



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

“RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “27 DE DICIEMBRE”  
DEL DISTRITO DE LAMBAYEQUE”

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER**  
**EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**

**AUTOR**

Br. ROGELIO ANGEL VARIAS PALACIOS

**ASESOR**

DRA. ZULY CRISTINA MOLINA CARRASCO

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gerencia del Talento Humano**

CHICLAYO – PERÚ

2017

**PAGINA DE JURADO**

**Dra. Mónica Ysabel Ortega Cabrejos**

**Presidente**

**Mg. Gladys Dalila Zorrilla Cieza**

**Secretario**

**Dr. Zully Cristina Molina Carranza**

**Vocal**

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Rogelio Ángel Variás Palacios egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado ( ) Maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 17540265

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **“RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “27 DE DICIEMBRE” DEL DISTRITO DE LAMBAYEQUE”**
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Psicología Educativa.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

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

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

Pimentel, 20 de Junio de 2017

Rogelio Ángel Variás Palacios  
DNI: 17540265

## ***DEDICATORIA***

A Beatriz, mi amada y querida madre por la fuerza que siempre me entrega para cumplir mis metas.

A mi hermana Inés, por acompañarme en mis sueños y estar siempre a mi lado.

A mi esposa Alejandra, mis hijas Camila y Valeria; motivo de mi lucha constante para seguir luchando en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

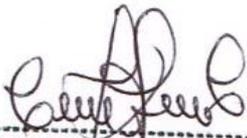
*A la Prof. Zully Cristina Molina Carrasco, mi más sincero agradecimiento, quien de forma continua estuvo guiándome y motivando en el desarrollo de la tesis.*

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Mg. *ZULY CRISTINA MOLINA CARRASCO*, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, Rogelio Ángel Varías Palacios, titulada: ***RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA "27 DE DICIEMBRE" DEL DISTRITO DE LAMBAYEQUE***, constato que la misma tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

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

Chiclayo, 04 de Mayo de 2017



.....  
Dra. *Zuly Cristina Molina Carrasco*  
DOCENTE PSICOLOGA  
CPPe. 283607 C.Ps.P. 22555



.....  
Mg. Zuly Cristina Molina Carrasco  
DNI: 27259278

## **PRESENTACIÓN**

Dignos miembros del Jurado, de acuerdo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, ponemos a vuestra consideración la Tesis “Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución educativa “27 de diciembre” del distrito de Lambayeque ” para obtener el grado de Maestro en Educación con mención en Psicología Educativa.

La investigación busca establecer la relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “27 de Diciembre” de la Provincia de Lambayeque Los temas sobre desempeño docente y clima institucional tienen en la actualidad una especial trascendencia.

En primer lugar se necesita que se contribuya con estos temas referentes a antecedentes históricos y que el gobierno preste atención a los requerimientos de un buen desempeño docente en un clima adecuado en donde el alumno será el mayor beneficiario y alcance a desarrollar las capacidades y competencias trazadas.

En segundo lugar esta investigación responde a las demandas planteadas para la mejora de la calidad educativa y que se encuentra cuestionada en la actualidad. Por lo tanto se requiere un cambio de punto de vista metodológico, en donde se establezcan: criterios, procedimientos e instrumentos para establecer la relación entre clima institucional y el desempeño docente.

En tercer lugar, necesitamos establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “27 de Diciembre” de la Provincia de Lambayeque que puedan lograr cambios significativos y respondan adecuadamente a las necesidades educativas de nuestros alumnos.

Pimentel, 15 de Mayo del 2017

Br. Rogelio Ángel Varías Palacios

# ÍNDICE

<b>DECLARACIÓN JURADA</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>v</b>
<b>Declaratoria de autenticidad</b>	<b>vi</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b>	<b>x</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xii</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>13</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
<b>1.1. Realidad problemática.</b>	<b>14</b>
<b>1.2. Trabajos previos.</b>	<b>16</b>
1.2.1. A nivel internacional	16
1.2.2. A nivel nacional.	17
1.2.3. A nivel regional.	18
<b>1.3. Teorías relacionadas al Tema:</b>	<b>18</b>
1.3.1. Clima Organizacional: Definición	18
1.3.1.1. Enfoques del clima organizacional.	21
1.3.1.2. Características del Clima Organizacional	21
1.3.1.3. Dimensiones del clima organizacional	22
1.3.2. Desempeño Docente: Definición	25
1.3.2.1. Políticas Educativas	27
1.3.2.2. Marco del Buen Desempeño Docente	30
<b>1.4. Formulación del problema</b>	<b>41</b>
<b>1.5. Justificación del Problema</b>	<b>42</b>
<b>1.6. Hipótesis</b>	<b>43</b>
<b>1.7. Objetivos</b>	<b>43</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>45</b>
<b>MÉTODO</b>	<b>45</b>
<b>2.1. Diseño de la Investigación</b>	<b>46</b>

2.2.	<b>Variables Operacionalización</b>	<b>46</b>
2.2.1.	Variable Independiente	46
2.2.2.	Variable Dependiente	47
2.3.	<b>Población y Muestra</b>	<b>52</b>
2.4.	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de recolección de datos, validez y confiabilidad.</b>	<b>52</b>
2.5.	<b>Método de análisis de Datos</b>	<b>52</b>
<b>CAPÍTULO III</b>		<b>53</b>
<b>PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>		<b>53</b>
3.1.	<b>Presentación y Análisis de la Información:</b>	<b>54</b>
	<i>Análisis e Interpretación:</i>	56
	<i>Análisis e Interpretación:</i>	58
	<i>Análisis e Interpretación:</i>	60
	<i>Análisis e Interpretación:</i>	62
	<i>Análisis e Interpretación:</i>	64
	<i>Análisis e Interpretación:</i>	66
	<i>Análisis e Interpretación:</i>	68
	<i>Análisis e Interpretación:</i>	70
	<i>Análisis e Interpretación:</i>	72
	<i>Análisis e Interpretación:</i>	74
3.2.	<b>Discusión de Resultados</b>	<b>76</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>		<b>80</b>
<b>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</b>		<b>80</b>
<b>CONCLUSIONES:</b>		<b>81</b>
<b>SUGERENCIAS:</b>		<b>81</b>
<b>CAPÍTULO V</b>		<b>82</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>		<b>82</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>86</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01:	ESTRUCTURA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS AGENTES EDUCATIVOS SEGÚN CATEGORÍAS	55
Cuadro N° 02:	ESTADÍSTICAS	55
Cuadro N° 03:	RECOMPENSA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS AGENTES EDUCATIVOS SEGÚN CATEGORÍAS	57
Cuadro N° 04:	ESTADÍSTICAS	57
Cuadro N° 05	RELACIONES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS AGENTES EDUCATIVOS SEGÚN CATEGORÍAS	59
Cuadro N° 06:	ESTADÍSTICAS	59
Cuadro N° 07	IDENTIDAD EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS AGENTES EDUCATIVOS SEGÚN CATEGORÍAS	61
Cuadro N° 08:	ESTADÍSTICAS	61
Cuadro N° 09	NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS AGENTES EDUCATIVOS SEGÚN CATEGORÍAS	63
Cuadro N° 10	ESTADÍSTICOS	63
Cuadro N° 11	PREPARACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CATEGORÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	65
Cuadro N° 12	ESTADÍSTICOS	65
Cuadro N° 13	ENSEÑANZA DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CATEGORÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	67
Cuadro N° 14	ESTADÍSTICOS	67
Cuadro N° 15	PARTICIPACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CATEGORÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	69
Cuadro N° 16	DESARROLLO DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CATEGORÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	71
Cuadro N° 17	DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CATEGORÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	73
Cuadro N° 18:	PUNTUACIONES OBTENIDAS SOBRE NIVEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL	75

## RESUMEN

La investigación tuvo como propósito establecer la relación existente entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “27 de Diciembre” en el Distrito de Lambayeque. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio fue aplicada a 38 profesores para conocer su opinión sobre el desempeño docente de sus profesores. Se aplicó un cuestionario para cada variable en la escala de Likert, cuyo procesamiento de datos ha permitido realizar el análisis e interpretación, en el siguiente orden:

El nivel de clima organizacional de los docentes, 30.73 es de puntos, lo cual indica que es un calificativo Alto según escala establecida y la desviación estándar es de 0.97.

En el Nivel desempeño laboral, es de 33.65 puntos, lo cual indica que es un calificativo alto según escala establecida y la desviación estándar es de 0.96.

Finalmente el coeficiente de correlación entre clima organizacional y desempeño docente es: 0.81. Lo que nos indica que existe alta correlación directa entre las variables nivel de clima organizacional y desempeño docente

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño laboral, Institución educativa.

## **ABSTRACT**

The research aimed to establish the relationship between organizational climate and teaching performance in the "27 de December" Educational Institution of the Lambayeque Province. The research is descriptive correlational. The study sample was applied to 38 teachers to know their opinion about the teaching performance of their teachers. A questionnaire was applied for each variable on the Likert scale, whose data processing allowed for analysis and interpretation, in the following order:

The teachers' organizational climate level is 30.73 points, which indicates that it is a High score according to established scale and the standard deviation is 0.97.

In the Labor Performance Level, it is 33.65 points, which indicates that it is a high qualification according to established scale and the standard deviation is of 0.96.

Finally, the coefficient of correlation between organizational climate and teacher performance is: 0.81. Which indicates that there is a high direct correlation between the variables organizational climate level and teacher performance.

Key words: Organizational climate, Labor performance, Educational institution

# **CAPÍTULO I**

## **INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática.**

En la actualidad realizar estudios sobre las organizaciones involucra considerar la complejidad de cada una de ellas, y los procesos de cambios constantes, que general se encuentran influenciadas por el entorno interno y externo. Las organizaciones se encuentran en un entorno muy inestable debido a algunos factores como la innovación de datos, el cambio consistente de aprendizaje al surgimiento de nuevos modelos de administración y gestión, en general donde se producen los objetivos, los resultados y su medición correspondiente, la expansión, que debe implicar auge y desarrollo (fortalecimiento y progreso de habilidades); se debe también a los rápidos cambios sociales, financieros y políticos.

Las instituciones educativas son espacios privilegiados en donde tenemos la oportunidad de aprender a convivir y desarrollar las capacidades necesarias para convertirse en ciudadanos responsables. Asumiendo los valores que sostienen la vida democrática, de modo que podamos ponerlos en práctica a lo largo de nuestra vida.

Hoy en día es un reto contar con instituciones educativas donde todos los miembros trabajen en equipo por un fin común, contando con un clima armonioso en donde se den las condiciones necesarias para un mejor desenvolvimiento de los docentes.

Asimismo, Menarguez (2004) menciona que “si no hay un buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas” (p.204).

En este sentido se hace necesario que las instituciones educativas que es lugar donde pasamos gran parte de nuestro tiempo sean espacios agradables donde se practique el respeto, la tolerancia y la comunicación lo cual contribuye a la eficacia de las instituciones.

Sin embargo, se observa que en la Institución educativa “27 de diciembre”, se ve afectada por algunos factores como la falta de una comunicación eficiente entre docentes, directivos, viéndose éste reflejado en el clima institucional, lo cual repercute en la organización y desempeño docente. Los docentes se encuentran desmotivados, esto podría deberse a factores como la remuneración, no se sienten recompensados por el esfuerzo que realizan día a día o por que las condiciones de trabajo no son adecuadas, ya que actualmente no se cuenta con la infraestructura adecuada.

Asimismo se puede apreciar que en muchos casos no existe una confianza entre docentes lo que dificulta el trabajo colegiado, cada quien trabaja aisladamente lo que afecta el clima institucional, por otro lado falta compromiso en las actividades institucionales (proyectos, comisiones, etc.).

También se observa, que han aparecido conductas no adecuadas entre profesores, que adoptan formas muy diversas, como la agresión psicológica. Todos estos problemas traen consigo un deterioro del clima institucional, afectando en algunos casos al desempeño docente, ya que no se preocupan por reforzar las capacidades pedagógicas actuales, se inclinan a la irresponsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, las emociones no afloran en su autoestima, son poco proactivos, algunas veces rechazan el cambio y tienen poco espíritu competente.

En la Ley General de Educación (Ministerio de Educación, 2004, art. 56°) manifiesta que “el profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes” ( p.3).

En este sentido, el clima institucional y desempeño docente constituyen un elemento fundamental para observar y analizar una información clara y fiable sobre las condiciones del proceso educativo, sus componentes y los actores que en él participan y la hacen posible. Al respecto, debe proporcionar información valiosa para el beneficio de los educandos en su aprendizaje, de igual forma contribuir a que el docente se sienta a gusto con la labor que desempeña.

Según Gonzáles (2004), el clima es la percepción global y dinámica que tienen los profesores y directivos de una institución y del ambiente en el que se desarrolla su trabajo. Por lo que es necesario conocer y determinar si los docentes de la Institución educativa “27 de Diciembre” perciben un clima favorable, y como éste incide en su desempeño ya que los indicadores nos darán un reflejo de la actitud del profesor.

## **1.2. Trabajos previos.**

### **1.2.1. A nivel internacional**

El clima organizacional, es una variable que debe ser considerado para lograr los resultados en la empresa, los estudios buscan no solo la satisfacción del trabajador sino generar el valor o resultados positivos de la empresa. En el ámbito educativo se viene realizando investigaciones sobre clima y desempeño docente, algunas de ellas se consideran en el presente trabajo:

Rivera (2000), investigó acerca del ambiente organizacional y el desempeño del educador de organizaciones escolares referentes a Fe y Alegría. La verdad y la disposición común del ambiente organizacional existente en los establecimientos instructivos hace que los educadores aclimaten cualidades y tienen una conducta ética en su desempeño en las aulas, convirtiéndose en la atmósfera de la organización educativa en una guía para las actividades de exhibición, acerca el fortalecimiento de la personalidad, la estructura y otros atributos institucionales.

El autor llevó a cabo una revisión cuyos resultados demuestran que los grados cambiantes del clima organizacional influyen diferencialmente en el logro de las evaluaciones de aprendizaje y, adicionalmente, en otros resultados escolares, por ejemplo, las deserciones y las prácticas enérgicas. En cuanto al clima organizacional, ambos espacios aparecen en su instructivo entorno un nivel general - medio de atmósfera autorizada (Fernández, 2005, p.89).

Corona (2006), El autor manifestó que el liderazgo autoritario crea un ambiente ineficiente en la organización, sin embargo generaba mayor producción educativa a nivel pedagógico; el liderazgo democrático direccionada a un ambiente organizacional un tanto distendido, forjando la creatividad en los educadores. Se halló una alta relación entre el liderazgo autoritario y el clima organizacional participativo autorizado.

### **1.2.2. A nivel nacional.**

En la investigación realizada por Taboada (2006), el autor dedujo que existe una atmósfera autoritaria del clima organizacional en las organizaciones educativas, en el cual hace que los educadores absorban los cualidades y acepten una actitud ética en su desempeño laboral, transformando el clima de la institución en una guía para las actividades educativas, relativas al refuerzo de la personalidad, estructura y otros atributos organizacionales.

En su investigación concluye que el estilo de liderazgo apropiado del director que puede aumentar el desempeño de los educandos e incentivarlos priorizando el aspecto académico y la formación integral de los docentes que les permitirá mejorar la calidad de educativa (Rincón , 2005, p. 84-85).

Asimismo, Ascencio (2007), realizó una pesquisa donde encuentra una correlación, ya que los diversos grados de las relaciones entre individuos que puedan demostrar mejor desempeño educativo en este establecimiento de educación, demostrando que en una situación negativa, con rupturas de relaciones humanas, se sentirá decepcionado en su

aspiraciones y en su desempeño, creando en esta relación inversa una inmensidad de cero o baja.

### **1.2.3. A nivel regional.**

Vargas (2015), en sus conclusiones, al medir el clima organizacional concluyó que 23 encuestado describen el clima de su organización como un sistema consultivo; que, aunque es un clima aceptable, puede ser mejorado y llegar a ser un clima de participación en grupo, con mayor comunicación, dinamismo, etc.

Se concluye que el impacto de la satisfacción laboral en el clima organizacional de forma positiva, sin embargo, en una pequeña tasa (20,39%), por lo que deben considerarse diferentes componentes que influyen en la correcta mejora de la atmósfera fundación mencionada (p.67).

## **1.3. Teorías relacionadas al Tema:**

### **1.3.1. Clima Organizacional: Definición**

Para tener una definición clara y contextualizada, es necesario diferenciar estos dos términos. En primera instancia, estudiaremos el término organización, después clima y, para finalizar definiremos clima organizacional.

Para James (1996) una institución es “un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes” (p.9).

Además el paso primordial es organizar, menciona nuevamente James (1996), “el patrón específico de relaciones que los gerentes crean en este proceso se llama estructura organizacional, que es un sistema que prepara a los directores para dividir y organizar los ejercicios de los individuos de una asociación” (p.9).

En el campo escolar la organización puede ser entendida con otros sentidos más determinados. García y Medina (2008) afirman:

En un sentido muy amplio (macroorganización), como sistema de componentes y elementos reales ordenados para potenciar un mejor desempeño de la actividad escolar. En este punto de vista instrumental y amplio, la asociación consolidaría el acuerdo instructivo (gobierno de la educación por el poder político del Estado); la institución escolar (conjunto de acciones que sirven para direccionar hacia la política educativa); la institución escolar (un conjunto de normas que tienden a concretar la actividad instructiva del Estado) y la propia asociación escolar (cuyos controles especializados y educativos se centran en los segmentos de las asociaciones escolares y la condición que lo rodea) (p. 190).

Como lo indica la palabra organización educativa, además, para señalar la estructura formal del sistema escolar de una nación. Desde un enfoque cultural institucional, se utiliza el término como ordenación y disposición de componentes y elementos concurren en un centro, como un microsistema social, para lograr la formación en una escuela y grupo social, que constituyen el inicio y el final de la acción organizadora .

Se puede deducir que en un sentido más estricto, la organización se la concibe como un sistema diseñado para lograr ciertos objetivos y metas. Este sistema pueden, a su vez, estar compuesto por otros subsistemas relacionados que satisfagan capacidades específicas.

En relación al clima, Etkin (2007) dice que utilizar el concepto de clima “tiene un sentido metafórico y refiere al estado del tiempo, en el cual se trabaja en la organización, si es favorable o contrario a las actividades, sobre todo en el plano social” (p.23).

Cabe destacar a Etkin (2007) quien afirma que la atmosfera laboral no es una causa en sí misma sino una asociación que se desarrolla entre varias personas, y que hace concebible una conexión idealista entre el personaje en pantalla y la asociación.

Es posible desarrollar el significado del clima organizacional Chiang (2010) descubre que la importancia de la atmósfera autorizada ha creado a través de varias metodologías aplicadas:

Las principales aportaciones destacaron las propiedades o atributos organizacionales que rigen en la causa principal los componentes organizacionales o situacionales. A continuación, un momento de reunión de implicaciones subió que dio más importancia a las representaciones subjetivas y retratos en los que los componentes individuales son determinantes. Un tercer enfoque crítico ha considerado la atmósfera con un arreglo de discernimientos cruciales o mundiales en los que se considera la comunicación entre el individuo y la circunstancia (p. 34).

Igualmente, Pulido (2014) define al clima organizacional como:

Todo el entorno laboral incluye un conjunto de cualidades y factores de diversa causa (aptitudes, actitudes grupos, organización, infraestructura, etc.), de esta manera se podría afirmar que el individuo se encuentra conviviendo y percibiendo un clima determinado por las cualidades de su institución y su trabajo que influirá en su desenvolvimiento con el entorno. El clima son las apreciaciones personales de las variables objetivas y de los procesos organizacionales, pero es una variable organizacional (p. 44).

Es decir, el clima organizacional implica tratar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto, ofrecen una visión global de la organización.

Por otro lado, Hernández (2006) la define como: "sistema simbólico creado, aprendido y transmitido internamente en la organización, con objeto de enfrentar las demandas del entorno en el cumplimiento de la misión" (p.48). En este sentido, esta definición implica la adaptación externa y la integración interna de la institución.

### **1.3.1.1. Enfoques del clima organizacional.**

Rodríguez (2007), manifiesta los diversos enfoques relacionados desde su perspectiva el clima organizacional:

- ❖ **Perspectiva objetiva o realista:** El clima se compone de la representación de los atributos de la organización, que diferencian a unas organizaciones de otras, son moderadamente duraderas e impactan la relación de los individuos con el lugar de trabajo .
- ❖ **Perspectiva fenomenológica o subjetiva:** Se considera al clima como un atributo de los individuos, es de tipo subjetivo y su comienzo está en las observaciones que los sujetos acerca de los distintivos atributos del entorno de trabajo. Se pone el énfasis, por lo tanto, en las variables individuales, a diferencia del anterior, que lo ponía en las características de la organización .
- ❖ **Perspectiva interaccionista:** El clima consiste en las percepciones personales globales que reflejan la interacción entre ambos tipos de factores: objetivos y subjetivos (p.56).

Los creadores tratan de intervenir ambas perspectivas tanto subjetiva como en objetiva, ya que, según lo indicado por este punto de vista, no se deben únicamente a las cualidades subjetivas y / u objetivo, sino también a los esfuerzos de los actores para comprender la organización y las partes que se producen en este.

### **1.3.1.2. Características del Clima Organizacional**

Para Alcocer (2003), el sistema en una asociación un determinado clima organizacional, impactando los estados de la mente y la conducta de la gente. Las acciones del espectáculo se pueden identificar con perspectivas como ejecución, generación, cumplimiento, ajuste, etc., cubriéndolo de cualidades específicas.

En este sentido, es concebible aceptar que el clima organizacional, tal como lo especifica Alcocer (2003), tiene las cualidades que lo acompañan:

- ❖ El clima se limita al lugar de trabajo.
- ❖ Se ven específicamente o de una manera indirecta por los compañeros de equipo que realizan en ese contexto ambiental.
- ❖ El clima afecta la ejecución del trabajo.
- ❖ “El clima es una variable intermedia entre el sistema organizacional y la conducta individual”.
- ❖ “Las cualidades de la asociación son generalmente perpetuas en el tiempo, estando separadas entre las asociaciones, así como a nivel intraorganizacional”.
- ❖ “El clima, estructuras y atributos, y además las personas que lo hacen, conforman un sistema interdependiente y dinámico (p.90)”.

### **1.3.1.3. Dimensiones del clima organizacional**

Las dimensiones del clima organizacional son aquellas cualidades que afectan la conducta de las personas y pueden ser medidas.

Litwin & Stringer (1998), postula la presencia de medidas que aclararían el clima existente en una organización específica. Cada una de estas mediciones se identifica con propiedades específicas de asociación, por ejemplo:

- ❖ Estructura: Esta escala significa la la observación que los individuos de la asociación acerca del número de normas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y diferentes impedimentos que se ven enfrentados en el desempeño de su labor .
- ❖ Responsabilidad: Es la percepción de parte de los miembros de la asociación acerca de su autonomía en las decisiones del individuo relacionadas a su labor. Es el grado en que la supervisión que obtienen es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento

de trabajar para sí mismos y saber con convicción cuál es su labor y cuál es su parte dentro de la asociación.

- ❖ **Recompensa:** Corresponde a la impresión de los individuos de la recompensa conseguida por el trabajo bien hecho. Es el grado en que la asociación utiliza más la recompensa que la disciplina, esta medida puede producir un ambiente apropiado en la asociación, pero la longitud de ella no es rechazada si el trabajador es instado a realizar bien su ocupación y en el caso que no lo hace bien lo ayudará en el mediano plazo
- ❖ **Desafío:** Corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinados riesgos que pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.
- ❖ **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización.
- ❖ **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal.
- ❖ **Estándares:** Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización .

- ❖ Conflicto: El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen .
- ❖ Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización .

Del mismo modo, Acero (2003), quien se basa en los fundamentos de Lickert (1978), sostiene que la atmósfera autorizada piensa en las medidas que lo acompañan:

- Relaciones interpersonales: cuánto los trabajadores se ayudan unos a otros y sus relaciones son honorables y respetuosas.
- Estilo de dirección: grado en el cual los supervisores refuerzan, revitalizan y ofrecen inversión a sus integrantes.
- Sentido de pertenencia: grado de orgullo obtenido de la identificación con la organización. Obligaciones y actitud de compromiso con respecto a sus metas y proyectos.
- Retribución: grado de valor en compensación y ventajas obtenidas del trabajo.
- Disponibilidad de recursos: cuántos representantes tienen los datos, el hardware y la información requerida de otros individuos y condiciones para hacer su trabajo grado en que los trabajadores cuenten con la información, los dispositivos y la información requerida de otras personas y condiciones para hacer su trabajo.
- Estabilidad: grado en el cual los representantes encuentran en la organización resultados potenciales y verificar que las personas sean protegidas o rechazadas con criterios razonables.
- Claridad y coherencia en la dirección: nivel de lucidez de la alta dirección sobre el destino eventual de la organización. El grado en que los objetivos y proyectos de las áreas sean constantes con los criterios y estrategias de la alta gerencias .

- Valores colectivos: grado en que se ven en el medio: participación, deber y consideración (p.67).

Las pesquisas demuestran que la fabricación del clima es un proceso excepcionalmente complejo debido al flujo de asociaciones, del entorno y de las variables humanas. Un gran número de organizaciones y fundaciones perciben que uno de sus recursos más fundamentales para el funcionamiento de la asociación es el elemento humano. Para asegurarnos de la solidez de su recurso humano, las instituciones cuentan con mecanismos de medida periódica de su entorno que va vinculado con la motivación personal y como se ha demostrado anteriormente este puede afectar su conducta y ejecución de trabajo (Torrecilla, s.f, p.86).

Finalmente se consideraron cuatro medidas: estructura, remuneración, conexiones, carácter; por ser las que se ajustan a la verdad retratada en la instructiva organización del estudio (Torrecilla, s.f, p.86).

### **1.3.2. Desempeño Docente: Definición**

De acuerdo a la Ley General de Educación N° 28044 en su Artículo N° 56 se establece que:

El educador es un especialista principal del proceso instructivo y tiene como misión contribuir adecuadamente en la preparación de los alumnos en todas las mediciones para que puedan tener un mejor desarrollo personal. Debido al modo de su capacidad, la calidad perpetua en las personas en vocación escolar general requiere al educador una razonabilidad competente, demostrar buena disolución y bienestar físico y psicológico que no ponga en peligro la ética moral de los alumnos. (MINEDU, 2004)

Wilson (1992), define el desempeño docente como: El buen desempeño profesional de los docentes como de cualquier otro profesional puede ser medido por lo que sabe y su método puede ser el más idóneo para la forma en que realiza o los resultados que logra con su trabajo .

Mientras Valdés (2004), presenta que el desempeño en los educadores es el instructivo recado, referido a la acumulación de la información obtenida en su preparación profesional, en donde las capacidades del educador son el dominio de la información práctico y teórico sobre el aprendizaje y la acción humana, actitudes que incentivan al aprendizaje y las relaciones interpersonales, dominio de la materia a desarrollar y el aprendizaje de estrategias, sistemas y métodos de instrucción que fomentan el aprendizaje .

Asimismo Valdes (2009), señala que:

La evaluación del desempeño profesional de los educadores, se entiende como la disposición de normas, suposiciones, ideas, técnicas, métodos e instrumentos, establecidos por los directores, subalternos, tutores e instructores, que, de manera deliberada, se relacionan entre sí, contribuyen a recopilar y sistematizar datos que previamente se han visto como pertinentes con el objetivo final de lograr juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional competente. Estos juicios de estimación deben ser considerados para que cualquier elección pueda ser comparada con el estado de trabajo de los instructores y su experto preparando arreglos. Estos juicios de estimación deben ser considerados para que cualquier elección pueda ser comparada con el estado de trabajo de los instructores y su plan de capacitación profesional (p.13).

Montenegro (2003), menciona que “el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por

factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 18).

De la misma manera, Montenegro (2003) se refiere sobre el desempeño docente como:

El desempeño laboral del educador se fija en una tarea que se basa en la indagación incesante de su propia acción, de esta forma el educador irá creando conciencia de las escenarios que se le presenten lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño que se lleva a cabo por el director y el supervisor considerándose como una técnica de motivación (Montenegro, 2003, p.23).

Asimismo, Fernández (2008) afirma al “desempeño docente como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades laborales” (p.115).

Se debe señalar que el desempeño docente incluye no sólo las actividades en aula, sino también está relacionado con todas aquellas acciones que se desarrollan a nivel de toda la institución. Pudiendo definir que desempeño docente se desenvuelve dentro y fuera de la Institución, toda esta considerada como una organización.

#### **1.3.2.1. Políticas Educativas**

En el año 2007 con Resolución Suprema N° 001-2007 –Ed, se aprueba el “PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL AL 2021: LA EDUCACIÓN QUE QUEREMOS PARA EL PERÚ”, este es un mandato de la Ley General de Educación (artículo7), un compromiso asumido por el Foro del Acuerdo Nacional (Pacto Social de

Compromisos Recíprocos por la Educación, disposición final) y una necesidad sentida por cuantos entienden y desean confrontar los desafíos del desarrollo del país y de sus ciudadanos .

Este Proyecto Educativo Nacional al 2021 tiene como visión:

“Todos desarrollan su potencial desde la primera infancia, acceden al mundo letrado, resuelven problemas, practican valores, saben seguir aprendiendo, se asumen ciudadanos con derechos y responsabilidades y contribuyen al desarrollo de sus comunidades y del país combinando su capital cultural y natural con los avances mundiales”

Se plantean seis grandes objetivos que deben explicarse y darse al mismo. Llama la atención sobre cómo tres gobiernos reorientar su estrategia hacia un cambio instructivo, además propone partes que deben satisfacer nuestros espacios sociales, hogares, empleos o estudios enfocados y consecuentemente trabajar juntos para mejorar la calidad de la educación sin restringir a nadie. Los resultados y las metas a alcanzar para el año 2021 son los siguientes:

**1. Cuadro con oportunidades y resultados educativos de igual calidad sin distinción**

- a) La juventud es primordial nacional.
- b) Trece años de buena formación sin prohibiciones.

**2. Estudios secundarios e instituciones que alcanzan aprendizajes relevantes**

- a) Todo el mundo logra habilidades de centro para la auto-conciencia y avance de la incorporación nacional.
- b) Las organizaciones acogedoras y comprensivas muestran bien y lo hacen con eficacia.

**3. Profesores muy preparados enseñando profesionalmente.**

- a) Marco de formación integral del educador.
- b) Carrera Pública Magisterial renovada.

**4. Una Gestión Descentralizada, Democrática, Que Logra Resultados Y Es Financiada Con Equidad**

- a) Administración eficaz, moral, descentralizada e instructiva con apoyo de la ciudadanía.
- b) Educación financiada y hecha con valor y competencia.

**5. Una educación de mayor calidad se convierte en un factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional.**

- a) Renovación de la educación avanzada relacionada con la mejora.
- b) Conocimiento aplicable a la mejora y lucha contra la miseria.
- c) Los centros universitarios y los especialistas preparan profesionales con valores éticos, morales, equipados y beneficiosos.

**6. Una Sociedad Que Educa A Sus Ciudadanos Y Los Compromete Con Su Comunidad.**

- a) Gobiernos locales democráticos y familias promueven ciudadanía.
- b) Empresas, asociaciones y pioneros centrados en la formación
- c) Medios de comunicación asumen con iniciativa su rol educativo.

Para la presente pesquisa solo se considera el objetivo 3: Docentes altamente preparados que ejercen la profesión docente, con sus resultados:

- a. Sistema integral de formación docente.
- b. Carrera Pública Magisterial recargada.

Durante bastante tiempo, se ha requerido al Estado que defina las políticas, las técnicas y los componentes que aseguren el privilegio de una formación de calidad para todos. En esta necesidad, se ha

introducido el tema de la calidad, significación y viabilidad de la exposición, su preparación y las condiciones del ejercicio de su labor.

En el marco del buen rendimiento educativo que estamos exponiendo es el resultado de un procedimiento de intercambio y concertación que a lo largo de más de dos años lideraron el Consejo Nacional de Educación (CNE) y el Foro de Educación a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Rendimiento Docente . Esta Mesa buscó establecer un acuerdo con respecto a lo que la sociedad y el estado, requieren de las personas que trabajan en instruir en la Educación Básica, sea en escuelas públicas o en las de gestión privada (MINEDU, 2012).

Participaron instructores, expertos, delegados de educadores, familias y grupos, así como diferentes fundaciones administrativas y no legislativas, establecimientos escolares y organizaciones especializadas de colaboración participaron efectivamente en este procedimiento. (MINEDU, 2012)

MINEDU (2012), por último, podemos afirmar que la evaluación del desempeño del educador implica evaluar la satisfacción de sus capacidades y deberes y además la ejecución y los logros conseguidos por la posición que tiene, en un momento decidido y según los resultados que son normales en la organización.

### **1.3.2.2. Marco del Buen Desempeño Docente**

MINEDU (2012), el Marco de Buen Desempeño del educador depende de una visión de ejercer una buena docencia para la nación. “En este sentido, se ha construido una estructura que hace concebible expresarla, evadiendo disminuir la idea de Marco de una lista de cotejo”.

“Posteriormente presentamos esta visión educativa y los factores que componen el Marco. La organización de éste se tiene tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños” (Ministerio de Educación, 2012, p. 37).

### **Definición y propósitos**

El Marco de Buen Desempeño Docente (Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED), en adelante denominado Marco, concreta los dominios, las capacidades y exposiciones que representan una buena docencia y que son requeridas por todos los educadores de la Educación Básica de la nación (MINEDU, 2012, p. 38)..

Constituye un pacto técnico y social entre el Estado, los educadores y la sociedad en torno a las capacidades que dominen los docentes del país, en fases progresivas de su vocación profesional, el propósito del docente es conseguir el aprendizaje de todos los alumnos. Se trata de un instrumento importante en una política integral de desarrollo educativo (MINEDU, 2012, p. 38).

### **Los cuatro dominios del Marco – Dimensiones del desempeño docente**

Se entiende por dominio al campo del ejercicio docente que concentra un conjunto de empeñosos profesionales que influyen positivamente en los aprendizajes de los alumnos (MINEDU, 2012, p. 37).

En todos los ámbitos, la forma moral de educar se centra en el arreglo de una administración abierta y el avance de los estudiantes es fundamental (MINEDU, 2012, p. 37).

En esta circunstancia específica, se han identificado cuatro (4) áreas concurrentes: el primero se identifica con el arreglo para

instruir a los alumnos, el segundo representa la mejora del aula y la formación escolar, el tercero se refiere a la verbalización de la gestión de la escuela con las familias e incorpora el diseño de la personalidad del educador y el desarrollo de su profesionalismo (MINEDU, 2012, p. 37).

## **Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

### **Enfoque intercultural**

En el contexto de la realidad peruana, caracterizado por la diversidad sociocultural y lingüística, se entiende por interculturalidad al proceso dinámico y permanente de interacción e intercambio entre personas de diferentes culturas, orientado a una convivencia basada en el acuerdo y la complementariedad, así como en el respeto a la propia identidad y a las diferencias. Esta concepción de interculturalidad parte de entender que en cualquier sociedad del planeta las culturas están vivas, no son estáticas ni están aisladas, y en su interrelación van generando cambios que contribuyen de manera natural a su desarrollo, siempre que no se menoscabe su identidad ni exista pretensión de hegemonía o dominio por parte de ninguna. En una sociedad intercultural se previenen y sancionan las prácticas discriminatorias y excluyentes como el racismo, el cual muchas veces se presenta de forma articulada con la inequidad de género. De este modo se busca posibilitar el encuentro y el diálogo, así como afirmar identidades personales o colectivas y enriquecerlas mutuamente. Sus habitantes ejercen una ciudadanía comprometida con el logro de metas comunes, afrontando los retos y conflictos que plantea la pluralidad desde la negociación y la colaboración.

Percibe la organización del trabajo académico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en la estructura de un enfoque intercultural e integral (MINEDU, 2012, p. 37).

Walsh, (2009) En una visión clásica, la interculturalidad sólo implica reconocer, tolerar o incorporar lo diferente dentro de las matrices y estructuras sociales establecidas. Esta visión ha sido superada por una comprensión crítica de la interculturalidad que recoge y sintetiza los avances en la definición de este enfoque toda vez que no se quede en el plano descriptivo ni en el normativo, sino que propone y busca transformaciones, desde una postura crítico-reflexiva.

Desde esta nueva comprensión, la interculturalidad implica:

- Visibilizar las distintas maneras de ser, sentir, vivir y saber, destacando sus orígenes y desarrollos a lo largo de un determinado tiempo hasta la actualidad.
- Cuestionar la tipificación de la sociedad por razas, lenguas, género o por todo tipo de jerarquías que sitúan a algunos como inferiores y a otros como superiores así como las lógicas de poder que las sustentan.
- Alentar el desarrollo de la diversidad cultural en todas sus formas y generar las condiciones sociales, políticas y económicas para mantenerlas vigentes en contextos de globalización e intercambio cultural.
- Cuestionar las relaciones asimétricas de poder que existen en la sociedad, y buscar construir relaciones más equitativas y justas entre distintos grupos socioculturales y económicos.

Este dominio alude a la información de los principales atributos sociales, sociales, materiales e irrelevantes y subjetivos de los alumnos, al predominio de la enseñanza académica y disciplinaria, adicionalmente a la elección de materiales didácticos, mostrando sistemas y evaluación del aprendizaje (MINEDU, 2012, p. 37).

### ❖ **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.

✓ **Desempeños:**

1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.
2. Expone un modo de aprendizaje y comprensión de las principales ideas de los controles incorporados en la zona curricular que enseña.
3. Expone un modo de aprendizaje y comprensión de las teorías y prácticas educativas y la forma didáctica que enseña en diversas áreas de los rangos que imparte.

### ❖ **Competencia 2**

Arregla la educación asegurando colegialmente la inteligencia entre los aprendizajes que necesita realizar en sus estudiantes, el procedimiento instructivo, la utilización de los bienes accesibles y la evaluación, en una programación curricular en constante revisión.

✓ **Desempeño**

4. Crea la programación curricular comparando con sus compañeros el plan más adecuado a la realidad de su aula, articulando de manera coherente las enseñanzas que se promueven, los atributos de los alumnos, las técnicas y medios escogidos
5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.
6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.

7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.
8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.
10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados

## **Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

**Enfoque Inclusivo o de atención a la diversidad.** Hoy nadie discute que todas las niñas, niños, adolescentes, adultos y jóvenes tienen derecho no solo a oportunidades educativas de igual calidad, sino a obtener resultados de aprendizaje de igual calidad, independientemente de sus diferencias culturales, sociales, étnicas, religiosas, de género, condición de discapacidad o estilos de aprendizaje. No obstante, en un país como el nuestro, que aún exhibe profundas desigualdades sociales, eso significa que los estudiantes con mayores desventajas de inicio deben recibir del Estado una atención mayor y más pertinente, para que puedan estar en condiciones de aprovechar sin menoscabo alguno las oportunidades que el sistema educativo les ofrece. En ese sentido, la atención a la diversidad significa erradicar la exclusión, discriminación y desigualdad de oportunidades

Comprende la dirección de enseñanza a través de un enfoque que califique la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

Refiere la mediación pedagógica del educador en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, mejora de los diferentes procedimientos metodológicos, el incentivo constante de los alumnos, el desarrollo de diversas tácticas metodológicas y de

evaluación, así como el uso de recursos didácticos pertinentes y relevantes (MINEDU, 2012, p. 37).

Contiene el uso de diversos “criterios e instrumentos que fomenten la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar” (MINEDU, 2012, p. 37).

### ❖ **Competencia 3**

Hace un ambiente útil para el aprendizaje, la convivencia basada en la ley y la experiencia de diferentes cualidades en cada uno de sus comportamientos, con miras a dar forma a los residentes básicos e interculturales.

#### ✓ Desempeño

11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración .
12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje .
13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes .
14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales .
15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos .
16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad .

17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.

#### ❖ **Competencia 4**

Direcciona el proceso de educación con el manejo de los contenidos disciplinarios, técnicas y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y básica lo que concierne a la disposición de las cuestiones identificadas con sus encuentros, experiencias y entornos sociales .

✓ **Desempeños:**

18. Siempre controla la ejecución de su programación, observando su nivel de efecto, intereses de los estudiantes y preocupación por su propio aprendizaje, presentando cambios oportunos con apertura y adaptabilidad para adecuarse a circunstancias inesperadas

19. Da posibilidades a los alumnos de utilizar el aprendizaje para resolver los problemas genuinos con una mentalidad reflexiva y básica

20. Toma nota de que todos los alumnos comprenden las razones de la sesión de aprendizaje y los deseos de ejecución y avance.

21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.

22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.

23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.

24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

#### ❖ **Competencia 5**

Evalúa constantemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos educativos previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus alumnos y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

✓ Desempeño:

25. Utiliza estrategias y métodos distintivos que permiten evaluar contrastadamente el aprendizaje normal, como lo indica el estilo de aprendizaje de los alumnos.

26. Crea instrumentos sustanciales para evaluar avances y logros en el aprendizaje individual y de aprendizaje de los alumnos

27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para el liderazgo básico y la crítica oportuna.

28. Evalúa el aprendizaje de todos los estudiantes en vista de criterios previamente establecidos, derrotando las prácticas de mal uso de la fuerza.

29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.

### **Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la escuela**

**Enfoque Territorial Participativo (ETP):** Corresponde a un proceso de planificación aplicado a un territorio socialmente construido, de amplia interrelación y consenso entre actores institucionales

(públicos y privados) y sociales, que se identifican con un espacio geográfico, donde viven y operan, por tradición cultural, política e histórica, para resolver problemas comunes y solucionarlos de acuerdo a intereses y prioridades compartidas.

Incluye la participación en la administración de la escuela o la red escuelas que organizan desde un punto de vista basado en la popularidad para diseñar el grupo de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diferentes actores del grupo instructivo, la inversión en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como el compromiso de crear un ambiente institucional ideal. Incorpora la evaluación y consideración al grupo y el deber de las familias en los efectos secundarios del aprendizaje (MINEDU, 2012, p. 37).

#### ❖ **Competencia 6**

Participa efectivamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, sumándose al desarrollo y al cambio constante del Proyecto Educativo Institucional para que pueda crear un aprendizaje de calidad

##### ✓ Desempeño

30. Se comunica con sus compañeros y cooperativa con la finalidad de intercambiar experiencias, mejorar el trabajo académico, mejorar la instrucción y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.

31. Se interesa por la gestión del Proyecto Educativo Institucional, módulos educativos y arreglos para el cambio constante, involucrándose efectivamente en los grupos de trabajo.

32. Crece, de manera individual y colectivamente, mirar hacia los emprendimientos, el desarrollo académico y el cambio de la naturaleza de la administración instructiva de la escuela.

## ❖ Competencia 7

Establece relaciones de respeto, esfuerzo conjunto y corresponsabilidad con las familias, el grupo y las distintas bases del Estado y de la sociedad común; toma la posición favorable de su conocimiento y activos en procedimientos instructivos y registros para los resultados

### ✓ Desempeño

33. Establece relaciones de respeto, cooperación y corresponsabilidad con las familias, el grupo y las diferentes organizaciones del Estado y de la sociedad común.

34. Fundamentalmente coordina, en su presentación, el aprendizaje social y los bienes del grupo y su condición.

35. Ofrece a los grupos de sus alumnos, autoridades del barrio y al de la comunidad, las dificultades de su labor educativa, e informa sobre sus alentadores y resultados.

## **Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Comprende el procedimiento y las prácticas que describen el arreglo y la mejora del grupo profesional de educadores. Se refiere la reflexión sistemática sobre su práctica académica, la de sus asociados, trabajando en reuniones, trabajando con sus compañeros y participando actividades de desarrollo. Incorpora la responsabilidad en los procedimientos y consecuencias del aprendizaje y la administración de datos sobre el diseño y uso de los arreglos de capacitación a nivel nacional y local (MINEDU, 2012, p. 37).

## ❖ Competencia 8

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual

y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional

✓ Desempeño

36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.

37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.

38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo 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.

✓ Desempeño

39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.

40. Actuar y decidir sobre las opciones relativas a los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y desempeño Docente en la institución educativa “27 de Diciembre” del Distrito de Lambayeque?

### **1.5. Justificación del Problema**

En la actualidad es más importante el clima organizacional en las empresas debido a que esto muchas veces influye en el desempeño laboral de los colaboradores, además de su experiencia para desenvolverse en el ambiente institucional. El presente estudio se justifica por el impacto en la actitud de cada uno de los educadores en la institución y la manera en que afecta un buen o mal clima organizacional en un centro educativo.

Desde el punto de vista social, es un aporte para mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa “27 de Diciembre”, ya que esto significa obtener un buen indicador de calidad muy correlacionado y necesario, el cual debe de ser evaluado en el sistema organizacional, donde las reuniones de trabajo generen cooperación y comunicación entre ellos.

Desde el punto de vista pedagógico es vital sobre la base en que los resultados pueden ser útiles para los docentes que buscan mejorar capacidad profesional y generar aportes importantes a su centro educativo.

Desde el punto de vista teórico es importante porque para poder entender el problema se necesita analizar las teorías que las sustentan, por ello la presente pesquisa aportara con el enriquecimiento de la literatura científica sobre este nuevo significado, sobre todo al aplicarse a una nueva población, tal como es la de los educadores de las organizaciones educativas .

En el aspecto psicológico, se identifica el análisis del clima como un elemento que incide decisivamente en los aspectos afectivos y mentales de los docentes de las organizaciones educativas, de allí la importancia esta pesquisa para tomar conciencia de la necesidad de crear climas favorables que contribuirán al mejor desenvolvimiento del docente.

Consideramos que metodológicamente es importante ésta investigación porque las técnicas e instrumentos aplicados en el estudio, se podrán aplicar a otras investigaciones similares .

Desde el punto de vista legal, las organizaciones educativas, a través de los directivos, según la Ley N° 29062 “promueve las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos”. Es decir, tienen el deber de velar y garantizar una educación de calidad ya que el derecho a la educación es un derecho fundamental de todo niño, niña o adolescente .

Resulta relevante conocer el nivel en que se encuentran los indicadores de clima organizacional y desempeño docente, tanto para evidenciar si se están logrando los resultados esperados, como para saber qué medidas correctivas aplicar en el caso de que estos no se encuentren en el nivel esperado y ello se puede lograr a través del estudio del clima organizacional ; es así que de esta manera vamos a desarrollar el presente estudio de investigación, el mismo que nos conlleva a plantearnos el cuestionamiento que da inicio a nuestra investigación a través de nuestra formulación del problema.

#### **1.6. Hipótesis**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “27 de Diciembre” de la Provincia de Lambayeque.

#### **1.7. Objetivos**

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la institución educativa “27 de Diciembre” de la Provincia de Lambayeque

### Objetivo Específicos

- ❖ Identificar el nivel de Clima organizacional y el Desempeño, en la institución Educativa “27 de Diciembre” del distrito de Lambayeque.
- ❖ Identificar el tipo de desempeño laboral en la institución Educativa “27 de Diciembre” del distrito de Lambayeque.
- ❖ Determinar la relación entre el nivel del clima organizacional de los docentes y el desempeño laboral, institución Educativa “27 de Diciembre” del distrito de Lambayeque.

## **CAPÍTULO II**

### **MÉTODO**

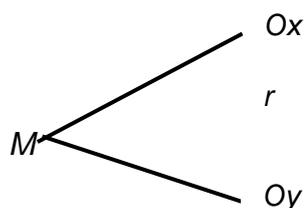
## 2.1. Diseño de la Investigación

El estudio es de tipo correlacional, ya que el intención de la investigación es inspeccionar la relación entre las dos variables” (Salkind, 1999), en ese sentido, “la investigación proporciona indicios de la relación que podría existir entre dos o más cosas, al menos así la información podría anticipar un resultado particular (p.19).

El diseño de la investigación es descriptivo, las pesquisas tienen como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más variables (Hernández, 2006).

Hernández (2006), manifiesta que este diseño del estudio nos permite conocer el nivel de relación que existe entre ambas variables (Clima organizacional y Desempeño docente).

La grafía del diseño de la investigación es la siguiente:



*Donde:*

*M = Muestra de investigación*

*Ox = Observaciones de la variable Clima institucional*

*Oy = Observaciones de la variable Desempeño docente*

*r = Índice de relación entre ambas variables.*

## 2.2. Variables Operacionalización

### 2.2.1. Variable Independiente

#### **Clima organizacional**

#### **Definición conceptual.**

Los autores expresan que los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el “estilo” informal de los gerentes y otros importantes factores del medio en las actividades, creencias, valores y motivación

de las personas que trabajan en una organización específica (Litwin y Stringer, 1968, p.60).

### **Definición operacional.**

#### **Clima organizacional.**

“La variable clima organizacional en esta investigación está compuesta por cuatro dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad. Tomadas de las dimensiones postuladas por Litwin y Stringer (1968).Que concuerdan con la necesidad de estudio planteado”.

### **2.2.2. Variable Dependiente**

#### **Desempeño Docente**

##### **Definición conceptual.**

Desde la perspectiva teórica expuesta por Valdez (2004), “el desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad” (p. 57).

##### **Definición Operacional**

El desempeño educativo comprende un desarrollo adecuado de capacidades educativas, que prueba su emotividad con vocación pedagógica, además de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales .

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumentos</b>
<b>Clima organizacional.</b>	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ La Institución Educativa cuenta con una organización establecida en su reglamento interno.</li> <li>❖ Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo.</li> <li>❖ Participan todos los integrantes de la Institución educativa al momento de decidir.</li> <li>❖ Las decisiones son tomadas en asamblea.</li> <li>❖ Hay apertura para escuchar las diversas opiniones.</li> <li>❖ Se respetan las opiniones.</li> </ul>	CUESTIONARIO
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Recompensa en esfuerzo académico.</li> <li>❖ Desarrollo académico</li> <li>❖ Recompensa a mi esfuerzo en mis deberes.</li> </ul>	
	Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Madures para superar los conflictos de manera asertiva</li> <li>❖ Cooperación entre compañeros de clase y miembros de la Institución educativa.</li> <li>❖ Buenas Relaciones humanas</li> </ul>	
	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Identidad con la institución.</li> <li>❖ Compromiso con la institución educativa.</li> <li>❖ Disfruto estudiar en la institución educativa.</li> </ul>	
<b>Desempeño Docente.</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.</li> <li>❖ Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.</li> <li>❖ Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.</li> <li>❖ Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</li> <li>❖ Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar.</li> </ul>	

	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</li> <li>❖ Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.</li> <li>❖ Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</li> <li>❖ Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</li> <li>❖ Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.</li> </ul>	
	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</li> <li>❖ Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</li> <li>❖ Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</li> <li>❖ Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</li> <li>❖ Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</li> <li>❖ Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</li> <li>❖ Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.</li> <li>❖ Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</li> <li>❖ Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</li> <li>❖ Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</li> <li>❖ Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</li> <li>❖ Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</li> <li>❖ Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</li> <li>❖ Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>❖ Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</li> <li>❖ Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</li> <li>❖ Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</li> </ul>	
--	--	---	--

	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</li> <li>❖ Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.</li> <li>❖ Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</li> <li>❖ Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</li> <li>❖ Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</li> <li>❖ Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</li> </ul>	
	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</li> <li>❖ Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</li> <li>❖ Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</li> <li>❖ Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.</li> <li>❖ Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</li> </ul>	

### **2.3. Población y Muestra**

En este caso, la población y muestra es la misma: 38 Docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario.

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

Para la obtención de resultados en esta investigación se realizó la aplicación de dos encuestas a los colaboradores de la I.E. "27 de Diciembre" de Lambayeque, en una de ellas, se midió la Clima organizacional y en la otra, el Desempeño Docente de dicha institución. La primera encuesta estuvo conformada por 42 preguntas mientras que la segunda por 40, cada una ha sido adaptada a la institución encuestada, en una escala de Likert que varía desde Muy de acuerdo hasta muy en desacuerdo, siendo 4 alternativas por cada pregunta. Del mismo modo, se realizó el método de la observación y el de encuesta exploratorias a algunos miembros de la organización investigada para conocer su opinión sobre ciertos aspectos relacionados con el tema de satisfacción laboral y clima organizacional en su centro de labores.

### **2.5. Método de análisis de Datos**

El análisis estadístico se identificó indicadores como la media y la desviación estándar, haciendo uso de los programas Excel y SPSS.

Posteriormente se obtuvo las medidas de frecuencia de la variable organizacional y sus dimensiones para la estricta descripción de los niveles. La variable en estudio y sus dimensiones tuvieron sus respectivas tablas y figuran en formato APA 2016.

Además se obtuvo resultados complementarios que fueron tablas de contingencias en gráficos de barras de las variables clima organizacional relacionado al nivel de desempeño de los docentes.

**CAPÍTULO III**  
**PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS Y**  
**DISCUSIÓN**

### **3.1. Presentación y Análisis de la Información:**

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la técnica de la encuesta, utilizando operativamente como instrumentos el test de clima organizacional para la recolección de datos y una escala valorativa para el desempeño laboral en ambas variables (Hurtado 2000):

Un Test para identificar el clima organizacional, aplicado a docentes de la Institución Educativa.

Una escala valorativa para determinar el nivel de desempeño laboral, aplicado al personal de la Institución Educativa.

Los resultados obtenidos, nos permitieron determinar las relaciones existentes entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes, en la Institución Educativa “27 de Diciembre” de la Provincia de Lambayeque

La presentación de los resultados se hace a través de cuadros en función de Nivel clima organizacional y desempeño laboral docente, según baremo, y también mediante gráficos estadísticos, que a continuación se detallan con su respectivo análisis e interpretación, en el siguiente orden:

1. Clima organizacional de los docentes de la IE.
2. Desempeño laboral de los docentes de la I.E.
3. Relación entre Liderazgo institucional y Desarrollo institucional del personal de la IE.

#### **OBJETIVO N° 01:**

**Identificar el nivel del clima organizacional y el desempeño laboral, en la institución educativa “27 de Diciembre” de la Provincia de Lambayeque.**

Al personal que conforman el grupo de estudio se le aplicó el test, con el propósito de determinar el Nivel de clima organizacional de los agentes educativos que tienen, obteniéndose los siguientes resultados específicos:

**Cuadro N° 1**

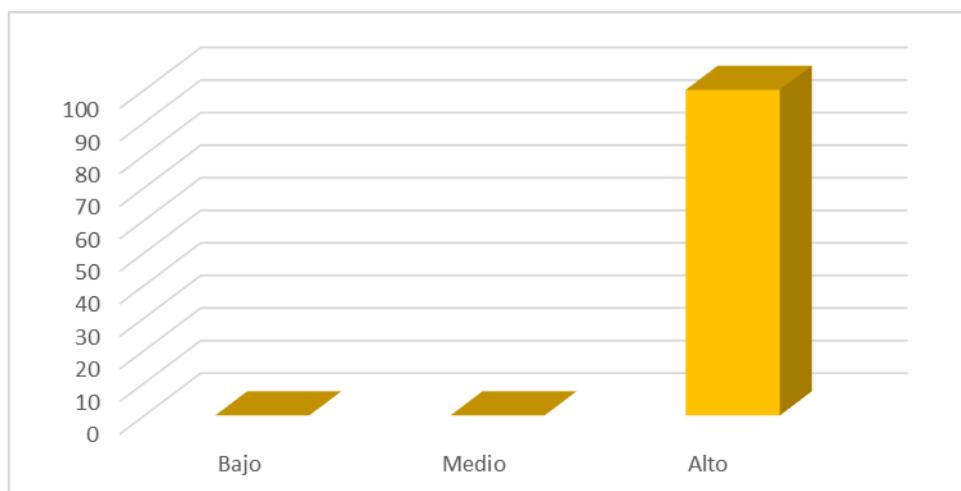
**ESTRUCTURA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS AGENTES  
EDUCATIVOS SEGÚN CATEGORÍAS  
(Agrupada)**

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Válidos</i>	<i>Bajo</i>	0	0
	<i>Medio</i>	0	0
	<i>Alto</i>	38	100

**Cuadro N° 2:  
Estadísticos**

<i>N</i>	<i>Válidos</i>	38
	<i>Perdidos</i>	0
<i>Promedio</i>		30.73
<i>Desvest</i>		0.97
<i>Varianza</i>		3.18

**Gráfico N° 1**



**FUENTE:** Estructura del clima organizacional de la IE

**FECHA:** Junio 2016.

**Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de liderazgo de agentes educativos de la IE, según el test aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, encontramos que 38 docentes representado por 100% que manifiestan tener un nivel alto clima organizacional.

En la categoría **Medio y Bajo**, no encontramos a nadie que manifieste tener un bajo o regular nivel de clima organizacional entre docentes.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por las personas en el nivel de clima organizacional de los docentes, 30.73 es de puntos, lo cual indica que es un calificativo Alto según escala establecida.

La desviación estándar es de 0.97 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el nivel de clima organizacional es homogéneo con un coeficiente de variabilidad de 3.18%.

**Cuadro N° 3**

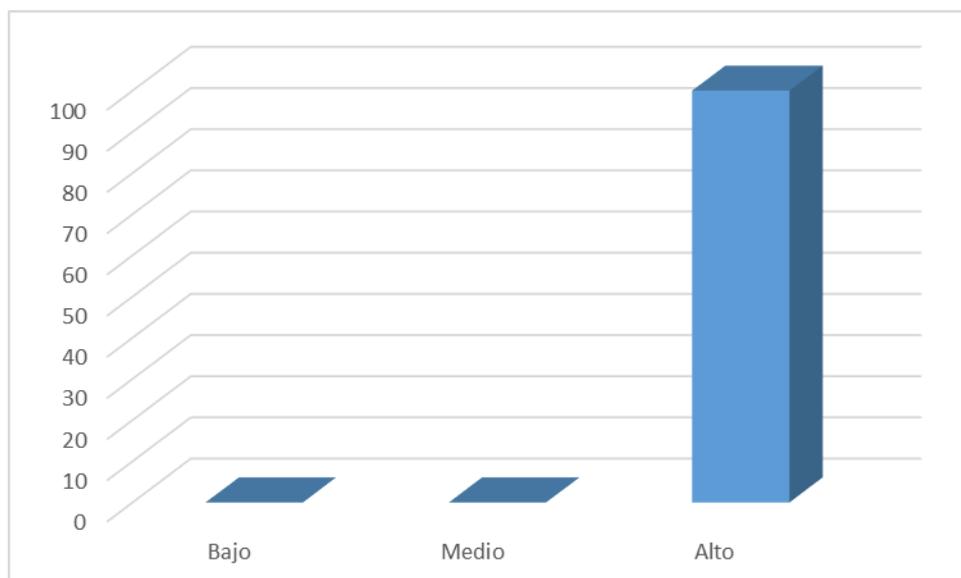
**RECOMPENSA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS AGENTES  
EDUCATIVOS SEGÚN CATEGORÍAS  
(Agrupada)**

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Válidos</i>	<i>Bajo</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
	<i>Medio</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
	<i>Alto</i>	<i>38</i>	<i>100</i>

**Cuadro N° 4:  
Estadísticos**

<b>N</b>	<b>Válidos</b>	<i>38</i>
	<b>Perdidos</b>	<i>0</i>
<i>Promedio</i>		<i>29.94</i>
<i>Desvest</i>		<i>0.95</i>
<i>Varianza</i>		<i>3.19</i>

**Gráfico N° 2**



**FUENTE:** Recompensa del clima organizacional de la IE

**FECHA:** Junio 2016.

**Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de liderazgo de agentes educativos de la IE, según el test aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, encontramos que 38 docentes representado por 100% que manifiestan tener un nivel alto clima organizacional.

En la categoría **Medio y Bajo**, no encontramos a nadie que manifieste tener un bajo o regular nivel de clima organizacional entre docentes.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por las personas en el nivel de clima organizacional de los docentes, 29.94 es de puntos, lo cual indica que es un calificativo Alto según escala establecida.

La desviación estándar es de 0.95 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el nivel de clima organizacional es homogéneo con un coeficiente de variabilidad de 3.19%.

**Cuadro N° 5**

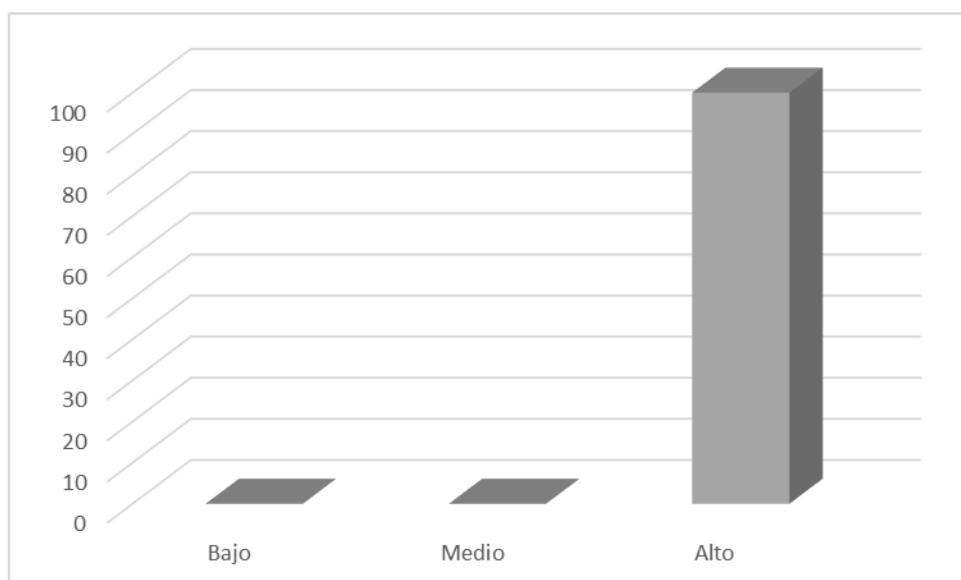
**RELACIONES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS AGENTES  
EDUCATIVOS SEGÚN CATEGORÍAS  
(Agrupada)**

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Válidos</b>	<b>Bajo</b>	0	0
	<b>Medio</b>	0	0
	<b>Alto</b>	38	100

**Cuadro N° 6:  
Estadísticos**

<b>N</b>	<b>Válidos</b>	<b>38</b>
	<b>Perdidos</b>	<b>0</b>
<b>Promedio</b>		<b>35.18</b>
<b>Desvest</b>		<b>1.27</b>
<b>Varianza</b>		<b>3.61</b>

**Gráfico N° 3**



**FUENTE:** Relaciones del clima organizacional de la IE

**FECHA:** Junio 2016.

**Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de liderazgo de agentes educativos de la IE, según el test aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, encontramos que 38 docentes representado por 100% que manifiestan tener un nivel alto clima organizacional.

En la categoría **Medio y Bajo**, no encontramos a nadie que manifieste tener un bajo o regular nivel de clima organizacional entre docentes.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por las personas en el nivel de clima organizacional de los docentes, 35.18 es de puntos, lo cual indica que es un calificativo Alto según escala establecida.

La desviación estándar es de 1.27 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el nivel de clima organizacional es homogéneo con un coeficiente de variabilidad de 3.61%.

**Cuadro N° 7**

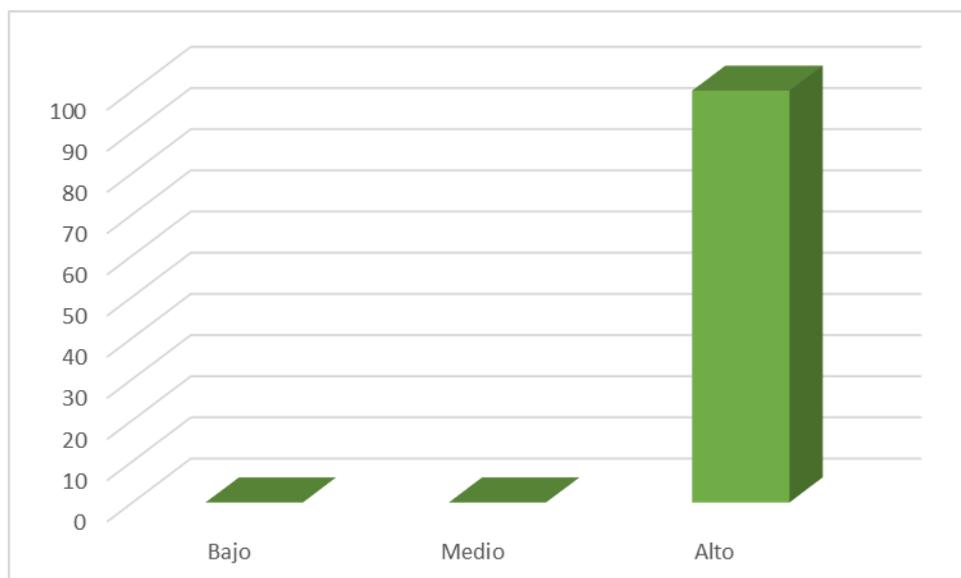
**IDENTIDAD EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS AGENTES  
EDUCATIVOS SEGÚN CATEGORÍAS  
(Agrupada)**

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Válidos</i>	<i>Bajo</i>	0	0
	<i>Medio</i>	0	0
	<i>Alto</i>	38	100

**Cuadro N° 8:  
Estadísticos**

<i>N</i>	<i>Válidos</i>	38
	<i>Perdidos</i>	0
<i>Promedio</i>		33.60
<i>Desvest</i>		0.75
<i>Varianza</i>		2.24

**Gráfico N° 4**



**FUENTE:** *Identidad del clima organizacional de la IE*

**FECHA:** *Junio 2016.*

**Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de liderazgo de agentes educativos de la IE, según el test aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, encontramos que 38 docentes representado por 100% que manifiestan tener un nivel alto clima organizacional.

En la categoría **Medio y Bajo**, no encontramos a nadie que manifieste tener un bajo o regular nivel de clima organizacional entre docentes.

*Así mismo se observa que:*

El calificativo promedio obtenido por las personas en el nivel de clima organizacional de los docentes, 33.60 es de puntos, lo cual indica que es un calificativo Alto según escala establecida.

La desviación estándar es de 0.75 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el nivel de clima organizacional es homogéneo con un coeficiente de variabilidad de 2.24%.

**Cuadro N° 9**

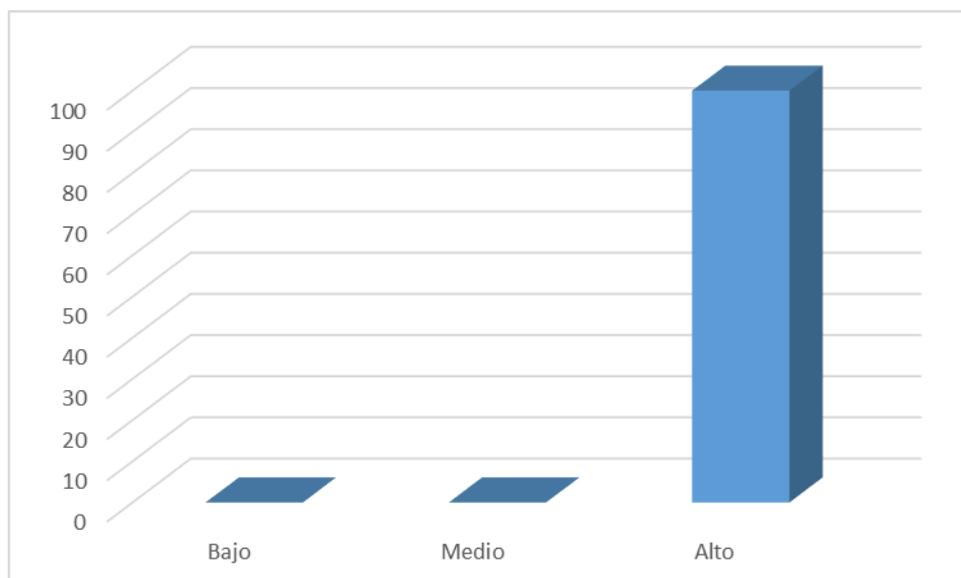
**NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS AGENTES EDUCATIVOS  
SEGÚN CATEGORÍAS  
(Agrupada)**

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Válidos</b>	<b>Bajo</b>	0	0
	<b>Medio</b>	0	0
	<b>Alto</b>	38	100

**Cuadro N° 10:  
Estadísticos**

<b>N</b>	<b>Válidos</b>	38
	<b>Perdidos</b>	0
<b>Promedio</b>		129.47
<b>Desvest</b>		2.22
<b>Varianza</b>		1.71

**Gráfico N° 5**



**FUENTE:** *Clima organizacional de la IE*

**FECHA:** *Junio 2016.*

**Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de liderazgo de agentes educativos de la IE, según el test aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, encontramos que 38 docentes representado por 100% que manifiestan tener un nivel alto clima organizacional.

En la categoría **Medio y Bajo**, no encontramos a nadie que manifieste tener un bajo o regular nivel de clima organizacional entre docentes.

*Así mismo se observa que:*

El calificativo promedio obtenido por las personas en el nivel de clima organizacional de los docentes, 129.47 es de puntos, lo cual indica que es un calificativo Alto según escala establecida.

La desviación estándar es de 2.22 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el nivel de clima organizacional es homogéneo con un coeficiente de variabilidad de 1.71%.

**Objetivo N° 02:**

- Identificar el tipo de desempeño laboral, en la institución educativa “27 de Diciembre” de la Provincia de Lambayeque

A los docentes de la I.E. que conformaron el grupo de estudio se les aplicó la encuesta, con el propósito de determinar el desempeño laboral que tienen, obteniéndose los siguientes resultados específicos:

**Cuadro N° 11**

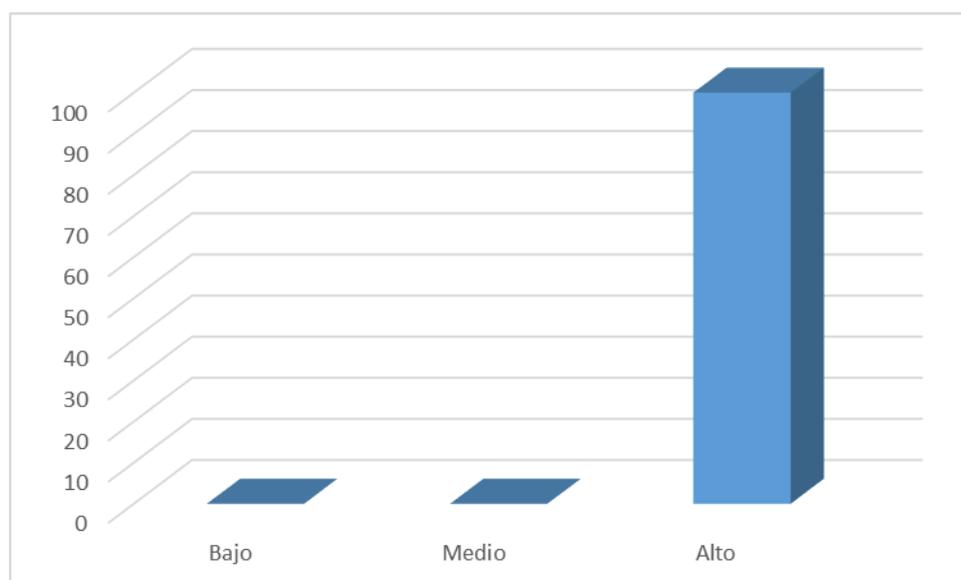
**PREPARACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CATEGORÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Válidos</i>	<i>Bajo</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
	<i>Medio</i>		<i>0</i>
	<i>Alto</i>	<i>38</i>	<i>100</i>

**Cuadro N° 12**

<i>N</i>	<i>Válidos</i>	<i>38</i>
	<i>Perdidos</i>	<i>0</i>
<i>Promedio</i>		<i>33.65</i>
<i>Desvest</i>		<i>0.96</i>
<i>Varianza</i>		<i>2.87</i>

**Gráfico N° 06**



**Fuente** : *Desempeño laboral de la IE.*

**Fecha** : *Julio 2014*

**Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el clima organizacional, según la encuesta aplicada al personal de la I.E., se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, se encontró a 100%, representado por 38 personas que manifiestan tener un alto nivel de desempeño laboral.

En la categoría **Medio y Bajo**, no se encontró ninguna persona, lo que se manifiesta que nadie tienen un regular o bajo nivel de desempeño laboral.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por los estudiantes en lo concerniente al desempeño laboral, es de 33.65 puntos, lo cual indica que es un calificativo alto según escala establecida.

La desviación estándar es de 0.96 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el desempeño laboral es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 2.87%.

*Cuadro N° 13*

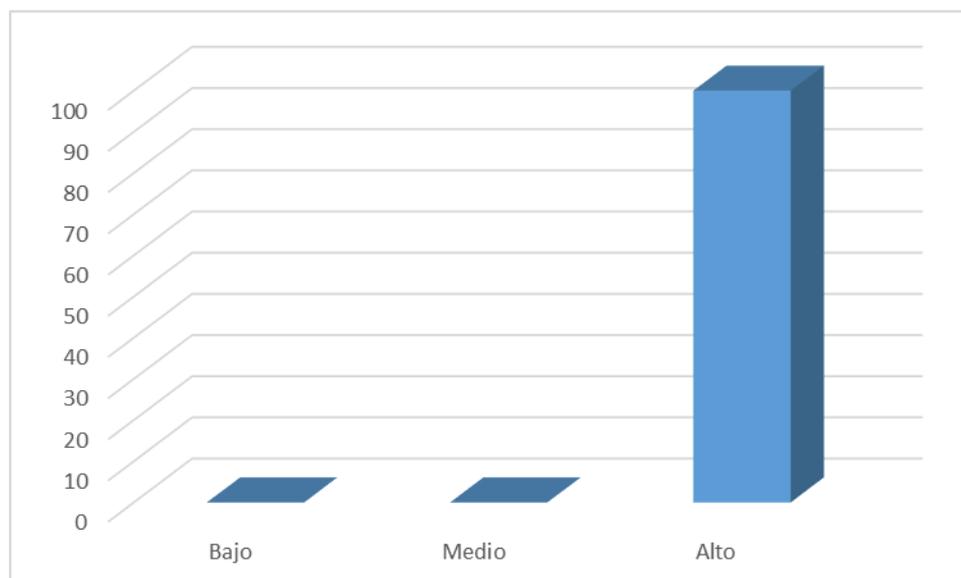
**ENSEÑANZA DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CATEGORÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Válidos</b>	<b>Bajo</b>	0	0
	<b>Medio</b>	0	0
	<b>Alto</b>	38	100

*Cuadro N° 14*

<b>N</b>	<b>Válidos</b>	38
	<b>Perdidos</b>	0
<b>Promedio</b>		34.34
<b>Desvest</b>		0.70
<b>Varianza</b>		2.06

**Gráfico N° 07**



**Fuente** : Desempeño laboral de la IE.

**Fecha** : Julio 2016

**Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el clima organizacional, según la encuesta aplicada al personal de la I.E., se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, se encontró a 100%, representado por 38 personas que manifiestan tener un alto nivel de desempeño laboral.

En la categoría **Medio y Bajo**, no se encontró ninguna persona, lo que se manifiesta que nadie tienen un regular o bajo nivel de desempeño laboral.

*Así mismo se observa que:*

El calificativo promedio obtenido por los estudiantes en lo concerniente al desempeño laboral, es de 34.34 puntos, lo cual indica que es un calificativo alto según escala establecida.

La desviación estándar es de 0.70 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el desempeño laboral es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 2.06%.

**Cuadro N° 15**

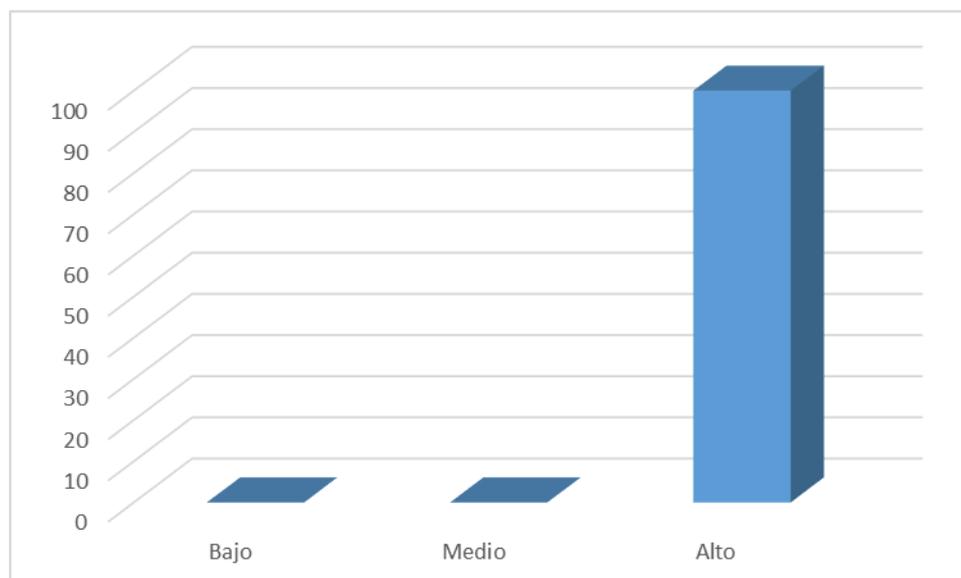
**PARTICIPACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CATEGORÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Válidos</i>	<i>Bajo</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
	<i>Medio</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
	<i>Alto</i>	<i>38</i>	<i>100</i>

**Cuadro N° 15**

<i>N</i>	<i>Válidos</i>	<i>38</i>
	<i>Perdidos</i>	<i>0</i>
<i>Promedio</i>		<i>32</i>
<i>Desvest</i>		<i>1.16</i>
<i>Varianza</i>		<i>3.63</i>

**Gráfico N° 08**



**Fuente** : Desempeño laboral de la IE.

**Fecha** : Julio 2016

**Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el clima organizacional, según la encuesta aplicada al personal de la I.E., se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, se encontró a 100%, representado por 38 personas que manifiestan tener un alto nivel de desempeño laboral.

En la categoría **Medio y Bajo**, no se encontró ninguna persona, lo que se manifiesta que nadie tienen un regular o bajo nivel de desempeño laboral.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por los estudiantes en lo concerniente al desempeño laboral, es de 32 puntos, lo cual indica que es un calificativo alto según escala establecida.

La desviación estándar es de 1.16 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el desempeño laboral es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 3.63%.

**Cuadro N° 16**

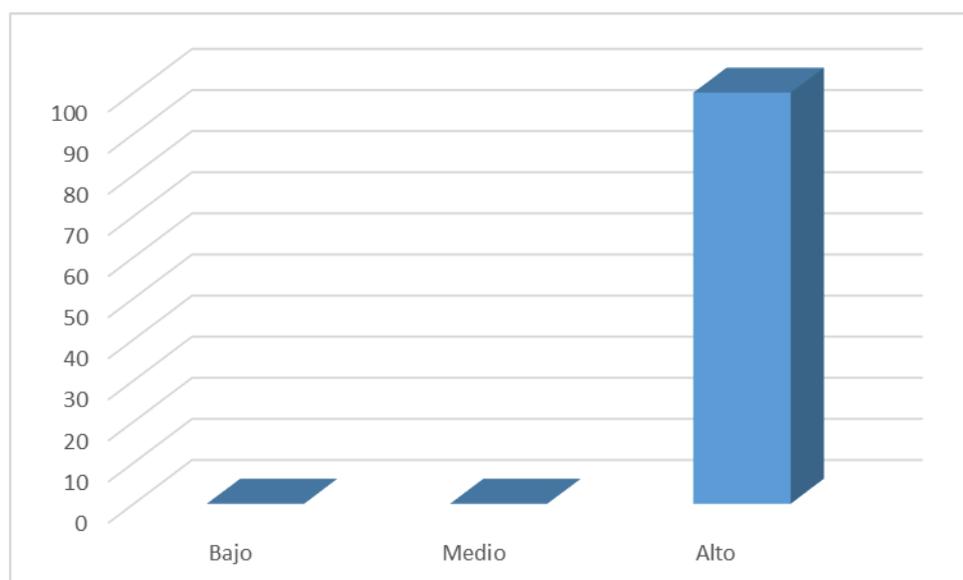
**DESARROLLO DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CATEGORÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Válidos</i>	<i>Bajo</i>	0	0
	<i>Medio</i>	0	0
	<i>Alto</i>	38	100

**Cuadro N° 16**

<i>N</i>	<i>Válidos</i>	38
	<i>Perdidos</i>	0
<i>Promedio</i>		32.97
<i>Desvest</i>		0.78
<i>Varianza</i>		2.38

**Gráfico N° 09**



**Fuente** : Desempeño laboral de la IE.

**Fecha** : Julio 2016

**Análisis e Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el clima organizacional, según la encuesta aplicada al personal de la I.E., se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, se encontró a 100%, representado por 38 personas que manifiestan tener un alto nivel de desempeño laboral.

En la categoría **Medio y Bajo**, no se encontró ninguna persona, lo que se manifiesta que nadie tienen un regular o bajo nivel de desempeño laboral.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por los estudiantes en lo concerniente al desempeño laboral, es de 32.97 puntos, lo cual indica que es un calificativo alto según escala establecida.

La desviación estándar es de 0.78 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el desempeño laboral es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 2.38%.

**Cuadro N° 17**

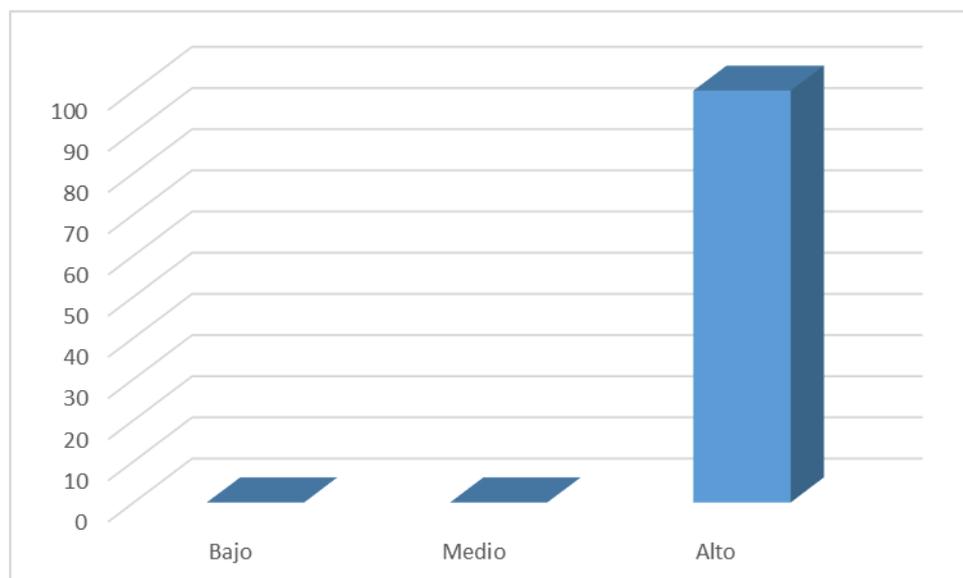
**DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CATEGORÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válidos</b>	<b>Bajo</b>	0	0
	<b>Medio</b>	0	0
	<b>Alto</b>	38	100

**Cuadro N° 17**

<b>N</b>	<b>Válidos</b>	38
	<b>Perdidos</b>	0
<b>Promedio</b>		133.02
<b>Desvest</b>		1.96
<b>Varianza</b>		1.47

**Gráfico N° 10**



**Fuente** : *desempeño laboral de la IE.*

**Fecha** : *Julio 2016*

***Análisis e Interpretación:***

De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el clima organizacional, según la encuesta aplicada al personal de la I.E., se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, se encontró a 100%, representado por 38 personas que manifiestan tener un alto nivel de desempeño laboral.

En la categoría **Medio y Bajo**, no se encontró ninguna persona, lo que se manifiesta que nadie tienen un regular o bajo nivel de desempeño laboral.

*Así mismo se observa que:*

El calificativo promedio obtenido por los estudiantes en lo concerniente al desempeño laboral, es de 133.02 puntos, lo cual indica que es un calificativo alto según escala establecida.

La desviación estándar es de 1.96 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el desempeño laboral es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 1.47%.

**Objetivo N° 3:**

- **Determinar la relación entre el nivel el clima organizacional de los docentes y el desempeño laboral, en la institución educativa “27 de Diciembre” de la Provincia de Lambayeque**

Establecemos la relación puntaje a puntaje y obtenemos lo siguiente:

**Cuadro N° 18**

**PUNTUACIONES OBTENIDAS SOBRE NIVEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL**

<b>Alumnos</b>	<b>Clima organizacional</b>	<b>Desempeño laboral</b>
1	132	135
2	131	134
3	126	135
4	131	133
5	127	133
6	128	132
7	128	133
8	125	132
9	131	131
10	132	130
11	134	130
12	128	133
13	127	133
14	128	132
15	129	133
16	130	131
17	129	135
18	128	135
19	128	135
20	133	134

21	128	135
22	130	132
23	134	132
24	132	132
25	131	131
26	129	132
27	128	134
28	128	138
29	130	131
30	126	135
31	130	132
32	132	134
33	133	132
34	130	138
35	128	132
36	129	130
37	128	133
38	129	131

**Fuente** : Cuestionarios.

**Fecha** : Julio 2014

### **Análisis e interpretación:**

Luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson en Excel a los puntajes obtenidos en los cuestionarios a los profesores de la IE, presentados en el cuadro 19, se obtuvo el siguiente resultado:

$$= \text{COEF.DE.CORREL (CLIMA, DESEMPEÑO)} = 0.81393535$$

Lo que nos indica que existe alta correlación directa entre las variables nivel de clima organizacional y desempeño docente.

### **3.2. Discusión de Resultados**

La investigación busca identificar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente, contando con una población seleccionada a la que se le aplicó una encuesta para cada una de las variables y se realizó las correlaciones entre cada una de las dimensiones de la variable clima organizacional con el desempeño docente tenemos que:

Se comprueba que existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente, también coincide con la investigación de García (2006) en su investigación sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 14 Oyón, al establecer que el clima influye significativamente en el desempeño docente. También coincide con la investigación realizada por Mujica(2006) titulada desempeño laboral docente y el clima organizacional en la educación inicial del Municipio de Lagunillas que concluyó en cuanto a la relación de una variable con la otra se llegó a determinar que existe gran influencia entre ambas en tanto que se puede afirmar las distorsiones que se observan en el clima organizacional en las instituciones educativas de inicial son debido a la falta de un buen desempeño docente, pues se observa gran indiferencia por parte de los directivos y docentes por realizar una labor eficiente.

En relación a la dimensión clima organizacional y el desempeño docente se ha obtenido que existe correlación alta significativa Estos resultados coincide con Pulido (2003) en la definición que realiza sobre las denominaciones de clima cuando afirma que el clima es la percepción del micro entorno que surge como pautas del comportamiento cotidiano y diferenciados, estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas. Por lo que un determinado clima tendrá influencia y/o afectará el desempeño del docente.

Referente a la estructura en el clima organizacional de los agentes educativos según categoría el 100% manifiesta tener un alto nivel de clima organizacional es un calificativo alto. Esta dimensión coincide con la denominación que sobre ella hace CISE (2007) sobre el clima organizativo que está relacionada con la gestión de la organización y el cumplimiento de ella, se refiere a las características materiales y las funciones de la organización considerando las normas formales e informales que se dan dentro de la organización. También coincide con la teoría de las necesidades de Maslow en la cuarta etapa de estima, considerada entre las necesidades superiores ya que en ella se lleva a cabo la realización personal, como el

manejo de las relaciones humanas su interacción con el trabajo la capacidad de la organización y del manejo de sus relaciones externas o relaciones interinstitucionales. Así los factores de estimulación interna ayudarían a los docentes a mejorar la capacidad organizativa de las instituciones educativas. También coincide con Balzan (2008) en su investigación realizada el acompañamiento del supervisor y desempeño docente en la tercera etapa de educación básica que concluyó que existe una relación significativa entre las variables, es decir en la medida que haya un acompañamiento del supervisor entonces el docente cumple con sus roles y se siente satisfecho.

En cuanto a la preparación del desempeño laboral se determina que existe relación altamente significativa. Estos resultados coinciden con la definición del Ministerio de Educación de Chile (2003) en la que afirma, es el despliegue que hace el docente de sus capacidades profesionales. coinciden también con Hernández (1999) cuando afirma que el docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo de cómo ello puede tener sentido para sus alumnos, el docente se ha preparado y posee conocimientos los cuales pone en práctica al iniciar su clase el investiga, se informa debe de estar de acuerdo con los avances y cambios que la ciencia exige, debe estar a la vanguardia del conocimiento, debe siempre utilizar un lenguaje adecuado al nivel que enseña, un lenguaje comprensible y que promueva al diálogo y al aprendizaje de los estudiantes.

Con respecto a enseñanza manifiestan tener un alto nivel de desempeño laboral. Estos resultados coinciden con García (2007) quien afirma que el profesor en su rol de mediador y facilitador, debe apoyar al educando, por tanto cumpliendo este rol el docente es guía y enseña a desarrollar las habilidades cognitivas, haciendo más viable el camino que los alumnos han de seguir para llegar al conocimiento. Coincide con John Watson encontrado en Valdez (2004) que considera que el docente es quien debe estar preparado para manejar hábilmente los recursos tecnológicos, los conductuales (principios, procedimientos, programas conductuales) todo ello para el logro eficiente de su enseñanza y el aprendizaje de sus alumnos. Coincide con Ausbel encontrado en Valdez (2004) cuando afirma que el

docente es quien debe procurar llevar a la experimentación y a la reflexión temas de interés de los alumnos con un apoyo y retroalimentación continuos para que logren un aprendizaje significativo. También debe conocer y hacer uso de estrategias que pueda aplicar en el proceso enseñanza aprendizaje. También coincide con Vigotsky. (s/a) quien considera que el docente es el mediador del desarrollo de las estructuras mentales en el alumno para que sea capaz de construir aprendizajes más complejos.

**CAPÍTULO IV**  
**CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

## **CONCLUSIONES:**

- Los docentes institución educativa “27 de Diciembre” de la Provincia de Lambayeque, que se les aplicó un test de clima organizacional de los docentes de los resultados, nos permitió identificar que el 100 % se encontraron en la categoría alto, evidenciando que dichas personas tienen un alto nivel de clima organizacional.
- Los docentes de la institución educativa “27 de Diciembre” de la Provincia de Lambayeque que se les aplicó un cuestionario de desempeño laboral los resultados, nos permitió identificar que el 100 % se encontraron en la categoría alto; evidenciando que dichas personas tienen un regular nivel de desempeño laboral
- La relación que existe entre la variable el clima organizacional y el desempeño docente es homogénea pues nótese que al mejorar el nivel de clima, se incrementa el desempeño en los docentes de la IE.

## **SUGERENCIAS:**

- Se debe concluir con la gestión del nuevo local y posterior construcción de la Institución Educativa “27 de Diciembre”, esto mejorará aún más el buen desempeño docente.
- A los directores de las escuelas de la región y del país se les recomienda incluir talleres de capacitación sobre el clima organizacional
- A los funcionarios de la dirección regional de educación de Lambayeque y de la unidad de gestión educativa local de Lambayeque se les recomienda implementar eventos de capacitación en clima organizacional de los docentes para que estos tengan un desempeño favorable.
- Es conveniente que futuros estudios de investigación mejoren y amplíen el presente, procurando utilizar instrumentos de medición que permitan el análisis del gran complejo educativo que presentan las instituciones.

## **CAPÍTULO V**

### **BIBLIOGRAFÍA**

## BIBLIOGRAFIA

- Aguerre, T. F. (2002). CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ESCUELAS: UN ENFOQUE COMPARATIVO PARA MÉXICO Y URUGUAY1. *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 64-66.
- Anzola, M. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia: Universidad externado de Colombia.
- Ascencio, A. (2007). *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. Lima: Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.
- Becerra, P. (2006). *Como Podemos Intervenir Para Fortalecer el Clima Educativo en Tiempos de Innovación*. Chile: Tesis.
- Bobbio, L. &. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 5.
- Bruner Seymour , J. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definicion, Diagnostico y Consecuencias*. Mexico : Trillas.
- Campos, J. (2013). *Motivación y su influencia en el clima organizacional en los Docentes de la I.E Emblematica "San José"*. Chiclayo- Perú: Adscrito a la EAP de Administración Publica, Licencias en Administración Pública, Universidad Señor de Sipan .
- Carrillo, S. (2000). Motivación y Clima laboral en ersonal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 20 .
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico -D.F: Mc Graw Hill.
- Corona, M. (2006). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en instituciones educativas en Puebla. *Revista de UNAM N° 233*, 17 – 19.
- Dessler, G. (1979). *Organización y Administración*. Colombia: Prentice-Hall.
- Fernández, E. (2005). *Clima organizacional en las escuelas:Un enfoque comparativo para México y Uruguay*. Mexico : Tesis de la Universidad Autónoma de México.

- Fernandez, T. (2004). *Distribución del conocimiento escolar : clases sociales, escuelas y sistema educativo en america latina*. Mexico: el colegio de Mexico
- García, V. &. (2008). *Organización y gobierno de centros educativos*. Bogotá: Grupo Quinto Centenario.
- Hernández, C. (1999). Aproximaciones a la discusión sobre el perfil del docente. *II Seminario Taller sobre perfil docente y estrategias de formación*.
- Hernandez, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- J., M. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. España:: España: Editorial Horsori.
- James, A. (1996). *Administración*. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Litwin, G. &. (1968). *Motivation and organizational climate*. USA: Harvard Business Scholl Press.
- Mateo, J. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. España: : España: Editorial Horsori.
- Méndez Álvarez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Montenegro A. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia : Magisterio.
- Morberg, &. B. (1990). *Comportamiento Organizacional -6ta Edición*. México.: Editorial Mosto.
- Murillo, J. y. (2007). Clima institucional y liderazgo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE)*., 123-124.
- Núñez, R. (2006). *Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco*. Lima: Tesis de maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo.
- Rincón, J. (2005). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. Lima: Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rivera, E. (2000). *Clima organizacional de las unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa en Antofagasta*. Chile : Tesis de la Universidad Católica del Norte.

- Rodríguez, D. (1999). *Diagnostico Organizacional*. Mexico: Alfaomega.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnostico Organizacional* . Mexico D.F: Alfaomega
- Rodríguez, J. (2007). *Estudio de Clima Organizacional e intervención en la Formación*. Mexico: Tesis para obtener el grado de Lic. en Relaciones Industriales. Universidad de Guanajuato.
- Salkind, N. (1999). *Métodos de Investigación*. México : Prentice Hall.
- Seisdedos, N. (1992). El clima laboral y su medida. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Silva, M. (1996). *Clima en las organizaciones*. Barcelona: EUB.
- Soberón, M. (2007). *Cultura organizacional en instituciones educativas privadas de Lima*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Taboada, M. (2006). *Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Toro, F. (2001). *El clima organizacional. Perfil de empresas colombianas*. Colombia: Cincel.
- Torrcilla Donato, O. (s.f.). *Clima organizacional y su relacion con su productividad laboral* . Obtenido de <https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
- Valdes, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Habana: Editorial pueblo y educación.
- Vargas, R. (2015). *Influencia de la satisfacción Laboral en el Clima Organizacional en la I.E "Sara A. Bullon"*. Chiclayo- Perú: Universidad Particular "Santo Toribio de Mogrovejo".
- Wilson, J. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona : Paidós.
- Walsh, Catherine. 2009. Interculturalidad, Estado y sociedad. Luchas (de) coloniales de nuestra época. Universidad Andina Simón Bolívar. Abya Ayala. Quito, p. 205
- Zempoaltécatl, M. (2004). *Comunicación organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación de nivel superior*. México.: Universidad de las Américas Puebla

## **ANEXOS**

## ANEXOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Docente:

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

Este cuestionario recoge valiosa información de la realidad, por lo tanto, se contesta en forma anónima para que sienta absoluta libertad de expresar sus percepciones personales.

Elija uno de los cuatro grupos que aparecen y marque una **X** en el cuadro que Ud. elija.

Gracias por su valiosa colaboración

**LIC. ROGELIO ÁNGEL VARIAS PALACIOS**  
**PERSONAL DOCENTE**

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

N °	ÍTEM	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
01	Considero que es necesario el establecimiento de reglas				
02	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas				
03	En esta institución existe orden				
04	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas				

05	La normatividad vigente facilita mi desempeño				
06	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas				
07	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas				
08	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución				
09	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.				
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados				
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos				
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo				
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo				
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional				
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades				
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.				
17	En general, mis alumnos				

	reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas				
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tarea				
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias				
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo				
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo				
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito				
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.				
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo				
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas				
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas				
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas				

30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.				
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera				
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones				
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas				
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás				
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás				
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución				
37	Me siento parte importante de esta Institución				
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo				
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución				
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución				

41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución Disfruto trabajar en esta institución				
42	Disfruto trabajar en esta institución				

Agradezco su participación y sinceridad para contestar este cuestionario. Le aseguro que lo que contestó es confidencial. Por último, quisiera preguntarle si considera necesario hacer un comentario adicional acerca del **clima organizacional** de su institución.

.....

.....

.....

.....

.....

## Cuestionario de Desempeño Docente

Estimados colegas:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Relación entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas “27 de Diciembre” Lambayeque, desarrollando el cuestionario de Desempeño Docente

Estimada profesora lea atentamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = De acuerdo

4 = Totalmente de acuerdo

N °	ÍTEM	Muy de acuerd o	De acuerd o	En desacuer do	Muy en desacuer do
01	Usted demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
02	Usted demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
03	Usted demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
04	Usted elabora la programación				

	curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
05	Usted selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
06	Usted diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos				
07	Usted Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
08	Usted Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				

09	Usted diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10	Usted diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo				
11	Usted construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración				
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje				
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades				

	educativas especiales.				
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de				

	problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes				

	esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				

31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo				
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela				
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados				
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				

37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional				
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				

Agradezco su participación y sinceridad para contestar este cuestionario. Le aseguro que lo que contestó es confidencial. Por último, quisiera preguntarle si considera necesario hacer un comentario adicional acerca del **Desempeño Docente** de su institución.

.....

.....

.....