrumentos: técnica: Encuesta instrumentos: cuestionario clima organizacional, cuestionario participación docente Métodos de análisis de datos. Sistematización de datos: instrumento de recojo de información. Matriz Excel, se ordenó información de las dimensiones e indicadores de cada variable. Base de datos para elaborar tablas de distribución y frecuencias. Gráficos de variable y dimensión. Procesó información coeficiente r de Pearson.</p>

FUENTE: elaboración propia

Anexo N 5 Constancia de investigación

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 22741- EL HUARANGO, COMATRANA – ICA

La directora de la Institución Educativa N° 22741- EL Huarango de Comatrana
– ICA, que suscribe

HACE CONSTAR

Que, los instrumentos de la tesis titulada: "El clima laboral y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, "El Huarango", Comatrana - Ica 2016", fueron aplicados en esta institución en coordinación con el bachiller Elías Julian Céspedes Poma.

Se expide la siguiente constancia para los fines que estime por convenientes.

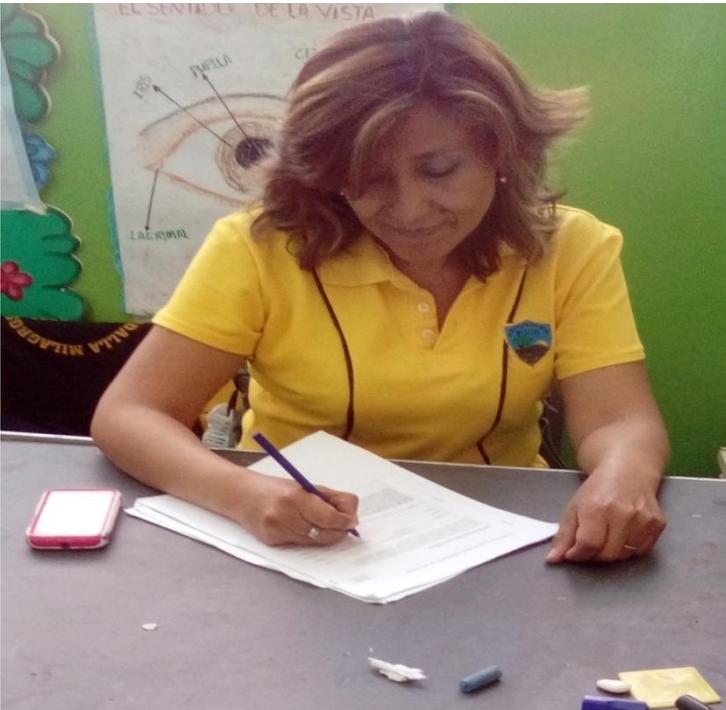
Ica, 19 de agosto del 2016



Yolanda Rene Pereyra Legua

Directora

Anexo N 6
Galería fotográfica



El clima organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, “El Huarango”, Comatrana - Ica, año 2016

2. AUTOR

CESPEDES POMA, Elías Julián Email: ecespedes@gmail.com

Afiliación institucional. Alumno de posgrado de la Universidad César Vallejo

3. RESUMEN

La tesis *El clima organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, “El Huarango”, Comatrana - Ica, año 2016*, para optar el grado de maestro en Administración de la Educación, por la Universidad César Vallejo de la sede Ica. El tipo de investigación es no experimental, de diseño correlacional causal descriptiva.

La población de estudio la conformó 30 docentes, de la institución educativa *primaria N° 22741, “El Huarango”* donde se efectuó la investigación. El objetivo fue determinar la relación de las variables de estudio: clima organizacional y participación docente, toda vez que las relaciones están resquebrajadas y afectan la convivencia y el desarrollo de la obligación docente en su calidad de servicio y ética.

Las conclusiones a las que se arribó fueron: General, Se halló una relación alta entre las variables clima organizacional y participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango” Comatrana - Ica. Lo que significa que la mejora del clima organizacional mejorará la participación docente. (Tabla N° 6). Específicos: a) La dimensión identidad institucional se correlacionó significativamente con la variable participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango” Comatrana – Ica. Es decir, la mejora de la identidad institucional mejorará la participación docente. (Tabla N°7); b) Se encontró la correlación significativa entre las relaciones interpersonales y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango” Comatrana – Ica. Así, la mejora de las relaciones interpersonales mejorará la participación docente. (Tabla N° 8); c) Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión dinámica organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango” Comatrana – Ica. Entonces, la mejora de la dinámica organizacional mejorará la participación docente. Tabla N° 9

04. PALABRAS CLAVE: *clima organizacional, la participación docente, identidad institucional, relaciones interpersonales, dinámica organizacional.*

5. ABSTRACT

The thesis Organizational Climate and the teaching participation in primary school N° 22741, “El Huarango”, Comatrana - Ica, year 2016 to obtain the Master’s Degree in Education Administration issued by the Cesar Vallejo University, Ica Campus. The type of research was non-experimental, and of a basic descriptive causal correlation design.

The population was comprised of 23 teachers working in primary school N° 22741, “El Huarango”, Comatrana, where the research was done. The objective was to determine the relationship between the variables organizational climate and teaching participation, given that the relations have cracked and affect the co-existence and development concerning the teaching duty in terms of service and ethics.

The general conclusions drawn were: General a) Highly significant relationship between the variables organizational climate and teaching participation in primary school N° 22741, “El Huarango”, Comatrana – Ica, which means that an improvement in the level of organizational climate will cause an improvement in the level of teaching participation (Table N° 6). Specific: a) The dimension institutional identity correlated significantly with the variable teaching participation in primary school N° 22741, “El Huarango”, Comatrana – Ica. In other words, the improvement in the institutional identity causes an improvement in teaching participation. (Table N° 7); b) A significant correlation was found between the interpersonal relations and the teaching participation in primary school N° 22741, “El Huarango”, Comatrana – Ica. Thus, if the level of interpersonal relations improves, so does the level of teaching participation (Table N° 8); c) there is significant relation between the dimension organizational dynamics and teaching participation in primary school N° 22741, “El Huarango”, Comatrana – Ica. Then, if the level of organizational dynamics improves, so does the level of teaching participation. (Table N° 9)

6. KEYWORDS: Organizational climate, teaching participation, institutional identity, interpersonal relations, organizational dynamics.

7. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se han modernizado, y siempre con un mismo fin, servir a las necesidades del hombre. Como quiera que estamos en la Era de la Sociedad del Conocimiento, en ellas también se han encajado términos técnicos, asociados al modelo económico y político vigente

e impuesto a la mayoría de los estados por las potencias que dominan el mundo, porque estos administran la vida de la sociedad actual, para 'innovarlas' así, por ejemplo: innovación, fidelización, cliente interno, cliente externo, empoderamiento, competencia, capacidad, clima organizacional..., por citar los asociados a las organizaciones neoliberales que administran las sociedades de hoy.

El clima laboral se gesta por diferentes factores: psicológico, que se manifiesta en la respuesta de los miembros en la organización; emocional, que se evidencia en los comportamientos de estos en las relaciones interpersonales, al fallar estas relaciones afectan a los servicios y/o a la producción; físico, la presión ejercida por el sistema genera estrés laboral en sus diferentes niveles o grados lo que genera absentismo laboral por licencias médicas, permisos por problemas familiares, por depresión, faltas recurrentes que dañan a la del servicio o a la producción de la organización.

En la organización, institución educativa primaria N° 22741, "El Huarango", objeto de la presente investigación, el clima laboral es un asunto de especial atención puesto que lo descrito anteriormente también la afectó y sus miembros conviven en situaciones de desgano, desapego, pésima comunicación, primacía de intereses personales, conflicto entre grupos..., que se evidencian al interno y compromete la imagen, el empoderamiento, la identidad institucional, lo que se extiende e inhibe, merma y desmotiva la participación de todos los otros agentes comunitarios en gestión.

Asencio (2007), realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la *relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. La metodología empleada es descriptivo correlacional, utilizando como muestra de estudio a los docentes y alumnos. La principal conclusión a la que arribó el estudio es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionados, por cuanto los 8 diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, el personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

Vásquez (2010), *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la institución educativa N° 24296 de Relave – Pullo de la ciudad de Trujillo*. La investigación fue del tipo básico sustantiva. Se trabajó con una muestra de 167 personas entre directivos, docentes,

alumnos y administrativos. La principal conclusión fue que existe un nivel de relación intermedio entre el clima institucional y los docentes.

Cortez, C. (2015) en su obra 'Filosofía en clave contemporánea' identifica cuatro elementos que alimentan el modelo de vida del hombre contemporáneo, es decir, de finales del siglo pasado e inicios del presente siglo XXI, estos son: lo efímero de la información, la inmediatez del estilo de vida, la incertidumbre y el relativismo. Fenómenos que silenciosamente se han instaurado, gracias a los medios tecnológicos de la comunicación, quien son utilizado estratégicamente por las grandes industrias, por cuanto en una sociedad sin identidad, por el culto a la materialidad, sin brújula y amante de lo mediático es fácil de masificarla y convertirla en consumista.

Para Palma (2004), el clima organizacional es la percepción que tiene el trabajador con respecto a su ambiente laboral y a sus funciones en la que incluye aspectos vinculados a las posibilidades de su realización personal, a involucrarse con la tarea asignada, la supervisión de que es objeto, el acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Es para Palma, la suma del conjunto de componentes estructurales y sociales que interactúan y se relacionan para el logro de los objetivos institucionales.

Para Berrocal (2006), el clima organizacional es el conjunto de propiedades propias al ambiente laboral como: motivación, actitudes comportamientos, estas las perciben de manera directa o indirectamente los trabajadores; se supone son una fuerza que influye en la conducta de los trabajadores. Desde esta perspectiva, la percepción de los colaboradores es un componente vinculado al clima organizacional como una variable dependiente que se ve afectada por factores externos asimilados por el individuo en su interacción diaria en el mundo contemporáneo.

Otro importante aporte es el de Goncalves (1997), quien explica que la importancia del clima organizacional no radica en los factores que la organización ha implantado, sino por el hecho de que el comportamiento de un trabajador depende esencialmente de las percepciones que él tenga de estos factores. Empero, las percepciones va a depender, en buena medida, de las actividades, interacciones y la serie de experiencias que viva al interno de la organización cada miembro con la compañía. Por ello es concebible que el clima organizacional sea reflejo de la interacción entre los rasgos personales y las características administrativas. La forma societaria

de comunicación, división de trabajos y sus procedimientos, tiene valioso efecto de la forma de cómo los empleados conciben el clima de su institución.

Toda organización tiene estamentos o divisiones corporativas, a estas se les llama Dimensiones del clima organizacional, a saber: Identidad institucional, Relaciones interpersonales y Dinámica organizacional. Litwin y Stinger (1998, citados Robbins y Stephen 1999)

El desempeño laboral docente es importante cuando se desarrollan las buenas prácticas y de buenas maneras, cuando se tiene disposición, aptitud y actitud, estos se combinan y se aplican en las acciones específicas, en un espacio y tiempo determinado. Se destaca que un trabajador con una aptitud y actitud correcta, realizan las actividades con oportunidad. Y aun cuando es verdad que las oportunidades son limitadas, se debe considerar al tiempo para su efectividad.

Otro acápite a considerar en el desempeño docentes o participación docente son sus Dimensiones. Estas comprenden las propuestas por el MINEDU (2012) en el marco de su buen desempeño, estos son: Dimensión profesional, Dimensión Personal y Dimensión social.

Por otro lado el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) precisa las Competencias del buen desempeño docente y que deben cumplir los docentes en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

¿Existe relación entre el clima laboral y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, “El Huarango”, Comatrana - Ica 2016?

Hipótesis

Hi. El clima laboral se relaciona con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, “El Huarango”, Comatrana - Ica 2016.

Ho. El clima laboral se relaciona con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, “El Huarango”, Comatrana - Ica 2016.

La Identidad institucional se correlaciona con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.

Las relaciones interpersonales se correlacionan con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.

La dinámica organizacional se correlaciona con la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.

Objetivos:

Determinar la relación entre el clima laboral y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741, “El Huarango”, Comatrana - Ica 2016.

Evaluar la correlación de la Identidad institucional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.

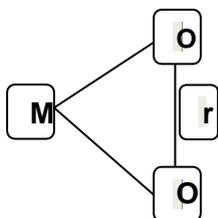
Evaluar la correlación entre las relaciones interpersonales y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.

Evaluar la correlación entre la dinámica organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741.

8. METODOLOGÍA

Diseño de Investigación. Se trata de un diseño correlacional transaccional, ya que busca establecer la relación de variables medidas en una muestra, en un único momento del tiempo.

Según Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010, p. 121). “No se manipulan intencionalmente una o más variables independientes para ver su efecto de una sobre otras variables. Lo que hacemos es observar fenómenos tal como se dan en su entorno natural para posteriormente analizarlos”. La representación del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra (docentes)

O₁ : Observación de la variable 1: Clima Organizacional

O₂ : Observación de la variable 2: Participación Docente

r : Relación de las variables

Población y muestra. La población está conformada por 30 docentes de la institución educativa primaria N° 22741, “El Huarango”, Comatrana – Ica. La muestra se consideró en 15 docentes dada la flexibilidad de la misma y por conveniencia del investigador.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. La técnica que se utilizó para el presente trabajo de investigación será la encuesta, la misma que permitió

recopilar información sobre una parte de la población rápidamente. La encuesta se elaboró según las variables así como por sus dimensiones e indicadores. El instrumento utilizado fue el cuestionario el mismo que permitió recoger la información mediante preguntas por el medio escrito.

Tanto el cuestionario, clima organizacional como el de participación docente constó de 24 ítems cada uno. Para la primera variable se consideró las dimensiones; Institucional, relaciones interpersonales y dinámica organizacional, Para la segunda variable: dimensión Profesional, dimensión personal y dimensión social

La validez del instrumento se llevó a cabo mediante el juicio de expertos, sin embargo estadísticamente se cuantificó mediante la prueba r de Pearson, la misma que según los protocolos de la Universidad "César Vallejo" arrojó un valor mayor a 0,21 para que sean considerados válidos en la comparación de ítems.

Respecto a la confiabilidad, esta se determinó mediante la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, procesada mediante el programa SPSS, los valores obtenidos fueron mayores que 0,8 lo que se considera aceptable.

Métodos de análisis de datos. La sistematización de los datos procedentes del instrumento de recojo de información se realizó en una matriz Excel en la que se ordenó la información de las dimensiones e indicadores de cada variable. A partir de esta base de datos se elaboraron las tablas de distribución y frecuencias así como sus respectivos gráficos de cada variable y dimensión. Así mismo se procesó la información mediante el coeficiente r de Pearson.

Aspectos éticos. Durante el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta el respeto a los derechos de autor y la veracidad de los datos

9. RESULTADOS

En la tabla N° 6, Relación entre el clima organizacional y la participación del docente en la institución educativa primaria N° 22741 "El Huarango" Comatrana - Ica, se aprecia que existió una correlación directa. El valor de la correlación fue de 0,925. La significación bilateral permite deducir que la correlación fue significativa al nivel 0,01

La Tabla N° 7, Correlación entre la Identidad Institucional y la participación del docente en la institución educativa primaria N° 22741 "El Huarango" Comatrana - Ica, muestra una correlación de 0,883, la misma que fue directa al nivel 0,01. Se deduce que se rechaza la hipótesis nula.

En la tabla N° 8, se presenta la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la participación del docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango” Comatrana - Ica; según esta prueba, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,784 lo que indica una correlación directa, así mismo esta prueba resultó significativa al nivel 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

En la tabla N° 9, se presenta el resultado de la correlación entre dinámica organizacional y la participación del docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango” Comatrana - Ica, la misma que tuvo un valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0,904 lo que indica una relación directa; el nivel de significancia bilateral es menor a 0,01 por ello la relación es significativa; por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

10. DISCUSIÓN

La Tabla N° 6, registra que la relación entre el clima organizacional y la participación del docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango”, Comatrana de Ica, fue significativa al nivel 0,01. El valor correlación de Pearson fue de 0,925. Significa que los docentes expresan la necesidad de su realización personal e involucramiento con labores asignadas, de la coordinación con sus compañeros; como lo manifiesta Palma (2004). Así mismo, Amoros (2007) afirma que los docentes han sabido tomar decisiones y han reaccionado favorablemente frente a la realidad de la organización tal como la perciben. De igual manera, el comportamiento del trabajador se dio bajo las percepciones de las actividades e interacciones de cada miembro con la institución. Véase Goncalves (1997).

La tabla N° 7, queda demostrada la existencia de correlación entre la identidad institucional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango” Comatrana - Ica. Se indica la correlación al 0,883, la misma que resultó significativa al nivel 0,01. Este resultado se debe a que los docentes han compartido los objetivos personales con los de la organización, sintiéndose como miembro valioso del equipo de trabajo de la institución. Litwin y Stinger (1998 citado Robbins y Stephen 1999). La experiencia docente es determinante en los procesos pedagógicos de enseñanza aprendizaje, pues Maalouf (2006), manifiesta que la identidad es cambiante y se transforma, solo en la interacción y a lo largo de la existencia de la persona y de las fuerzas sociales, culturales y políticas con las que interactúa. Desde esta perspectiva, queda evidenciado que el desempeño docente se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que le ha permitido consolidar sus metas personales con los objetivos institucionales. Bittel (2000).

La Tabla N° 8, queda demostrado que existe correlación entre las relaciones interpersonales y la participación del docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango” Comatrana – Ica. El valor de la correlación de Pearson fue de 0,784, la misma que fue alta estadísticamente al nivel 0,01. Se infiere que los miembros de la entidad educativa percibido los procesos organizacionales como aspectos compartidos, entre los que se encuentran las relaciones interpersonales. Rodríguez (1999 citado en López, 2013). Además perciben al ambiente de trabajo grato y con buenas relaciones sociales, entre pares como entre los directivos y docentes, tal como lo manifiesta Litwin y Stinger (1998 citado Robbins y Stephen 1999),

Referente a la Tabla N° 9, se halló correlación entre la dinámica organizacional y la participación del docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango” Comatrana – Ica. La correlación hallada fue de 0,904 significativa al nivel 0,01. El posicionamiento de los docentes dentro de la organización se muestra gracias a su proactividad y capacidad ejecutiva, promueve la solución de los problemas utilizando estrategias y mecanismos adecuados a las necesidades y demandas de los grupos educativos y familiares beneficiarios. Litwin y Stinger (1998 citado Robbins y Stephen 1999).

11. CONCLUSIONES

Se halló una relación alta entre las variables clima organizacional y participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango” Comatrana - Ica. Lo que significa que la mejora del clima organizacional mejorará la participación docente. Tabla N° 6.

La dimensión identidad institucional se correlacionó significativamente con la variable participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango” Comatrana – Ica. Es decir, la mejora de la identidad institucional mejorará la participación docente. Tabla N°7.

Se encontró la correlación significativa entre las relaciones interpersonales y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango” Comatrana – Ica. Así, la mejora de las relaciones interpersonales mejorará la participación docente. Tabla N° 8.

Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión dinámica organizacional y la participación docente en la institución educativa primaria N° 22741 “El Huarango” Comatrana – Ica. Entonces, la mejora de la dinámica organizacional mejorará la participación docente. Tabla N° 9

12. REFERENCIAS

- Álvarez, L. (1993). El clima institucional y los equipos de trabajo. Madrid-España.
- Chiavenato, Idalberto (2012). "Administración de Recursos Humanos. México.

- Ascencio, A. (2007).Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú
- Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia; Bogotá.
- PELAES, O. (2010). Tesis: Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. Facultad de Ciencias Administrativas. Unidad de Postgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.
- Taboada, M. (2006). Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Caligiore, C. I. (2005).Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso.
- Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf