



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El Clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de
la ciudad de Trujillo - 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Jackeline Elizabeth Alva Vásquez

ASESORA:

Dra. Kony Luby Duran LLaro

SECCIÓN:

Educación e idiomas **LÍNEA DE**

INVESTIGACIÓN:

POLÍTICAS CURRICULARES

PERÚ- 2018

Página del jurado

Dr. JORGE EDUARDO NECIOSUP OBANDO
Dra. PATRICIA MORENO TORRES
PRESIDENTE

Dra. PATRICIA MORENO TORRES
SECRETARIO

Dra. KONY LUBY DURAN LLARO
VOCAL

Dedicatoria

A:

Dios, por siempre brindarme una nueva oportunidad de vida y por acompañarme en cada paso que doy, por dar fortaleza a mi corazón e iluminar mi mente y por permitir que diversas personas se encuentren en mi camino y que me sean mi soporte y compañía a lo largo de todo el proceso de formación.

A mis padres que me aconsejaron, motivaron y enseñaron los valores que rigen mi vida y que desde el cielo iluminan cada decisión y proyecto que me proponga realizar.

A mi esposo por ese optimismo que siempre me impulsa a seguir adelante y por los días y horas que hizo el papel de padre y madre.

A mis hijos por ser motivación e inspiración permanente en mi vida a superarme cada día más y así poder luchar por un futuro mejor.

Jackeline Elizabeth Alva Vásquez

Agradecimiento

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, en especial a la Dra. Kony Luby Duran Llaro, asesora de esta investigación, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continúa de la misma, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido a lo largo de la elaboración de la presente tesis. Quisiera también hacer extensiva mi gratitud a mis compañeros de estudio por su amistad y colaboración. Además, quiero dar las gracias a los docentes que integran la Institución Educativa por su participación en la aplicación de los instrumentos para esta investigación.

La Autora

Declaratoria de autenticidad

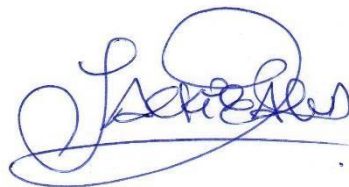
Yo Jackeline Elizabeth Alva Vásquez, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado:

“EI CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA I.E. DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2017”

Presentada, en 110 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.



Trujillo, marzo del 2018

Jackeline Elizabeth Alva Vásquez y firmar

DNI: 18180779

Presentación

Estimados y respetados señores miembros del jurado a continuación les presento la Tesis: “El clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo 2017”, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

INDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
INDICE.....	
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Trabajos previos	11
1.3. Teorías relacionadas al tema:	13
1.3.1. Concepto de Clima Organizacional:.....	13
1.3.2. Características del Clima Organizacional	15
1.3.3. Dimensiones del Clima organizacional.	20
1.3.4. Desempeño Docente.....	30
1.3.5. Factores del desempeño docente.	36
1.3.6. Evaluación del desempeño docente.....	38
1.4. Formulación del problema	42
1.5. Justificación del estudio	42
1.6. Hipótesis.....	44
1.6.1 Hipótesis General:.....	44
1.6.2 Hipótesis Específicas:	44
1.7. Objetivos	45

1.7.1. General:.....	45
1.7.2. Específicos:	45
II. MÉTODO	45
2.1. Diseño de Investigación.....	46
2.2. Variables, Operacionalización	46
2.3. Población y muestra	50
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad.....	51
2.4.1. Descripción de instrumentos	51
2.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	53
2.5. Métodos de análisis de datos	54
2.5.1. Estadística descriptiva.....	54
2.5.2. Estadística inferencial	55
2.6. Aspectos éticos	55
III. RESULTADOS.....	56
3.1 Variable clima organizacional	56
3.2 Variable desempeño docente	58
3.3. Análisis de correlación	60
IV. DISCUSIÓN.....	65
V. CONCLUSIÓN.....	67
VI. RECOMENDACIONES.....	68
VII. REFERENCIAS	69
ANEXOS.....	72
Anexo 1: Instrumentos.....	72
Anexo 2: Validez y confiabilidad de instrumento.....	78
Anexo 3: Matriz de consistencia	102

Anexo 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU.	105
Anexo 5: Bases de datos.....	106

INDICE TABLA

Tabla 1: Tabla de Operacionalización de variables	
Tabla 2: Población de Estudio.....	
Tabla 3: Muestreo del Estudio.....	
Tabla 4: Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	
Tabla 5: Niveles de Dimensiones de la Variable Clima organizacional.....	
Tabla 6: Porcentajes obtenidos de las dimensiones de clima organizacional	
Tabla 7: Niveles de las dimensiones de Desempeño Docente	
Tabla 8: Porcentajes obtenidos de las dimensiones de Desempeño Docente.....	
Tabla 9: Prueba de normalidad de los puntajes sobre Clima organizacional y Desempeño Docente del Personal de una I.E. de la Ciudad de Trujillo- 2017.....	
Tabla 10: Análisis de correlación del Clima Organizacional y Desempeño Docente del Personal de una I.E. de la Ciudad de Trujillo-2017	
Tabla 11: Análisis de correlación de la dimensión de planificación y clima organizacional del personal de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017	
Tabla 12: Análisis de correlación de la dimensión de gestión de procesos y clima organizacional del personal de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017	
Tabla 13: Análisis de correlación de la dimensión de responsabilidades del personal y clima organizacional de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017	

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gráfico de los porcentajes obtenidos de las dimensiones de Clima organizacional de la I.E. N° 81014 Pedro Mercedes Ureña 2017.....	57
Figura 2: Gráfico de los porcentajes obtenidos de las dimensiones de Desempeño Docente de la I.E.N° 81014 Pedro Mercedes Ureña 2017	59

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el Desempeño Docente, según la percepción del personal docente de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo, 2017. El trabajo se realizó con un diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo constituida por 39 docentes; para la recopilación de los datos se realizó con la técnica de la encuesta, se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos que permitieron medir: el Clima organizacional con 30 items, utilizada por Córcega y Sobero (2009) y el Desempeño Docente con 45 items tomados del sistema de evaluación del desempeño del docente del Ministerio de Educación del Perú (2007). Sometidos a la validación de Juicios de expertos y el análisis de confiabilidad aplicando el estadístico de alfa de Cronbach de 0,845 de confiabilidad para el Clima Organizacional y 0,961 para el Desempeño Docente por lo tanto se determinó que las pruebas son válidas y confiables.

Se obtuvieron los siguientes resultados en dicha Investigación y señalan que el Clima organizacional tiene un nivel de valoración alta de 79,49% y el desempeño docente alcanzó una percepción de valoración de nivel alto de un 100% con lo que se determina que el grado de coeficiente Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente es de 0.392, el signo positivo, indica una relación directa significativa, es decir un puntaje alto en el Clima organizacional, implica un puntaje alto del desempeño docente, en consecuencia, si el Clima organizacional es deficiente, entonces el Desempeño Docente también será deficiente.

Por lo cual el Clima organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente percibido por los docentes de la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017, con un nivel de confianza del 99%, porque según el análisis de correspondencia se evidencia una relación significativamente directa del 1% entre estas dos variables.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that exists between the organizational climate and the teaching performance, according to the perception of the teaching staff of the I.E. N ° 81014 "Pedro Mercedes Ureña" of the City of Trujillo, 2017. The work was carried out with a descriptive correlational design, the sample consisted of 39 teachers; For the data collection was performed the survey technique, two questionnaires were used as instruments that allowed measuring: the organizational climate with 30 items, used by Corsega and Sobero (2009) and the Teaching Performance with 45 items taken from the system of evaluation of the performance of the teacher of the Ministry of Education of Peru (2007). Subjected to the validation of Expert judgments and the analysis of reliability applying the Cronbach alpha statistic of 0.845 reliability for the Organizational Climate and 0.961 for the Teaching Performance, therefore it was determined that the tests are valid and reliable. The following results were obtained in this research and indicate that the organizational climate has a high level of assessment of 79.49% and the teaching performance reached a perception of high level assessment of 100% with what is determined that the degree of Rho coefficient of Spearman between the Organizational Climate and the Teaching Performance is 0.392, the positive sign indicates a significant direct relationship, that is, a high score in the organizational Climate, implies a high score of the teaching performance, consequently, if the Climate in the organizational structure is deficient, then the Teaching Performance will also be deficient.

Therefore, the organizational climate is significantly related to the teaching performance perceived by the teachers of EI No. 81014 "Pedro Mercedes Ureña" of the City of Trujillo 2017, with a level of confidence of 99%, because according to the correspondence analysis there is a significant direct relation of 1% between these two variables.

Keywords: Organizational climate, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad los diversos tipos de organizaciones a nivel mundial afrontan diariamente con la constante mejora del desempeño docente y así poder brindar un excelente servicio a la comunidad educativa, así como el desarrollo de las capacidades programadas para el año escolar, permitiéndoles de esta manera mantenerse vigentes ante la competitividad del mercado. Son muchos los factores que influyen en el desempeño docente siendo estos en su mayoría dadas dentro del clima organizacional, muchos de los docentes no controlan sus impulsos y emociones acarreándoles diversos sucesos que marcan la vida de sus estudiantes, padres de familia, compañeros de trabajo.

En esta nueva era los cambios constantes de políticas educativas y el incesante desarrollo de la tecnología nos propone estar a la vanguardia de las nuevas investigaciones que nos permitirán propiciar un mejoramiento continuo de la calidad y desempeño docente; así mismo nos impulsa a responder a las exigencias competitivas del entorno donde es necesario que se tome en cuenta algunas áreas específicas del trabajo como: trabajo en equipo , liderazgo, creatividad ,control de impulsos , entre otros.

A su vez trae consigo que se tomen en cuenta el desarrollo y fortalecimiento de capacidades, cualidades, habilidades o aptitudes que marcarán la diferencia entre personas y sus capacidades para resolver conflictos, con alto desempeño, eficaces y eficientes ante los que no lo tienen.

El Clima Organizacional es el ambiente en el que se da dentro de una Institución, si ésta es saludable puede beneficiar o de lo contrario puede perjudicar a las personas que brindan el servicio; no solo depende de los colaboradores mantener un buen clima sino también de la organización. No podemos hablar del clima organizacional sin tomar en cuenta el tema de desempeño docente; ya que los dos van de la mano, ya que al estar un individuo en un ambiente idóneo se reflejará en el desempeño de sus funciones.

En la I.E. de la ciudad de Trujillo, estos inconvenientes no escapan de los planteamientos mencionados anteriormente, ya que para que cualquier Institución Educativa progrese es necesario tener en cuenta estos dos aspectos muy significativos: El Clima organizacional y el Desempeño Docente. En la I.E N°81014 “ Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo”, se presentan ciertos problemas; como un Clima organizacional desfavorable poco organizado, poco comunicativo, creando un clima poco motivador entre los docentes, generando que los docentes tengan poco interés en involucrarse en los objetivos institucionales, trabajo en equipo poco productivo, falta de motivación para desarrollar sus sesiones de aprendizaje, escasa capacidad para escuchar a sus pares y poco identificación con la institución.

Esta situación conlleva a que la gestión del Líder educativo tenga un rol protagónico; menos verticalista, más comunicativo, más motivador, descubridor de talentos en su Institución que apoyen en el ejercicio del excelente desarrollo de la Practica Educativa.

Por esta razón; la presente investigación permitirá determinar la relación entre el clima organizacional y el Desempeño Docente con la finalidad de proponer, diseñar lineamientos para mejorar el Clima organizacional y el desarrollo de un óptimo desempeño docente.

1.2. Trabajos previos

En la investigación de LUENGO, Y. (2013) titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial”, que fue una investigación correccional; utilizó como muestra a 14 directivos, 102 docentes, 64 administrativo y 52 obreros. Tuvo como objetivo analizar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de docentes en centros de educación inicial. Obtuvo como resultados que según el 80% de los directores existen demostraciones de desconfianza hacia el personal docente, lo cual es percibido por los docentes casi siempre con un 59.1%; además, encontró una relación del

0,726 entre ambas variables. Llegando a la conclusión que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

BARRIGA, R. (2016) elaboró la tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016" que fue una investigación correccional; utilizó como muestra a 40 docentes. Tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes. Obtuvo como resultados que el 32,5% afirmó que existe un mal clima. Además, el 50 % afirma que existe un nivel alto de desempeño docente; además, existe una relación significativa del 0,755 entre ambas variables. Llegando a la conclusión que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente.

DE LA CRUZ E. Y HUAMÁN A. (2015) elaboraron la tesis titulada: "Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en el Personal Del Programa Nacional Cuna Más En La Provincia De Huancavelica – 2015" que fue una investigación aplicada con nivel Correlacional; utilizó como muestra a 32 trabajadores. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más. Obtuvo como resultados en el clima organizacional que un 9,4% es bajo, 37,5% medio, 53,1% alto; en cuanto al desempeño laboral un 9,4% presenta nivel bajo, el 34,4% medio y 56,3% alto. Además, halló una relación del 0,71% entre ambas variables. Llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre ambas variables.

PANTA, L. (2015) elaboró la tesis titulada: "Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo". La muestra analizada en el estudio fue de 25 trabajadores. Tuvo como objetivo analizar la relación existente entre clima organizacional y desempeño laboral. Obtuvo como resultados en el clima organizacional que un 25,4% es nivel bajo, 24,6% medio y 50 % alto; en

cuanto al desempeño laboral un 19,8% presenta nivel bajo, el 4,2% medio y 76% alto. Además, no encontró relación entre ambas variables. Llegando a la conclusión que el clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral.

AGUADO, J. (2012) elaboró la tesis titulada: “Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”. Utilizó como muestra a 57 docentes. Tuvo como objetivo determinar el nivel de clima organizacional de una institución educativa. Obtuvo como resultados que el clima organizacional presenta un nivel aceptable en 70,2 %, nivel regular un 26,3 % y óptimo un 3,5%. Llegando a la conclusión que el clima organizacional se encuentra en un nivel aceptable.

GUZMÁN, A. (2015) elaboró la tesis titulada: “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora”. Utilizó como muestra a 58 docentes. Tuvo como objetivo probar que el clima organizacional se relaciona con y el desempeño docente en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos Trujillo y Florencia de Mora. Obtuvo como resultados que el 100% afirma que el nivel de clima organizacional es bajo; además, el 100% afirma que el desempeño docente es bajo. Por otro lado, encontró una correlación significativa entre el clima organizativo y el desempeño de los maestros en las I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora. ($p - \text{valúe} = 0,579$ y $0,916 > 0.01$). Llegando a la conclusión que sí existe una relación significativa entre ambas variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

1.3.1. Concepto de Clima Organizacional:

El significado de clima organizacional, actualmente, tiene una relevancia notable y varios pedagogos y demás autores se muestran interesados por conocer su real significado. Teniendo como inicio la propia esencia de ser en su ámbito

organizacional reconociendo la trascendencia de su análisis, en donde se llevan a cabo diversas relaciones entre el sujeto y su organización y entre los sujetos mismos. Teniendo en cuenta ciertos trabajos de investigación dados a partir de 1960, el análisis minucioso de tema clima organizacional ha estado en constante estudio llegando a establecer variadas definiciones o conceptos.

Dejando claro que a pesar de que a lo largo de los años se han propuesto una gran variedad de conceptos acerca del clima organizacional; hay uno en el que de modo consensuado se precisa que clima organizacional es la amplitud de mejora del quehacer laboral y que posee actividades influyentes sobre la cantidad de la producción y el crecimiento de las habilidades humanas dentro de un consorcio organizado. Sin embargo, estas definiciones se encuentran en relación a las características propias de las formas en que se mide y recoge los datos de dicha variable por los estudiosos que han querido involucrarse en el estudio del tema.

Uribe (2015) define al clima organizativo como un reflejo de la observación de los trabajadores con relación a su entorno. Schneider y Reichers (como se citó en Uribe 2015) mencionan que el clima son las descripciones individuales de los trabajadores en relación al entorno social y contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores, también se hace alusión a las percepciones compartidas sobre aspectos como prácticas, procedimiento y políticas organizacionales. Cabe resaltar que existen factores externos que pueden afectar el clima como por ejemplo los entornos sociales, económicos, políticos y humanos.

El clima organizacional según Brunet (1999:60), es "el aire que se respira con carácter de intangibilidad de modo particular dentro de una determinada organización y que busca operar positivamente o negativamente favoreciendo o dificultando la consecución de las metas deseadas". La trascendencia de este modelo radica en que la forma en que se comporte un maestro no significa que sea el resultado de las maneras de organización que existen en una empresa, sino que esto está en función a la manera en que se percibe el docente acerca de su mismo trabajo y de las condiciones que hay; en tal sentido, todo clima organizativo es fiel

reflejo de la manera en que interactúa los caracteres personales de un trabajador con los caracteres organizacionales que debe haber entre los directivos y docentes, permitiéndonos aportar lineamientos para mejorar dichas características.

Por su parte Méndez (1985) considera que clima organizativo viene a ser el ambiente en que se desenvuelve una determinada empresa organizada y que esto es generado y observado por el propio empleado, en función a las características que se posean tanto en el proceso en que se interactúe socialmente como en la manera en que se estructura la organización. Este hecho determina los comportamientos, las satisfacciones y los niveles de eficacia en la labor realizada.

Al respecto, Chiavenato (1990) manifiesta que clima organizativo viene a ser el medio interno de toda empresa organizada. En ella inciden elementos como las tecnologías, el tipo de política, las normas y estatutos, los modos de liderar, las etapas de las negociaciones, etc. y estas a la vez influyen en las aptitudes, los comportamientos de los trabajadores, los desempeños del personal en su trabajo y la cantidad de producción lograda por la empresa organizada.

Para Hall (2010) “El Clima organizacional es un conglomerado de características relacionadas con el tipo de aire laboral, y que son identificadas de forma directa o indirecta por los trabajadores”.

1.3.2. Características del Clima Organizacional

En todo clima organizativo se observan cambios temporales en los comportamientos de los individuos, debido a varios factores como cuando son los días en que se paga al personal, los días en que se cierra una quincena o un mes, los momentos en que se reciben las gratificaciones, el aumento de los sueldos, los despidos de trabajadores, cuando se cambian los gerentes etc. por citar un ejemplo, cuando se da el aumento remunerativo del sueldo del personal, también aumenta la motivación de los empleados para producir mejores productos, concluyéndose que ahora poseen muchas más ganas de realizar su trabajo; cosa contraria si en lugar de aumentar los salarios se realiza una reducción de los

mismos. En tal sentido, según Silva (1996) el clima organizativo tiene ciertos caracteres básicos como:

- Resulta de la parte externa de la persona.
- Le envuelve, sin embargo, es distinto a la manera en que ve el individuo.
- Se da dentro de una organización.
- Puede ser medible por medio de diversos procesos.

En ese sentido, Rodríguez, (2001) manifiesta que todo clima organizativo se caracteriza por:

- Es duradero dado que muchas organizaciones mantienen en el tiempo un clima de trabajo estable a pesar de haber algunas medicaciones pequeñas y paulatinas.
- La manera en que se comportan los trabajadores muchas de las veces sufren modificaciones en base al modelo de clima institucional de una organización.
- Todo clima empresarial tiene una gran repercusión sobre los compromisos y la identificación de los empleados.
- Los empleados cambian el ambiente de trabajo de la empresa y modifican también sus caracteres y formas de comportamiento.
- Las diversas variaciones en la estructura de una organización modifican el clima institucional de una empresa, y en sentido contrario, en ocasiones dichas variaciones estructurales son modificadas gracias al clima de trabajo.
- Diversos problemas presentes dentro de una empresa tales como la inasistencia, el constante cambio de puesto de trabajo, etc. son señales de que las cosas en la organización no están marchando bien en cuanto a su clima de trabajo específicamente, es decir, que existe mucha insatisfacción de parte de los trabajadores.

Al respecto, Chiavenato (1975) manifiesta que el clima organizativo viene a ser la base interna de toda empresa organizada, es el aire que se esparce dentro de una empresa en la que se ven incluidos variados elementos de acontecimientos que se

complementan entre sí en grados distintos. Estos elementos son considerados causas de estructura o de razón social.

Podemos inferir que el clima organizativo y la manera en que se comportan los seres humanos guardan una cerca relación, dado que todo clima organizativo origina una considerable repercusión en los individuos; dicho de otro modo, la manera en que perciben los empleados o las demás personas acerca del tipo de clima organizativo origina efectos y cambios en la manera en que se comportaran. Del mismo modo, se precisa que la manera en que se comportan los individuos originan modificaciones en el tipo de clima organizativo.

Teoría de Clima Organizacional de Rensis Likert

Según Likert (1946) manifiesta que en la forma en como se aprecia el ambiente organizativo confluyen diversos elementos estructurales tales como: la forma de estructurar la organización, la manera de organizar el aspecto administrativo, las normas y recomendaciones, la elección al tomar una decisión, etc. Las mencionadas vienen a constituir las variables de causa. Por otra parte, existen otras variables que intervienen en mayor o menor grado y ellas son la forma de motivar o auto motivarse, la manera en que me comporto, el tipo de comunicación que practico dentro de una empresa. Por último, dicho autor considera que las variables últimas resultan depender de las otras dos mencionadas con anterioridad y hablan sobre lo que se obtuvo como resultado por la empresa organizada. Dentro de ellas se ven incluidas la cantidad de producto elaborado, cuanto es que se ganó y cuanto fue que se perdió dentro de la organización.

Estas modalidades de variables tienen influencia sobre la manera en que se percibe el clima de una organización de parte de los individuos que ahí laboran. Al respecto, Likert (1946) manifiesta que se estudie y analice la manera en cómo se percibe el clima y no tanto el clima en sí mismo, dado que considera que la manera de comportarse y la forma de actuar de los seres humanos resultan claramente de cómo perciben tal o cual situación, y para nada son respuesta de una requerida o planeada situación observable.

Teniendo en cuenta la grandeza que abarcan las variables, Likert considera cuatro formas de sistemas organizativos, y cada cual contiene su particular clima organizacional. Las cuales son:

1) Primer Sistema: Autoritario.

Este modelo tiene por característica principal que hay desconfianza. Aquí las ordenes y demás son tomadas por los jefes o dueños de las organizaciones, y desde ese puesto se va propalando manteniendo una recta sumamente llena de burocracia siempre dirigida a los subalternos. Además, todas las maneras de controlar se hallan también bajo responsabilidad de los altos mandos. Aquí predomina un clima institucional de poca confianza, de miedos e inseguridades totales por hacer mal las cosas a pesar de estar capacitados.

2) Sistema Segundo: Paternalista.

Este modelo organizacional, al igual que el anterior, también todas las decisiones son tomadas por los jefes, dueños o gerentes del más alto cargo dentro de la empresa organizada. Del mismo modo, aquí también el control es centralizado, sin embargo, aquí se suele dar mayores delegaciones que en el anterior sistema. La manera en que se dan las interacciones en este sistema es el denominado paternalista, en la que los altos mandos tienen el control, pero que a su vez son flexibles concediendo algunas peticiones a sus trabajadores, pero siempre dentro del marco de los límites de la flexibilidad. En este modelo organizativo predomina el clima y las relaciones estrechas de confianza que concede desde la cabeza de la organización hasta las bases de dicha empresa y del mismo modo, las interdependencias que tienen las bases de sus jefes. Desde la percepción de los empleados, consideran que aquí el clima laboral se encuentra estable, estructurado y que todas sus aspiraciones económicas y de carácter social se encuentran atendidas, siempre que no se salten ni se dejen de respetar las normas establecidas desde la cabeza de la organización.

3) Tercer Sistema: Consultivo.

En este modelo organizativo predomina en mayor consideración la descentralización en cuanto a la toma de decisiones delegando muchas veces

funciones. Aquí se sigue manteniendo la jerarquía organizacional, sin embargo, ciertas decisiones de menor trascendencia son asumidas por funcionarios de menor rango o hasta por empleados capacitados en alguna área en particular. En este sistema organizativo suele tener climas de trabajo basados en actitudes de confianza y respeto confluendo en que sus empleados asuman altos índices de responsabilidad en su trabajo.

4) Cuarto Sistema: Participativo.

La característica principal de este modelo organizativo es que la toma de decisiones no es tarea meramente y de forma exclusiva de los jefes o gerentes dueños de las empresas, es decir no está centralizado, más por contrario estas funciones están dispersas en las diversas áreas de la empresa quienes asumen tales decisiones. En este modelo, suelen darse situaciones comunicativas con carácter horizontal y vertical según sea el caso ocasionando mayor participación de todo el equipo. Aquí predomina altos niveles de confiabilidad, mayores índices de compromiso de parte de sus empleados con respecto a sus metas particulares como para aquellas metas propias de la empresa en la que laboran. Se mantienen buenas relaciones laborales y afectivas entre la gerencia y los empleados reinando la tranquilidad y confiando unos en otros en las diversas áreas de trabajo dentro de la empresa.

"Estudiar aspectos relacionados con el clima organizativo resulta ser una tarea compleja, pero que también tiene un carácter de necesidad e importancia y que suele ser un desafío para quienes lo abordan. A partir de que dentro de una comunidad educativa se empiezan a dar las relaciones y actividades se va dando también las interacciones de los trabajadores, y cada quien trae consigo sus propias costumbres, creencias, valores, sentimientos, requerimientos, conceptos y anécdotas vividas, lo cual siempre ocasiona un ambiente atmosférico raro al que se le denomina clima institucional. Dicho de otro modo, el clima institucional es producto de todas las interrelaciones que se dan entre individuos, entre objetos, y aparatos mecánicos, pero que a su vez acomoda y encamina a dichos individuos.

Queda claro que desde que se desea en el sector educativo, crear sensaciones de colaboración y crecimiento de los seres humanos de forma integral, el clima de trabajo y ambiental cobrará mayor relevancia y será motivo de preocupación dado que en el sector educación este aspecto es básico para conseguir el éxito.

“Si se quiere tener una empresa o institución bien organizada, y no únicamente capaz de producir muchos productos, o que tenga eficiencia en sus empleados, se requiere que alcance niveles de significatividad respondiendo a las demandas de la gente de toda la sociedad; en tal sentido, se tiene claro que es necesario ir formando a los futuros directivos o gerentes, en este rubro que constituye la dirigencia empresarial". (Valenzuela, 2000).

1.3.3. Dimensiones del Clima organizacional.

La investigación está basada en las dimensiones consideradas por Likert, pero adaptadas por Córcega y Sobero (2009) para medir el clima institucional, de acuerdo a la realidad del estudio, se considera los cinco factores: Liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y la motivación.

- **Liderazgo:** El liderazgo es un proceso dinámico y complejo, por el que se ejercita cierto grado de influencia sobre un grupo o individuo para lograr objetivos en una situación concreta. Campos (2012) un liderazgo ejercido a través de actitudes y comportamientos recurrentes, con un estilo propio de liderazgo, genera disconformidad entre el personal de la Institución.
- **Toma de Decisiones:** Es un proceso relacionado exclusivamente con el comportamiento humano que se da en todos los ámbitos y situaciones inherentes a todas las personas, relacionadas con alternativas más o menos racionales para resolver un problema específico. sin duda una cualidad que todo el mundo espera de un líder, sin embargo, las técnicas que puedan utilizarse para ejercer este proceso son muy variadas y de ellas dependerá el compromiso de los empleados. Córcega y Sobero (2009) en los resultados de su investigación revelan la disconformidad del personal

docente, debido a que la toma de decisiones finales está centrada en el directivo, rechazando las opiniones del grupo de trabajo.

- **Comunicación:** Es un proceso que permite el intercambio de ideas e información. Es la base en la que se sustentan las actividades y las relaciones personales sobre las que el ser humano construye la comprensión mutua con otros seres humanos. Proporcionar la información y explicación necesaria para que las personas puedan desempeñar sus tareas. Proporcionar las actitudes necesarias que promueven la motivación, la cooperación y la satisfacción en los cargos. Córcega y Sobero (2009) concluyen que “cuando los canales de comunicación son escasos, con interrupciones y con predominio de vías informales de comunicación, estas no favorecen al clima organizacional de la institución”.
- **Relaciones Interpersonales:** Conjunto de actividades profesionales realizadas por el director, para interactuar con su personal, escucharlos con atención, tomar en cuenta sus opiniones, respetar sus sentimientos (alegría, rabia, tristeza), y dirigirse a ellos con confianza, ofreciendo oportunidad para el acercamiento y la confianza, además de tratarlos con lealtad y justicia. Campos (2012) en los resultados de su investigación indica que un inadecuado manejo de las relaciones del personal genera la presencia de conflictos internos.
- **Motivación:** Es un factor interno importante que necesita atención para conseguir el éxito institucional, porque depende de ella las actitudes del grupo, influyendo en el logro de los resultados de la institución. Córcega y Sobero (2009) si una empresa logra que su organización está motivada, es porque los trabajadores están integrados y satisfechos por ende se generará un buen clima laboral que trascenderá en su rendimiento y logro de las metas.

Del mismo modo, Acero (2003), quien comparte opinión con Lickert (1978) considera que todo clima organizativo posee las siguientes dimensiones:

Las Relaciones interpersonales: Es el nivel en que los trabajadores actúan de forma organizada y solidaria ayudándose unos a otros manteniendo buenas relaciones de respeto y consideración.

Estilo de dirección: se refiere a la manera en que los gerentes o dueños de las empresas dan su apoyo, estimulando o dando oportunidad de participar en variados rubros o áreas a sus empleados.

Sentido de pertenencia: es la sensación de sentirse orgulloso de formar parte a una determinada organización o empresa. Aquí predomina sentimientos de compromiso y de mayor responsabilidad para con las metas y procesos planificados.

Retribución: Se refiere a la cantidad de pago que se le brinda a todo trabajador por su labor realizada, además de sus beneficios económicos que por ley les corresponden.

Disponibilidad de recursos: nivel en que los trabajadores tiene acceso a la información, a las maquinarias, a los recursos y la ayuda aportada por otros empleados generando a veces dependencia en la ejecución del trabajo.

Estabilidad: es el nivel en que los trabajadores consideran que en la empresa existen muchas maneras de seguir perteneciendo y ven con buenos ojos a que sus compañeros y ellos mismos mantengan sus puestos de trabajo sin despidos arbitrarios.

Claridad y coherencia en la dirección: se refiere al manejo claro de los altos mandos acerca del futuro empresarial de la organización a la que forman parte. Cantidad en que los objetivos y procesos de los rubros tienen consistencia con las políticas de trabajo emitidas por los dueños o jefes.

Valores colectivos: es el nivel en que se aprecia dentro de la organización actitudes de respeto, ayuda, solidaridad, responsabilidad y justicia. (p.67).

En función a lo que se explicitó con relación a las dimensiones del clima organizativo, Berrocal (2007) fundamentado en el postulado teórico de los sistemas gerenciales de Lickert (1978) y la dispersión de las dimensiones del clima organizativo expresadas por Acero (2003) crea un instrumento por medio del cual, busca medir el nivel de clima organizativo.

Por su lado, Berrocal (2007) considera que existe una influencia del aspecto emocional, relacionado al tipo de clima organizativo de los comportamientos de los trabajadores. En tal sentido llevó a cabo un estudio minucioso acerca de las dimensiones y los ítems que mide el clima organizativo de Acero (2003) y los precisó en tres dimensiones:

Identidad institucional: por medio de esta dimensión se toman tres contenidos: individual, grupal y colectivo. Al respecto Márquez (2007), en lo referido a lo individual manifiesta que la sensación de sentirse identificado está ligado a los conocimientos del propio ser humano de constituirse un organismo separado y diferente de otros. En otras palabras, se identifica a cada ser humano como único y diferente de los otros, ya sea por la forma de pensar, por sus capacidades o por lo que trae consigo a lo largo de su desarrollo en un determinado rubro en el que se ha especializado.

Toda persona se auto reconoce desde su propio interior, tal cual lo describe Ginberg (2003), como una agrupación de esquemas sociales y mentales, y por el contrario el señala las maneras en que la persona se enfrenta a ella misma. Dicho de otro modo, una persona para que se sienta parte de una organización tiene que aprender a auto conocerse para posteriormente formar parte de una agrupación e ir interactuando con ellos. Resulta trascendente en la conceptualización de la identidad institucional, verificar la manera en que las personas se van sintiendo un parte importante del su entorno laboral, pero que este contexto tiene arraigada un

modelo de identidad interna y que se refleja en la manera de actuar y cómo se comportan los integrantes de dicha organización y entorno.

Por su parte Martini (2009) considera que, a partir de la visión de tipo organizativo educacional, una buena identidad institucional viene a ser una gama de características culturales que se comparten por todos los miembros de una escuela, de donde se van definiendo a ellos mismos, y además encaminan las actividades y van otorgando sentido común a la manera en que se desarrolla el trabajo diario. (p. 13).

Al referirse a la identidad dentro del ámbito educativo, esta debe buscar la integración de diversos aspectos como las costumbres de sus empleados, la cultura, los valores internos, sus expectativas, sus deseos y más que nada el nivel de compromiso que tienen para con el éxito de la institución a la que representan.

Por su parte Martini (2009), considera que la identidad institucional se demuestra en dos formas: el simbólico y en la conciencia. En el simbólico viene a ser la imagen que proyecta la organización, es decir, la manera en cómo se han profesionalizado sus miembros diferenciándose de las demás instituciones u otros establecimientos. Esto símbolos pueden ser, por ejemplo, un himno al colegio, un logo comercial, una insignia, lemas propios, etc. La conciencia, se refiere al hecho de internalizar lo que significan cada uno de los símbolos, así como también de las metas y responsabilidades sociales de la organización para con la comunidad, en la que se integra a los empleados a un trabajo participativo y democrático. (p.56).

Todas las escuelas que imparten educación dejaron de ser instituciones que solo se dedican a conocer a los miembros de la comunidad educativa que tiene participación, sino que son considerados en lugares que emiten y enseñan identidad.

Asimismo, la manera en que se da la comunicación dentro de una institución de educación ha ido cambiando y ahora es pieza fundamental que da apertura a las organizaciones más complejas y que cambian con mayor rapidez. Ante eso, resulta importante a tener en cuenta una buena modalidad de cómo comunicarse de forma

clara y precisa, dado que este aspecto es fundamental en toda organización, ya que no únicamente sirve para emitir órdenes, sino que busca mejorar los niveles de cooperatividad de los integrantes de la organización educacional para alcanzar las metas trazadas.

Otro aspecto importante durante el desarrollo de la identidad en una organización educacional es la manera en que se integra la comunicación con la gerencia administrativa. Toda organización conlleva una respuesta en relación al aumento complejo que ha ido obteniendo estas en el sistema global actual. Las escuelas y colegios estatales no son ajenas a estas tendencias, ya que al interior de estas escuelas se ve con mayor claridad el requerimiento de adherirse por parte de los empleados a las metas de la escuela.

En conclusión, Berrocal (2007) considera que se tiene identidad institucional en la medida en que un ser humano se siente parte y no solo eso, sino que se siente orgulloso de serlo todo ocasionado gracias a nivel de organización y compromisos que tienen los colegios para la consecución de sus metas y estructuras de estudio. En ese sentido, estas características podrían ser medibles empleando diversos mecanismos, empezando por conocer las metas de la escuela, su misión, su visión, y objetivos centrales, asignándoles un valor propio y mejor.

Integración institucional:

Al respecto Martini (2007) considera que la integración institucional está ligada a la participación escolar. Las actividades y etapas de participación de las diferentes personas que conforman una comunidad escolar resultan ser complejas, debido a que algunos seguramente optan por un modelo de participación restringida, en función a las actividades que realicen, mientras que otras personas consideren mejor ser parte de un modelo radicalizado” (p.21). En tal sentido Apple (2007) consideran que la participación debe ser por igual dentro de los colegios con carácter democrático, debido a que este valor abarca e incluye a la mayoría de los individuos, dentro de ellos a los más jóvenes.

Aquellos individuos que realmente se comprometen con la formación de colegios basados en la democracia son conscientes que el formarlas conlleva a un mayor compromiso incluso más que el modelo educativo que recibirán los estudiantes. Los colegios democráticos están diseñados para ser instituciones que practiquen dicho valor, de tal modo que esta práctica no solo será dictada para los jóvenes sino también para las personas adultas que trabajan dentro de dichas instituciones. Esto quiere decir que los maestros y también los padres de familia, las autoridades comunales y demás ciudadanos tienen la oportunidad de participar en su plenitud y de forma exhaustiva, informada y reflexiva para la elección de tipo de política de trabajo a adoptar y cuáles serían las modalidades de trabajo educativo tanto para los docentes como para los estudiantes. (p. 22).

Del mismo modo, para Gento (2008) se debe considerar a aquellas instituciones que tienen predefinidas una disposición al cambio, que sean descentralizadas, en la que cada miembro tenga una participación basada en la democracia, tanto de los maestros, estudiantes, apoderados, autoridades comunales y público en general. En ese sentido busca que un colegio que es estatal busque también ser una escuela popular” (p. 4).

Otros autores, como Ostroff (1993) consideran que la manera en que se participa y se intervenga dentro de una institución tiene que estar en función con el grado de responsabilidad que asuman todos los participantes educativos y también las personas que conforman la comunidad circundante a la escuela. “únicamente el grado en que participe e intervenga cada uno de los participantes de la institución educativa, dejará los cimientos que conllevará a la formación de una mejor forma de integración educativa” (p.41).

En ese sentido, Ostroff (1993) con respecto a la integración dentro de una institución, manifiesta que hay múltiples grados de llevar a cabo el aspecto comunicativo, el cual constituye uno de los ejes centrales para conocer cuál es el estado real de la educación; en la que las personas que conforman la comunidad

educativa, debe asumir responsablemente el deseo que querer conocerlo. Estos niveles son:

Información: esta se comunica, es decir, cuando se toma alguna decisión por un gerente o director, esta simplemente se da a conocer a todos los subordinados para que le lleven a cabo.

Consulta: en este caso es necesario conocer que opinan las personas que serán las afectadas, aun sabiendo que de todas maneras la decisión está en manos de alguna autoridad o gerencia establecida.

Elaboración de propuestas: en este aspecto, las personas afectadas pueden emitir sus puntos de vista y explicar si están a favor o no ante una decisión a tomar. No obstante, el directivo o jefe es quien al final decidirá si se aprueba tal reclamo o se modifica lo propuesto, o quizás decide atender otras demandas en vez de la requerida.

Delegación: en este caso, se designan a un grupo de personas en una determinada área diversas responsabilidades, pero todas ellas bajo la dirección de un delegado dentro del grupo.

Codecisión: es una decisión tomada en consenso por todos, después de haber participado junto con los involucrados y personas afectadas.

Cogestión: aquí participan todos los involucrados y la toma final de la decisión o decisiones es común para todos y se pone en práctica con regularidad.

Autogestión: En este momento, la toma de decisiones recae bajo responsabilidad de aquellas personas que llevaran a cabo la parte ejecutora de tal decisión, actuando con autonomía. (p.41)

De todo ellos, los primeros tres niveles resultan ser fundamentales y no requiere ninguna responsabilidad de toma de decisiones con respecto a lo que determina el directivo o autoridad; únicamente requiere de información para conocer y a emitir opiniones en función a la propuesta dada a conocer, pero de ninguna manera puede

ejecutar o realizar tal como se decidió o pensó según las personas que la elaboraron. En cambio, en los cuatro niveles posteriores si se denota alguna transferencia de la capacidad de decisión autónoma verídica, a pesar de esta se va dando gradualmente en relación al directivo o jefe, dando a este sistema un toque del carácter democrático y que cada vez se va profundizando en relación al modelo de gestión educativo y a las personas implicadas.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, Berrocal (2007) considera que una verdadera integración institucional, tendría que ser la manera en que las personas se comprometen a ayudarse unos a otros, basadas en relaciones de afecto, respeto, fundamentados en los lazos internos de cooperatividad, responsabilidad y unión. Tales situaciones pueden ser evaluadas empleando instrumentos e indicadores las cuales abarquen aspecto como si el tipo de comunicación es o no adecuada y se suele dar oportunamente, además de como ellos perciben la labor del grupo.

Motivación institucional:

Si se desea definir que es una motivación, resulta necesario partir de las teorías de las necesidades. Las cuales según Maslow (1970) tomada por Córdova (2007) detalla a continuación:

Necesidades fisiológicas: Se refiere a aquellas que son de vital importancia para la subsistencia de la raza humana. Estas son la alimentación, el agua, el frío o calor, el descanso entre otros.

Necesidades de seguridad: Se refiere a aquellas que buscan librar de todo riesgo ya sea de carácter físico o del miedo a quedarse sin empleo, sin hogar, sin dinero para alimentarse u otras.

Necesidades de asociación o aceptación: Se refiere a la sensación de aceptación o de sentirse parte de un determinado grupo o comunidad social, en donde además de ser parte experimentan el sentimiento de aceptación por los demás miembros.

Necesidades de estimación: tal como expone Maslow, una vez que los seres humanos se sienten satisfechos en cuanto a cubrir sus deseos de ser parte de una

organización, ahora buscan alcanzar también la estima, ya sea de uno mismo como la de los demás.

Necesidades de autorrealización: en este aspecto, Maslow sostuvo que esta necesidad como la más importante jerárquicamente. Aquí se busca en lograr lo que se sabe que uno es capaz de realizar, es decir, de poner en juego toda nuestra capacidad de evolución formativa para conseguir lograr metas valiosas. (p. 67).

Herzberg (1968) mencionado por Córdova (2007), analiza y explica lo expuesto por Maslow, comprendiendo dos formas de factores, y lo acondiciona al rubro de trabajo, los cuales se desempeñan de forma distinta en motivar a los empleados. El equipo número uno recibirá la denominación de mantenimiento, cuidado o situación laboral, las cuales constituyen las modalidades de administrar la empresa, ya sea en hechos como el monitoreo, supervisando las formas en que se da la labor, las interrelaciones personales, los pagos, las seguridades durante el trabajo y a lo largo de la vida en su totalidad. Todos estos elementos suelen identificarse por lo general con aspectos fisiológicos, de seguridad, de afecto y de apego expuestos por Maslow. En el equipo número dos habrá algunos criterios de satisfacción, es decir motivantes, todos guardan estrecha relación con el aspecto laboral. De los cuales se mencionan: los logros, los reconocimientos, los trabajos llamativos, los avances y el crecimiento de trabajo.

Tomando en cuenta los trabajos de Herzberg, Hackman y Oldham (1978) referidos por Tapia (2008) todos ellos confeccionan un esquema acerca de los factores que involucran la laboriosidad (JCM) en donde se precisan cinco dimensiones de trabajo que resultan básicas para mejorar laboralmente:

- La variación
- La manera de identificar asignaciones
- Los significados de las asignaciones
- La autonomía
- La manera de retroalimentar las asignaciones.

De acuerdo a este prototipo cada ser humano a obteniendo gratificaciones de carácter interno cuando se es consciente de que ha desarrollado eficazmente una asignación que le interesaba. “En la medida sea más la práctica de los tres elementos será mucho más las actitudes motivadoras, mejorará el rendimiento y los trabajadores se sentirán satisfechos y reducirá la ausencia y las probabilidades de abandono al puesto de trabajo dentro de la organización. (p.13).

Con respecto a llegar a lograr la motivación dentro de una institución, Berrocal (2007) considera que: “eso toma en cuenta la manera en que observan y analizan las personas que colaboran en función a los conocimientos, los grupos y el apoyo que brindan otros individuos, dependiendo siempre para la ejecución de sus labores. Al final, es la forma en que se percibe la manera en que distribuye equitativamente las remuneraciones y aquellos premios o gratificaciones que son producto del buen desempeño laboral. En tal sentido, la presente dimensión suele incorporar elementos propensos a evaluación tales como: las premiaciones, los reconocimientos y los niveles de satisfacciones de trabajo”. (p. 29).

En conclusión, se puede afirmar que las presentes dimensiones se complementan con las que se utilizaran en la evaluación de la presente investigación.

1.3.4. Desempeño Docente

Al referirnos al desempeño docente se está haciendo mención a la manera en que se cumple con las actividades, tareas y responsabilidades; y también asumiendo compromisos que abarcan mucho más que el hecho de tener que cumplir con lo que corresponde, sino siendo innovadores y creativos como características principales de todo buen maestro.

Cuando se habla de desempeño docente significa que se deben y tienen que dar cumplimiento a las tareas de se realizan en el día a día dentro de cada salón de clases buscando que sus estudiantes aprendan y se desarrollen integralmente.

Al respecto Mendoza, (2008) considera que en función a las experiencias ya obtenidas en procesos evaluativos anteriores acerca de la forma en que se

desempeña un maestro nos enseñan que el fin o la razón para que esta se vaya implementando dentro de una estructura evaluativa son diversas; y estas mismas experiencias nos muestran de que no son simples elecciones que excluyen a otras, sino que todas en su conjunto contribuyen, quizás algunas más que otras, a elevar la práctica de los maestros y junto a ello mejorar la calidad del servicio educativo y de toda la educación general en el país.

Asimismo, la evaluación del desempeño de los maestros podría contribuir a la calificación para la asignación a un escalafón o a alguna de las escalas comprendidas dentro de la actual carrera magisterial, esto determinará si se cuenta o no con las capacidades requeridas para llevar a cabo diversas funciones dentro del cargo de docente o en cualquier otro que el directivo determine; del mismo modo, servirá para las sanciones, positivas o negativas de los maestros, en las que se haga uso de los premios, recompensas o quizás correctivo hasta de carácter punitivo a aquellos maestros individualizados o que pertenezcan a colectivos subversivos.

Por su parte, Hamachek, (1970) considera que aquellos docentes que poseen mejores atributos para motivar y generar espacios de aprendizaje en sus estudiantes, suelen tener mejores beneficios y suelen poseer las siguientes atribuciones:

1. Estar siempre dispuestos al cambio flexible, en la que asuman retos nuevos en función a como se vayan dando las situaciones.
2. Suelen tener las habilidades para ponerse en el lugar del mismo estudiante para comprender como es que ellos perciben las cosas.
3. Tienen la destreza de que, a pesar de tener muchos estudiantes a su cargo, tratan en lo posible de personalizar la educación.
4. Siempre se encuentran prestos a la experimentación y el ensayo de nuevas situaciones.
5. Se caracterizan por tener la habilidad de crear espontáneamente interrogantes en función de lo que desean averiguar.

6. Poseen muchos conocimientos acerca del área o ciclo en el que se han especializado, así como de otros contenidos que se relacionan con su trabajo.
7. Tienen habilidades para innovar nuevos procesos para llevar a cabo la evaluación formativa y la creación de nuevos instrumentos de evaluación.
8. Se encuentran dispuestos a ayudar y colaborar con sus estudiantes si se trata de elevar sus aprendizajes.
9. Tienen diversas capacidades para entender comprensivamente a las señales que emiten sus estudiantes, tales como: una mirada, un gesto, un comentario, etc.
10. Suelen enseñar al estilo cotidiano, evitando complejidades, sino más bien utilizando palabras y términos naturales y entendibles.

En tal sentido, Lafourcade, (1974) pudo demostrar que aquellos elementos que tienen más incidencia sobre las capacidades y las formas de desempeñarse por parte de los maestros son:

La motivación: el cual está referido a la manera en que se llama la atención del estudiante, invitándolo a pensar, a reflexionar y a despertar su interés por conocer alguna materia o tema a fin de que su aprendizaje sea más efectivo y dinámico.

La estructura: esta toma en cuenta la forma en cómo se presenta los aprendizajes, manteniendo un orden en las actividades planificadas y detalladas.

El dominio del contenido: se refiere al conocimiento que se debe tener acerca de lo que se va a enseñar y tener claro que surgen diversas preguntas a las que el maestro deberá responder.

Habilidades para enseñar: este aspecto involucra características y habilidades para llegar al estudiante utilizando estados de ánimos apropiados, adecuados, fundamentados en situaciones vividas con anterioridad dando vida a las técnicas de enseñanza. (p.244).

Por su parte Rojas, (1978) y Estraño (1980), tipifican los niveles de eficiencia en función al desempeño de los maestros. Según los estudios realizados llegaron a

establecer ciertos criterios para realizar la evaluación del trabajo de los maestros, estos son:

1. Entender la forma de comportamiento de las personas.
2. Estar capacitado y presto a crear situaciones para la buena enseñanza.
3. Poseer capacidades creativas.
4. Saber cómo llevar a cabo enseñanzas de modo cualitativo, en otras palabras, debe reflejar cuan profundo se enseña los contenidos y esté sujeta a ser medida a través de instrumentos empíricos de investigación.
5. Buscar mantener la motivación de los aprendizajes de los aprendices empleando nuevos enfoques de enseñanza y aprendizaje buscando que fluya la imaginación y la creatividad a través de la aplicabilidad de los conocimientos y que estos tengan que tener significatividad y sirvan para atender las expectativas de los estudiantes.
6. Tener buen uso de palabra
7. Ser ejemplo de moralidad y buen trato, es decir, ser paciente y buena persona creyente espiritualmente.

Un buen maestro no tiene que seguir siendo un personaje que expone solo conocimientos sobre algún tema preestablecido. Un maestro tiene la obligación de encaminar a los estudiantes a la adquisición de los aprendizajes, y no únicamente transmitir conocimientos e información, sino que guiar en los buenos hábitos de estudio, incentivar a que sean mejores, llenarles de aspiraciones, y ser un ejemplo de actitudes y aptitudes del grupo de escolares que monitorea. Un buen maestro jamás debe perder la esencia de su trabajo y su función social; en ese sentido, su trabajo debe ser complementario al que la familia realiza dentro de casa, dado que se tiene que cultivar aspectos sumamente necesarios como la virtud de la paciencia y la sana convivencia, además del afecto que se siente por realizar lo que más gusta a todo buen maestro, y es la de inculcar enseñanzas duraderas y de calidad a sus educandos.

Es sumamente importante mencionar que ningún docente debe hacerle frente a un alumno, así estos aun sean párvulos, jóvenes o personas adultas, vestidos según la moda o no, que usen buen maquillaje o sin nada, coman mucho o tengan algún vicio. Asimismo, se ve muy mal si un maestro tuviera por costumbre la utilización de expresiones vulgares o malas palabras, y peor si se cree que para ganarse la atención y respeto de sus alumnos tenga mejor que ubicarse en su pupitre y hablar de todo usando términos inadecuados. Todo buen maestro ya sea del nivel secundario, primario, inicial o de educación superior tiene que expresarse y comportarse con ecuanimidad, con respeto, basado en el trato justo e igualitario, sano en sus pensamientos y en sus creencias espirituales.

Las relaciones que se establecen entre maestro y estudiante dentro del salón de clase. Para que lo que aprenden los alumnos sean de calidad, esto dependerá exclusivamente de cómo es que el docente va orientándolo y que situaciones significativas va creando y como va desarrollando los lazos de convivencia entre estudiantes y hacia su persona, dado que cada quien tiene un rol que cumplir y la manera en que lo cumpla influenciará en los demás. Por citar un ejemplo: si se desea que los estudiantes aprendan un tema que ya ha sido estudiado y preparado, por lo general el maestro conducirá el proceso de aprendizaje en la que hará uso de técnicas con carácter pasivo; pero en cambio si queremos promover que los mismos estudiantes desarrollen sus propios aprendizajes y sean verdaderamente significativos recién se estará motivando al trabajo activo y creativo.

Autoritario: se refiere a que todo el proceso de aprendizaje y de enseñanza recae únicamente en las manos el maestro. Él es quien tomará las decisiones de qué se enseñará, cómo es que se enseñará y cuando se enseñará. Aquí se ve a los estudiantes no como personas diferentes, sino como prototipos capaces de aprender todos de igual modo, por lo que los alumnos solo se concentran en aprender solo lo que el maestro les indica o lo que le maestro les dicta. Lamentablemente este es el estilo más predominante en las escuelas de nuestro país actual.

En términos generales, la manera en que se comunica los aprendizajes casi siempre es de forma vertical, dirigida de arriba hacia abajo, y con ello se evidencia que siempre se tiende a crear o tener estudiantes pasivos y memoristas. Aquí la meta principal es crear elevados niveles de conocimientos en la mente de los estudiantes. En este modelo la manera de ver el éxito de los educandos es a través de la evaluación final y los resultados sumativos.

Algunas técnicas y estrategias que más se apoyan a este modelo de estudio son las exposiciones, las instrucciones planificadas y la enseñanza personal y única.

Estilo partitivo o democrático: Aquí las decisiones que tengan que ver con la conducción y el monitoreo del desarrollo de los aprendizajes y de cómo se está dando la enseñanza son responsabilidad no solo del maestro sino también de los mismos alumnos. En este modelo, al maestro se le ve cómo una persona que orienta, anima, coordina y ayuda a lo largo de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Casi siempre se les considera a los maestros y maestras mayores como seres humanos llenos de conocimientos y experiencias, pero que siempre siguen aprendiendo a pesar de lo que ya aprendió a lo largo de los años. El maestro junto con sus estudiantes aprende, enseñan de forma activa y de manera permanente, reflexionando y retroalimentando lo que aprenden, además de revisar de forma concienzuda las planificaciones de inicio, al momento de todo el proceso y ver como se está avanzando. Casi siempre se toma en consideración las características particulares. Dicho de modo general, la trascendencia de la educación se centra en el proceso y en los resultados alcanzados, mucho más que en la información acumulada en el cerebro.

Las estrategias más empleadas dentro de este modelo casi siempre son los seminarios, los trabajos de investigación, las conferencias, los talleres, los trabajos grupales, los trabajos individuales, etc.

Crear un Clima Favorable. Siempre resulta importante buscar la estimulación de lo que se va aprendiendo por los alumnos. Una manera es elogiando sus avances, o

cuando alcanzan algún logro o meta y tratar en lo posible de internalizarnos en su vida cotidiana con el fin de entender más las maneras de comportarse favoreciendo el crecimiento de los niveles de autoestima.

Por otro lado, siempre se requiere tener un buen comportamiento donde prime el respeto y el hecho de ser firme en cuanto a dejar claro quién es la autoridad en clase. Si por ahí surgiera una discordia se tiene que actuar de manera prudente y siempre tratando de buscar nuevas oportunidades, con el fin de que aquellos alumnos que se encuentren involucrados logren reflexionar y puedan reconocer sus falencias.

Los procesos comunicativos son parte esencial en todas las actividades que se crean para aprender. Todos los estudiantes, chicos y grandes requieren de un ambiente afectivo, comprensivo y tolerante para desarrollarse. Es sabido que el aprendizaje se desarrolla mucho más efectivo cuando los alumnos tienen seguridad y se sienten libres de emitir su opinión.

1.3.5. Factores del desempeño docente.

El desempeño docente dentro del salón de clases viene a ser la cantidad de capacidades y habilidades que ha ido logrando el maestro, teniendo en cuenta las evaluaciones que otros maestros elaboran para medir los elementos que conforman el buen desempeño y que vienen a ser estructurados dentro de un instrumento evaluativo.

Estos factores a tomar en cuenta dentro del salón de clase son:

La Didáctica.

Viene a ser la manera en que todo maestro maneja los procesos, las estrategias y las técnicas en su labor cotidiana dentro de clases para alcanzar las metas académicas propuestas para una determinada área o disciplina conociendo que todo el proceso se encuentra bajo su estricta responsabilidad y dirección. Dicho de otro modo, es la manera en que el maestro se deja entender por sus estudiantes,

empleando una adecuada comunicación ya sea lexica, gestual verbal o de otra índole en la que haga uso además de otros medios y materiales con características didácticas.

La Personalidad.

Este se refiere a las características personales de cada maestro y su forma de concebir las cosas, es decir, cuales son los valores propios de cada docente y cómo es que enfrenta diversos panoramas críticos, demostrando una actuación ética y de modo muy profesional.

La Motivación.

Esta hace referencia a las actividades que impulsen a crear novedosas expectativas por conocer algo desconocido durante el desarrollo de la clase; del mismo modo, esta dimensión se refiere a la manera en que se suele reforzar y retroalimentar aquellos temas que quedan pendientes en los estudiantes con relación a lo que desean aprender en tal curso o materia. En este proceso motivador suelen funcionar actividades como las de realizar una serie de interrogantes o situaciones llenas de incógnitas lo cual trate de fomentar llamar la atención de los alumnos, con el fin de sensibilizarlos, llamarlos al interés particular y tenerlos mejores concentrados en las metas y conocimientos que se desean impartir en aula.

La Orientación.

Esto quiere decir que enfoca a la forma de cómo se comporta un maestro cuando tenga que orientar ayuda en situaciones donde tenga que realizar procesos de consulta en función a lo que necesitan y requieren aprender los alumnos a su cargo. Brindar asesoramiento y orientación forma parte del trabajo extra y académica que debe estar dispuesto a brindar, así también como el abordaje de conflictos de carácter psicológico, social, de salud, y demás enfrentamientos que obstaculicen el normal desarrollo de todo el proceso de aprendizaje más su enseñanza.

Habilidad para la Enseñanza.

Significa que en la medida en que se enseña y en que los estudiantes aprenden cada docente va sintiéndose valioso y satisfecho en su labor académica, para enseñar. Resulta ser las capacidades particulares que posee un maestro para que le ayuden a alcanzar los aprendizajes de sus alumnos orientándolos y dándole las facilidades de modo sencillo, precisos, con coherencia, enmarcados dentro del sistema educativo y en función al área a desarrollar en el salón de clases, y finalmente alcanzar la tan ansiada calidad en el logro de las metas trazadas para cada estudiante.

1.3.6. Evaluación del desempeño docente

Toda evaluación que se realiza para los maestros tiene un proceso que se sigue y siempre suele ser formativo y sumativo al mismo tiempo; y que busca construir nuevos conocimientos partiendo de la manera en que se desempeña cada maestro en su actuar real, tratando de originar modificaciones en su práctica pedagógica, desde la planificación de lo que se quiere lograr, las metas y la esencia de su profesionalización.

Toda evaluación de cómo trabajan los maestros cumple con una función fundamental durante el desarrollo de la enseñanza, sobre todo en los niveles superiores, debido a que el fracaso o el éxito de la enseñanza en el nivel superior va a depender principalmente de la manera en que los maestros trabajen dentro de los salones de clases. Sin la presencia de maestros buenos y eficientes no habría ninguna mejora continua del desarrollo de la educación universitaria.

Muchos consideran que la verdadera evaluación que se debe realizar es aquella que se realiza dentro del aula, ya que con los resultados conseguidos, el monitor podrá ayudar a mejorar la manera en que se comporta un maestro mejorando su trabajo en un futuro no muy lejano y además este hecho constituiría como pilar importante para una buena administración y gestión liderado por los directivos de una escuela de educación superior a fin de ir mejorando sus políticas y modalidades de trabajo sobre todo en el rubro de conocimientos, especialmente.

Cuando se lleva a cabo un proceso evaluativo acerca de cómo trabajan los maestros, suele brindarnos diversas oportunidades para mejorar sus capacidades durante el desarrollo del proceso de aprendizaje, de tal modo que el tipo de educación que llevan sus estudiantes son siempre de calidad, en la que busca perfeccionar y mejorar el ambiente de convivencia durante el desarrollo de clases favoreciendo para mejorar los procesos y la planificación y que los establecimientos superiores tengan mejores resultados y formen buenos profesionales en educación.

Por su parte Valdés, H. (2000), considera que todo proceso evaluativo sobre el desempeño de la profesionalidad del maestro abarca un conjunto de procesos enmarcados dentro de un sistema en la que se obtienen resultados validados y confiables, con el fin de entender y darle una valoración del aspecto pedagógico que se origina en los alumnos, permitiéndole que desplieguen sus habilidades y destrezas didácticas, su inteligencia emocional, mostrarse responsable en su trabajo y las causas de la manera en que se relaciona con otras personas como son sus estudiantes, sus directores, los demás maestros y las personas pertenecientes a otros colegios dentro de la comunidad.

En tal sentido, cuando se lleva a cabo una evaluación, significa que se está llevando todo un proceso por saber cuál es el estado real del aspecto educativo actual, en toda su amplitud, en la que se destaca las dificultades en cuanto a los condicionantes y actividades ejecutadas, mejorando las hipótesis para mejorar y más partiendo de los resultados y los informes validados y con fundamento, buscando la total intervención de las personas que intervienen, y se pueda dar una valoración general sobre lo que se evaluó, lo que se mejoró y las maneras de trabajo diario.

Todo proceso evaluativo debe medir la integralidad del maestro, y esta debe estar en función a los caracteres anteriores, interrelaciones y cultura; en función al lugar en el que se da el aprendizaje; debe saber cuáles son sus falencias, aquellos elementos que inciden en su accionar actual, cuales son las actitudes del perfil ideal y aquellos comportamientos que debe caracterizar a todo buen maestro.

Se tiene que clarificar cual es el fin de todo proceso evaluativo, es decir para que se va a evaluar el desempeño del maestro, tanto en su profesionalidad, como en sus habilidades, sus características didácticas y la forma en que desea ser evaluado. Si se tiene claro los niveles del desempeño de los maestros y se conoce cuál es el perfil que se desea alcanzar se debe partir de lo que realmente conoce de sí mismo.

El perfil actual de todo maestro viene a ser un conglomerado de actitudes y habilidades buenas, malas o cambiantes que denotan cada profesional de la educación. Estas se dan a conocer en función a toda una gama de razones biológicas, amicales y sociales que constituyen la vida misma de toda persona.

En el enfoque actual referido a la pedagogía, se menciona que el perfil de un maestro se fundamenta en la cantidad de desarrollo de las capacidades y en las que se inicia por dejar claro que cosa es perfil profesional, y es que se refiere a lo que se desea ser profesionalmente dentro de un determinado contexto que se manifiesta como una guía para las personas que opten por estudiar la profesión magisterial, y esta responsabilidad recae no solo en los estudiantes de educación superior sino también sobre sus maestros formadores y las políticas de estudio asumidas.

Se dice que un maestro muestra un buen desempeño cuando es más competente, pero qué es la competencia, y es nada más que la habilidad para decir, hacer o cambiar una determinada situación en favor de un aprendizaje verdadero y significativo, además de ser consciente de lo que se está ejecutando es lo mejor que se puede dar.

Según Pinto L. (2000) conceptualiza a la competencia como aquellas habilidades o capacidades que poseen todas las personas para ejecutar o llevar a cabo tareas con eficacia, y en las que se llega a sentir gusto por haber realizado, además de sentir una realización particular, grupal, social y general.

Dentro de la nueva ley que evalúa el buen desempeño docente, considera esta manera de ver al proceso y en forma particular considera tres componentes o

dimensiones particulares que resumen lo complejo y singular que resulta la carrera docente y el nivel de practicidad la cual exige altos niveles de creatividad y pensamiento lógico y crítico. La mezcla de estar tres dimensiones conlleva de la carrera magisterial una profesión compleja de realizar de modo estable y común para todos, así se tenga que enseñar los mismos contenidos o se copie la estrategia empleada.

El ministerio de educación, desde el año 2007, ha puesto énfasis en cuanto sea más antiguo el trabajo y lo que conoce anteriormente con respecto a lo académico y profesional del docente. Para demostrar la capacidad del docente, se toma como factor importante el tener grado y título; pasando a un segundo plano el trabajo del maestro en clase y dentro de la entidad educativa.

La evaluación es siempre un complejo proceso en que la participación se hace evidente, poseyendo una característica sistemática en la que se valora la profesionalidad del maestro, en los ámbitos particulares, sociales y pedagógicos; tomando en consideración el ambiente, las competencias y siendo su objetivo las metas de adquisición novedosa.

DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Todas las dimensiones, criterios e indicadores que se tomaran para la presente investigación son obtenidas del documento denominado manual para la evaluación del desempeño del maestro emitido por el gobierno central, específicamente a través de su ministerio de Educación (2007). Este documento considera que desempeño viene a ser todo un conjunto de actitudes, acciones, comportamientos y prácticas que tengan que ver con el trabajo de aula de cada maestro y que en función a ello serán reconocidos en su profesionalidad, producto del resultado del trabajo de indagación, a través de juicios de un especialista y de su accionar.

En ese sentido el MINEDU (2007) considera las siguientes dimensiones:

- **La planificación del trabajo pedagógico:** Incluye los contenidos propios del currículo que el maestro dicta, así también los elementos y habilidades didácticas que se necesitan para conseguir que los alumnos obtengan diversos

aprendizajes y que sean de buena fuente, teniendo en consideración sus particularidades sociales y económicas, del mismo modo cultural y personal.

- **La gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje:** Es donde se desenvuelven los procesos para aprender y el ambiente de paz, o tranquilidad dentro del salón de clases en la que los alumnos interactúan unos con otros e interactúan también con su maestro, aquí se coloca al estudiante como centro del proceso de enseñanza–aprendizaje. Son importantes también el espacio temporal que se toma y la cantidad de espacio requerido, del mismo modo el proceso evaluativo, la reflexión de lo que aprendo comúnmente denominada metacognición.
- **Responsabilidad profesional:** Se refiere a la forma de asumir un verdadero compromiso del maestro con el proceso de ir aprendiendo, con el deseo de mejorar profesionalmente, con la capacidad para autoevaluar su propia práctica docente y su identificación con la institución educativa donde labora.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño docente de la I E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017?

1.5. Justificación del estudio

La realización de la investigación es de gran importancia y se justifica en los siguientes aspectos:

1.5.1. Legal: Esta investigación, se desarrolla dando cumplimiento al Reglamento para la Elaboración y Sustentación de la Tesis de Maestría en Administración de la educación, de la Escuela de Posgrado en la Universidad César Vallejo.

1.5.2. Teórica: En el siguiente trabajo de investigación acerca del Clima organizacional es importante resaltar analizando desde una mirada práctica podemos observar que las convivencias dentro de un lugar con su respectivo modelo de clima organizativo inciden de manera sutil dentro de los actores de la comunidad de estudio y que depende de ella y su buena práctica en los

resultados de los aprendizajes de los estudiantes y el mejoramiento en el trabajo docente. El presente trabajo de investigación también tiene una justificación definida por la cantidad en que impacta por sobre aspectos actitudinales, aptitudes y el control de ciertas emociones tanto en actores como los directores, los maestros y los estudiantes, dada la manera en que suele afectar al bueno o deficiente desarrollo del clima laboral dentro de la organización de trabajo.

Hoy en día el Clima organizacional es uno de los grandes problemas que afronta el sistema económico y social debido a que una mala distribución subjetiva, con el ritmo y forma de trabajo del docente puede conllevar a manifestaciones como: huelgas, paros, toma de locales y carreteras, afectando las actividades no solo del sector educativo sino todos los sectores de la sociedad.

1.5.3. Metodológica: La investigación tiene justificación metodológica por el tipo de investigación elegida, el diseño metodológico adoptado para la realización de la investigación, los instrumentos elaborados y que serán validados según el contexto, los cuales constituyen experiencias que pueden ser utilizados por otros investigadores en la realización de nuevas investigaciones de mayor amplitud y nivel de profundidad que se nutrirán de una metodología secuencial, ordenada, en que los nuevos investigadores recrearán y tendrán antecedentes de guía.

1.5.4. Práctica: Los resultados obtenidos en la presente investigación, permitirá diseñar diversas estrategias para optimizar el fortalecimiento del clima organizacional en las instituciones educativas.

El desempeño docente en un clima adecuado contribuirá efectivamente en los estudiantes alcanzando a desarrollar las capacidades y competencias trazadas. En ese sentido se busca saber acerca del clima organizativo de toda escuela, ya que ayudará para formar en su totalidad a los directivos, maestros encaminándolos para la mejora de las habilidades y así mejoren en el alcance de las metas y visiones de la organización y brindar un servicio de calidad garantizando de esta manera un mejor futuro para los peruanos y peruanas de

nuestro país.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General:

H₁. El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017.

H₀. El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017.

1.6.2 Hipótesis Específicas:

H₂. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017.

H₃. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017.

H₄. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. General:

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017

1.7.2. Específicos:

- Determinar el clima organizacional según la percepción de los docentes de la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” en la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017.
- Determinar el desempeño docente según la percepción de los docentes en la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017.
- Identificar la relación entre el clima organizacional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente de la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” en la Ciudad de Trujillo 2017.
- Identificar la relación entre el clima organizacional y la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente de la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” en la Ciudad de Trujillo 2017.
- Establecer la relación entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente en la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017.

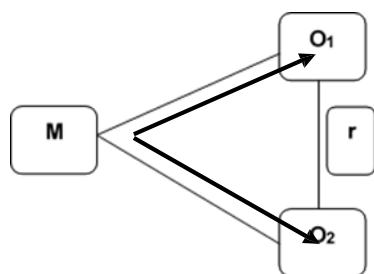
II. MÉTODO

El método aplicado en el presente estudio es no experimental, es descriptiva y pertenece al paradigma cuantitativo de la muestra con enfoque paramétrico.

2.1. Diseño de Investigación

Corresponde al diseño descriptivo correlacional porque examina la relación entre dos variables, en la misma unidad de investigación en este caso, el Clima Organizacional y el Desempeño docente, cuya representación se muestra a continuación.

El diseño para la presente, es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra constituida por docentes de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017

O1: Observación de la variable Clima Organizacional

O2: Observación de la variable Desempeño Docente

r: Relación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Docente.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Desempeño Docente

Tabla 1: Tabla de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición
V 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Establece que la forma en que uno se comporta y que la asumen los empleados, deriva en cierta forma por el accionar directivo y en función a la manera en que se dan las condiciones directivo y por las condiciones institucionales que aprecian en general. (Likert 1946)	Se aplicó una encuesta para medir el Clima Organizacional del autor de Likert adaptada por la autora que contiene 30 ítems con las cinco dimensiones: Liderazgo Toma de decisiones Comunicación Relaciones Interpersonales Motivación	Liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades. 2. Asigna tareas de una manera justa y equilibrada 3. Influye para alcanzar las metas institucionales. 4. Dirige el Trabajo en grupo. 5. Tiene seguridad de quien es su jefe. 6. Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores 	ORDINAL: Alto Medio Alto
			Toma de decisiones	<ol style="list-style-type: none"> 7. Realiza consulta para tomar decisiones. 8. Participan en las decisiones tomadas 9. La autoridad toma decisiones institucionales. 10. Se adapta a las nuevas decisiones. 11. Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento. 12. Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores. 	
			Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 13. Existe comunicación entre los superiores y el personal. 14. Comunica los inconvenientes que se suscitaron dentro del normal proceso laboral. 15. Fomenta el intercambio de ideas. 16. Asigna labores y procedimientos claros. 17. La comunicación entre el personal es adecuada. 18. Las obligaciones y funciones son dadas a conocer por medio de comunicados tipados. 	
			Relaciones interpersonales	<ol style="list-style-type: none"> 19. Hay relación amicale entre los superiores y el personal. 20. Evidencias excelentes relaciones personales entre los empleados. 	

				<p>21. Brindas apoyo a los compañeros de trabajo.</p> <p>22. El director brinda apoyo al personal.</p> <p>23. Existe una atmosfera social entre colegas de trabajo.</p> <p>24. Posee un parentesco con algún empleado o trabajador de la organización.</p>	
			Motivación	<p>25. Hay una infraestructura física manejable y asequible para los empleados.</p> <p>26. Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en sus trabajos.</p> <p>27. Es consiente que percibe un pago acorde con su trabajo efectuado.</p> <p>28. Existe interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados.</p> <p>29. Conoce al personal por el trabajo desempeñado.</p> <p>30. Existen mayores reconocimientos más que críticas.</p>	
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición
V 2 : DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño de todo maestro viene a ser toda una gama de acciones educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje tales como: la manera en que se planifica la labor didáctica, como se gestionan los procesos para enseñar y las	El desempeño de todo maestro se evaluará en las dimensiones: planeación de la labor didáctica pedagógica, la forma de gestionar los procesos de para enseñar y las obligaciones de los maestros.	Planificación del trabajo Pedagógico	<p>1. Conoce cuales son las cualidades y debilidades de sus alumnos más relevantes.</p> <p>2. Conocimiento acerca de qué nivel enseña, las especialidades que cubre, y que asignaturas cubre su trabajo.</p> <p>3. Forma de organizar las habilidades, capacidades, competencias aptitudes en función con los documentos emitidos por el ministerio de educación y por el PEI de la escuela el nuevo currículo nacional.</p> <p>4. Elección de las técnicas más apropiadas para</p>	

	obligaciones de todo profesional. (Minedu 2007)			desarrollar los contenidos para llevar a cabo una sesión de clase.	ORDINAL
			Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	<p>5. Se practica un buen clima de confianza y respeto dentro del salón de clases.</p> <p>6. Organiza todos los lugares físicos tanto dentro del aula como fuera de ella.</p> <p>7. Calidad de su comunicación verbal y no verbal</p> <p>8. Abarca el tratado de la mayoría de tema con cierta claridad y exigencia académica, en las que se aplica variadas estrategias de enseñanza para con sus alumnos.</p> <p>9. Promueve la constante mejora de los aprendizajes de sus alumnos.</p> <p>10. Busca motivar a que sus alumnos alcancen desarrollar el pensamiento con creatividad y criticidad.</p> <p>11. Uso de los recursos didácticos de acuerdo a los requerimientos de los alumnos</p> <p>12. Monitorea lo que se logró y lo que se irá a alcanzar como meta.</p>	
			Responsabilidades profesionales	<p>13. Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase</p> <p>14. Cumplimiento de las responsabilidades administrativas y laborales.</p> <p>15. Manifiesta practica de valores</p>	

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Está integrado por los 70 docentes de la Institución Educativa N° 81014 Pedro Mercedes Ureña año 2017.

Tabla 2: Población de Estudio

Docentes		Total
Hombres	Mujeres	
28	42	70

Fuente: Registro de tabla de asignación de personal CAP de la I.E.

2.3.2. Muestra

El tamaño de la muestra es de 39 docentes de la Institución Educativa N° 81014 Pedro Mercedes Ureña año 2017.

Tabla 3: Muestreo del Estudio

Docentes		Total
Hombres	Mujeres	
12	27	39

Fuente: Registro de la tabla de asignación de personal CAP de la I.E.

Criterios: Son los que aceptaron la invitación para participar del estudio. Además, son profesores que conocen muy bien la realidad de la Institución.

2.3.3. Muestreo

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad

La recolección de la información tanto para la variable clima organizacional como para la variable de Desempeño docente, se efectuó mediante la técnica de la Encuesta.

Tabla 4: Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
Clima organizacional	ENCUESTA	CUESTIONARIO	Medición del Clima Organizacional
Desempeño Docente	ENCUESTA	CUESTIONARIO	Medición de Desempeño Docente

Fuente: Elaboración propia.

2.4.1. Descripción de instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos para el presente trabajo de investigación:

- Cuestionario de Clima Organizacional:

Descripción:

El clima organizacional se midió utilizando la Encuesta de Córcega y Sobero (2009) basada en la de Likert, aplicada en su tesis: "Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano, presentada a la Universidad de Oriente Venezuela, adaptada por las autoras, está conformado por ítems 30, dividido en 5 dimensiones: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación la encuesta está estructurada según la escala de Likert, con cinco categorías de respuestas y con un rango del 1 al 5, clasificada con las siguientes denominaciones: Siempre (5), mucho (4), Regular (3), poco (2), y nunca (1), los cuales hacen un puntaje mínimo de 150 puntos.

- Cuestionario de Desempeño docente

Descripción:

El desempeño docente se midió utilizando la encuesta del documento denominado Manual para la evaluación del desempeño del maestro emitido por el gobierno central, específicamente a través de su ministerio de Educación (2007). Está conformado por 45 ítems y explora tres dimensiones, como se detalla a continuación: En primer lugar, se supone que guarda referencia con la manera en que se planifica la labor didáctica. La segunda, se refiere la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.

La tercera, está referido a las responsabilidades profesionales.

Para su evaluación se utilizó la escala de medición ordinal en la que se considera cinco categorías: 1= deficiente, 2= regular, 3= bueno, 4= muy bueno.

Con respecto a la aplicación de los instrumentos mencionados anteriormente, se siguió los siguientes procedimientos: Primero: Con la finalidad de conocer la manera en que influye el clima organizativo en la forma de trabajar de un maestro, se realizó las coordinaciones pertinentes para la aplicación de los instrumentos y el recojo de los datos necesarios en los docentes pertenecientes a la muestra de estudio.

Segundo: Después de obtenido la resolución de permiso por parte del director se procedió a sensibilizar a los docentes sobre la trascendencia del estudio y su importancia para la institución educativa.

Tercero: Se explicó a los docentes las instrucciones y luego se aplicó los instrumentos en diferentes fechas y de manera individual, en el momento de su descanso, cumpliendo con lo acordado con el director de la institución de

no interrumpir las labores académicas de los docentes.

2.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos

El Instrumento para medir de Clima organizacional se utilizó la encuesta de Córcega y Sobero (2009) basada en la de Liker, aplicada en su tesis “estudio analítico de los elementos que inciden en el ambiente climático de relaciones interpersonales del Liceo Bolivariano, presentada a la universidad de Oriente Venezuela, adaptada por las autoras, está conformada por interrogantes que fueron respondidas a la investigación (5) elementos ya precisados; la encuesta está conformada por un total de 30 ítems enmarcados en la escala Likert de cinco categorías de explicación y cuyo rango es de 1 a 5, en la que quedo acordada con las siguientes afirmaciones: Siempre (5), Casi Siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Autor: Adaptación de María Elvira Flores Sánchez

Año: 2014

Sujetos a los que se aplicó el cuestionario: Docentes

Edad: Entre 25 y 60 años

Duración: de 15 a 20 minutos

Técnica: Encuesta

El instrumento de desempeño docente fue tomado del Ministerio de Educación (2007) y está acomodada por la tesista Juárez Echevarría, Angélica en su trabajo “Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región del Callao “en el año 2012 por lo tanto ya estaba validado por el juicio de siete expertos.

Por lo tanto, nuestros expertos, distinguidos estudiosos que alcanzaron a conquistar maestrías y doctorados y cuyas trayectorias y solvencia académica son reconocidas tanto en el campo del derecho como en la

docencia verificaron la originalidad de los instrumentos y la aplicabilidad de estos en el contexto y tiempo actual.

Confiabilidad

Para calcular la fiabilidad, se usó la fórmula de “coeficiente de fiabilidad, de consistencia interna de Alfa de Cronbach que se utiliza para medir que tan homogénea y consistente son las escalas tipo Likert, las cuales pueden oscilar entre 0 y 1, donde 0 significa fiabilidad nula y 1 representa el máximo de fiabilidad. Entre más cerca este el coeficiente a 0 habrá mayor error en la medición.

Un instrumento es confiable si en reiteradas ocasiones el resultado después de aplicar la encuesta a un mismo individuo es equivalente. Para el caso se aplicó el cuestionario a una muestra piloto de 10 docentes de diferentes sexos, cuyas características son muy similares a la población examinada.

En consecuencia, se optó por aplicar la confiabilidad por consistencia alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de las escalas, es así que el cuestionario de clima organizacional tiene valor confiable de 0,845 y el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente tiene un valor confiable de 0,961.

El tiempo del llenado del cuestionario clima organizacional y el cuestionario de desempeño Docente, por el informante es de 30 minutos aproximadamente.

2.5. Métodos de análisis de datos

2.5.1. Estadística descriptiva

- Elaboración del registro de resultados sobre Clima Organizacional y Desempeño Docente
- Construcción de tablas de distribución de frecuencia.
- Elaboración de gráficos.

2.5.2. Estadística inferencial

Por tratarse de datos cuantitativos y procesar los resultados se empleó el software Excel y SPSS versión 23, mediante los cuales se obtuvieron tablas y gráficos según la naturaleza de las variables y dimensiones de estudio.

La distribución de frecuencia, las medidas de tendencia central y variabilidad y el coeficiente de correlación Rho de Spearman, en virtud a que los datos de las variables encontradas no presentan adecuada normalidad en varias dimensiones.

En la estadística descriptiva se tomó en cuenta la distribución de frecuencias absolutas y relativas, como la media aritmética como medida de tendencia central y la desviación estándar como medida de dispersión.

Se utilizó la prueba estadística de kolmogorov-Smirnov que valora la normalidad para saber si tiene la distribución normal o no.

2.6. Aspectos éticos

En esta investigación se protegió la identificación de los sujetos de estudio, tomando en consideración los aspectos éticos correspondientes, como son la confidencialidad, el permiso consentido, la libertad para elegir si participar o no y la mantención de los anónimos en cuanto al suministro de la información.

- Confidencialidad: los resultados que se obtuvo se evitará ser develada, divulgada ni usada para otros usos que no tengan nada que ver con el aspecto pedagógico.
- Libre participación: estuvo referido a la participación de los Docentes sin coacción alguna y solo motivados por la importancia de la investigación.

- Anonimidad: Se tomó en consideración desde el comienzo de la investigación Clima organizativo y la manera en que trabaja un maestro de una I.E. de la ciudad de Trujillo 2017”

III. RESULTADOS

3.1 Variable clima organizacional

A continuación, identificaremos las dimensiones de las variables Clima organizacional (Liderazgo, Toma de decisiones, Comunicación, Relaciones Interpersonales y Motivación) de los docentes de la I.E. N° 81014 Pedro Mercedes Ureña de la Ciudad de Trujillo.

Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Alto, medio y bajo. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se pudo obtener fue de 1 punto y el máximo 150 puntos, puesto que la encuesta tuvo 30 items con escala tipo Likert.

En tal sentido, en función de estos puntajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos para cada uno de los niveles respectivos.

Tabla 5: Niveles de Dimensiones de la Variable Clima organizacional

Nivel	Puntaje	Porcentaje
Bajo	1- 50	0.7% - 33.3
Medio	51 - 100	34% - 66.7 %
Alto	101- 150	67.3% - 100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla siguiente se podrá observar los niveles predominantes del Clima organizacional según la evaluación que se aplicó a la muestra de docentes.

Tabla 6: Porcentajes obtenidos de las dimensiones de clima organizacional

Dimensiones NIVEL	Clima organizacional											
	D. Liderazgo		D. Toma de Decisiones		D. Comunicación		D. Relaciones Interpersonales		D. Motivación		V. Clima Organizacional	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
BAJO	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.6	0	0.0
MEDIO	6	15.4	8	20.5	7	17.9	11	28.2	15	38.5	8	20.5
ALTO	33	84.6	31	79.5	32	82.1	28	71.8	23	59.0	31	79.5
TOTAL	39	100.0	39	100.0	39	100.0	39	100.0	39	100.0	39	100.0

Fuente:

Prueba de Independencia de Criterios $\chi^2 = 9.014$

P < 0.05

Fuente: Encuesta Clima Organizacional

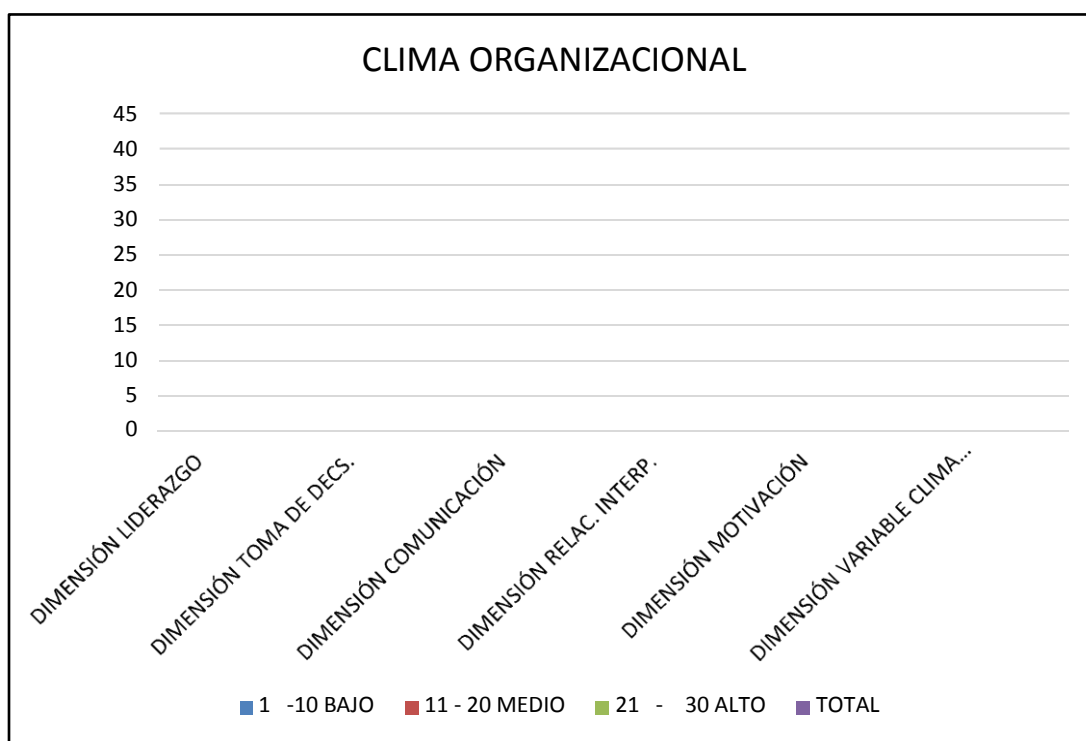


Figura 1: Gráfico de los porcentajes obtenidos de las dimensiones de Clima organizacional de la I.E. N° 81014 Pedro Mercedes Ureña 2017.

Fuente: Tabla 6: Puntajes obtenidos de las dimensiones de clima organizacional

Interpretación:

En la tabla anterior se observa que respecto a la variable Clima Organizacional en la dimensión Liderazgo, la mayoría (84.62%) se clasificó en el nivel Alto. En la Dimensión toma de decisiones, la mayoría (79.48%) se clasificó en el nivel Alto. En la Dimensión Comunicación, la mayoría (82.05%) se clasificó en el nivel Alto. EN la dimensión Relaciones Interpersonales, la mayoría (71.79%) se clasificó en el nivel Alto. En la Dimensión Motivación, la mayoría (58.97%) se clasificó en el Nivel Alto y en la Variable Clima Organizacional, la mayoría (79.49%) se clasificó en el Nivel Alto.

3.2 Variable desempeño docente

A continuación, identificaremos las dimensiones de la Variable de Desempeño Docente (Planificación del Trabajo Pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y Responsabilidades Profesionales) de los docentes de la I.E. N° 81014 Pedro Mercedes Ureña de la Ciudad de Trujillo.

Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: bajo, medio y alto. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta el puntaje mínimo que se podía obtener fue 1 punto y el máximo 180 puntos, puesto que la encuesta tuvo 45 items con escala tipo Likert (Nivel Deficiente =1, Nivel regular = 2, Nivel Bueno = 3 y Nivel Muy Bueno = 4).

En tal sentido, en función de estos puntajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos por cada uno de los niveles respectivos.

Tabla 7: Niveles de las dimensiones de Desempeño Docente

Nivel	Puntaje	Porcentaje
Bajo	1- 60	0.6% - 33.3%
Medio	61 - 120	33.9% - 66.7%
Alto	121- 180	67.2% - 100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla siguiente se podrá observar los niveles predominantes del Desempeño Docente según la evaluación que se aplicó a la muestra de docentes.

Tabla 8: Porcentajes obtenidos de las dimensiones de Desempeño Docente

DIMENSIONES	DESEMPEÑO DOCENTE							
	D. Planificación T.P.		D. Procesos de E-A		D. Responsabilidad Profesional		V. Desempeño Docente	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
BAJO	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
MEDIO	1	2.6	0	0.0	3	7.7	0	0.0
ALTO	38	97.4	39	100.0	36	92.3	39	100.0
TOTAL	39	100.0	39	100.0	39	100.0	39	100.0

Fuente:

Prueba de Independencia de Criterios $\chi^2 = 9.014$ P < 0.05

Fuente: Encuesta Desempeño Docente

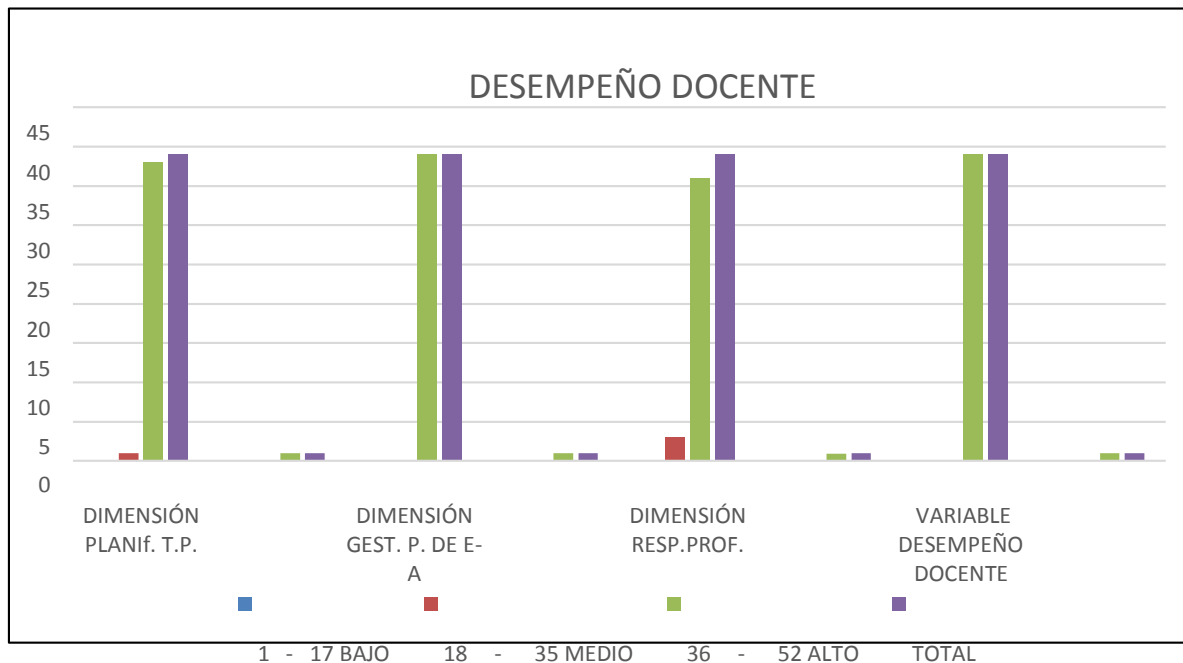


Figura 2: Gráfico de los porcentajes obtenidos de las dimensiones de Desempeño Docente de la I.E. N° 81014 Pedro Mercedes Ureña 2017

Fuente: Tabla 8: Porcentajes obtenidos de las dimensiones de Desempeño Docente

Interpretación:

En la tabla anterior se observa que respecto a la variable Desempeño Docente en la dimensión Planificación del trabajo pedagógico, la mayoría (97.44%) se clasificó en el nivel Alto. En la Dimensión Gestión de los procesos de Enseñanza Aprendizaje, la mayoría (100%) se clasificó en el nivel Alto. En la Dimensión responsabilidades profesionales, la mayoría (92.31%) se clasificó en el nivel Alto y en la Variable Desempeño Docente, la 100%) se clasificó en el Nivel Alto.

3.3. Análisis de correlación

Previo a determinar la relación existente entre las variables se hizo la prueba de normalidad de los datos, la cual se encuentra en la siguiente tabla:

Tabla 9: Prueba de normalidad de los puntajes sobre Clima organizacional y Desempeño Docente del Personal de una I.E. de la Ciudad de Trujillo- 2017

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra											
		Liderazgo	Toma de decisiones	Comunicación	Relaciones interpersonales	Motivación	Clima organizacional	Planificación	Gestión de procesos	Responsabilidades	Desempeño docente
N		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Parámetros normales ^{a,b}	Media	24,7	24,0	24,1	22,8	21,4	117,0	46,5	80,7	35,6	162,8
	Desviación estándar	3,9	4,3	4,2	4,4	5,4	19,3	4,7	6,6	5,2	14,4
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,168	,218	,213	,155	,121	,143	,157	,197	,172	,122
	Positivo	,089	,115	,099	,068	,056	,127	,120	,137	,172	,117
	Negativo	-,168	-,218	-,213	-,155	-,121	-,143	-,157	-,197	-,171	-,122
Estadístico de prueba		,168	,218	,213	,155	,121	,143	,157	,197	,172	,122
Sig. asintótica (bilateral)		,007 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,019 ^c	,158 ^c	,042 ^c	,016 ^c	,001 ^c	,005 ^c	,147 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Anexo 5

Interpretación:

De los resultados vistos en la tabla 9; de la prueba de Kolmogorov Smirnov, se puede apreciar que la variable clima organizacional, así como sus dimensiones, liderazgo, toma de decisiones, comunicación y relaciones interpersonales, no siguen una

distribución normal ($p < 0,05$), y sólo la dimensión motivación, presenta una distribución normal ($p > 0,05$). En el caso de la variable desempeño docente en sus dimensiones planificación, Gestión de procesos y Responsabilidades, se aprecia que no siguen una distribución normal ($p < 0,05$); por lo que el análisis de demostración de hipótesis se evaluará con la prueba no paramétrica de correlación, Rho de Spearman.

Por otro lado, se realizó la prueba de la hipótesis general:

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017

H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017.

Tabla 10: Análisis de correlación del Clima Organizacional y Desempeño Docente del Personal de una I.E. de la Ciudad de Trujillo-2017

		Correlaciones	
		Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación 1,000	,392*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	39	39
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación ,392*	1,000
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	39	39

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Anexo 5

Interpretación:

Existe relación directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente del personal de la I.E. Pedro Mercedes Ureña, al observar que el valor del grado de relación es de 0,392* sustentado mediante la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia al 1%, al obtener un valor $p = 0,014 < 0,05$; Lo que nos

indica, que a medida que aumente el puntaje de clima organizacional, aumentará el puntaje de desempeño docente.

Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017

Tabla 11: Análisis de correlación del clima organizacional y la dimensión de planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente del personal de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017

		Planificación	Clima organizacional
Rho de Spearman	Planificación		
	Coeficiente de correlación	1	,411**
	Sig. (bilateral)	.	0,009
	N	39	39
	Clima organizacional		
	Coeficiente de correlación	,411**	1
	Sig. (bilateral)	0,009	.
	N	39	39

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

Fuente: Anexo 5.

Interpretación:

Existe relación directa altamente significativa entre el Clima organizacional y la dimensión de Planificación del Trabajo Pedagógico del Desempeño Docente, del Personal de la I.E. N°81014 Pedro Mercedes Ureña, al observar que el valor del grado de relación es de 0,411** sustentado mediante la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia al 1% al obtener un valor $p=0,009 < 0,01$; lo que nos indica, que a medida que aumenta el puntaje de Clima Organizacional aumentara el puntaje de la dimensión de planificación del Trabajo pedagógico del desempeño docente.

Hipótesis Específica 2

H2. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017.

Tabla 12: Análisis de correlación del clima organizacional y la dimensión de gestión de procesos de E-A del desempeño docente, del personal de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017

		Correlaciones		
		Gestión de procesos	Clima organizacional	
Rho de Spearman	Gestión de procesos	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,081	
		N	39	
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,283	1,000
		Sig. (bilateral)	,081	
		N	39	39

Fuente: Anexo 5.

Interpretación:

No existe relación directa entre el Clima organizacional y la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente, del personal de la I.E. N° 81014 Pedro Mercedes Ureña, al observar que el valor del grado de relación es de 0,283 sustentado mediante la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia al 1%, al obtener un valor $p=0,081 > 0,05$.

Hipótesis Específica 3

H3: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017.

Tabla 13: Análisis de correlación del clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales del personal y de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017

Correlaciones				
		Responsabilidades	Clima organizacional	
Rho de Spearman	Responsabilidades	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	39	
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,439**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	39	39

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

Fuente: Anexo 5.

Interpretación:

Existe relación directa altamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Responsabilidades Profesionales del desempeño docente, del personal de la I.E.N° 81014 Pedro Mercedes Ureña, al observar que el valor del grado de relación es de 0,439** sustentado mediante la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia al 1%, al obtener un valor $p=0,005 < 0,01$; Lo que nos indica, que a medida que aumente el puntaje de clima organizacional aumentara el puntaje en la dimensión responsabilidades del desempeño docente.

IV. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que el clima organizacional en la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” el 79,49% clasificó en el nivel alto y 20,51% nivel medio (Tabla 6), los datos se asemejan a los de DE LA CRUZ, E. y HUAMÁN A. (2015): que obtuvieron como resultados en el clima organizacional que un 9,4% es bajo, 37,5% medio, 53,1% alto; estos datos se difieren a los encontrados por BARRIGA, R. (2016) que obtuvo como resultados que el 32,5% afirmó que existe un mal clima. Los resultados se asemejan a los de PANTA, L. (2015) que obtuvo como resultados en el clima organizacional que un 25,4% es nivel bajo, 24,6% medio y 50 % alto. Dichos resultados, se asemejan a los de AGUADO, J. (2012) que obtuvo que el clima organizacional presenta un nivel aceptable en 70,2 %, nivel regular un 26,3 % y óptimo un 3,5%. Estos datos se asemejan a los obtenidos por GUZMAN, A. (2015) que encontró que el 100% afirma que el nivel de clima organizacional es bajo.

El desempeño docente en la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” fue del 100% en el nivel alto (Tabla 8) estos datos se asemejan a los encontrados por BARRIGA, R. (2016) que obtuvo como resultados que el 50 % afirma que existe un nivel alto de desempeño docente; Los datos se asemejan a los de DE LA CRUZ, E. y HUAMÁN A. (2015): que obtuvieron el 9,4% presenta nivel bajo de desempeño, el 34,4% medio y 56,3% alto. Los resultados se asemejan a los de PANTA, L. (2015) que obtuvo como resultados en el desempeño laboral un 19,8% presenta nivel bajo, el 4,2% medio y 76% alto. Estos datos se asemejan a los obtenidos por GUZMAN, A. (2015) que encontró que el 100% afirman que desempeño docente es bajo.

Existe relación directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente del personal de la I.E. Pedro Mercedes Ureña de 0,392 (Tabla 10) estos datos se asemejan a los de LUENGO, Y. (2013) que encontró una relación del 0,726 entre clima organizacional y desempeño laboral del docente; además, se asemejan a los de BARRIGA, R. (2016) que obtuvo como resultados que existe una relación

significativa del 0,755 entre ambas variables; además, los datos se asemejan a los de DE LA CRUZ, E. y HUAMÁN A. (2015): que obtuvieron una relación del 0,71% entre ambas variables. Los resultados difieren a los de PANTA, L. (2015) puesto que no encontró relación entre ambas variables. Estos datos se asemejan a los obtenidos por GUZMAN, A. (2015) que encontró una correlación significativa de 0,579 entre el clima organizativo y el desempeño. Por su lado, existe relación directa altamente significativa entre la dimensión de planificación del Trabajo Pedagógico y clima organizacional, del personal de la I.E. Pedro Mercedes Ureña de 0,411 (tabla 11); existe relación directa altamente significativa entre la dimensión de responsabilidades y clima organizacional, del personal de la I.E. Pedro Mercedes Ureña de 0,439 (tabla 13); sin embargo, no existe relación directa entre la dimensión de gestión de procesos y clima organizacional, del personal de la I.E. Pedro Mercedes Ureña de 0,283 (tabla 12)

V. CONCLUSIÓN

1. Se determinó que el clima organizacional en la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” el 79,49% clasificó en el nivel alto y 20,51% nivel medio.
2. Se determinó que el desempeño docente en la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” fue del 100% en el nivel alto.
3. Los resultados mostraron que existe relación directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente del personal de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de 0,392.
4. Los resultados mostraron que existe relación directa altamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión de planificación del Trabajo Pedagógico del personal de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de 0,411.
5. Los resultados mostraron que no existe relación directa entre el clima organizacional y la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, del personal de la I.E. Pedro Mercedes Ureña al tener un nivel de significancia mayor a 0,05.
6. Los resultados mostraron que existe relación directa altamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales, del personal de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de 0,439.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la Dirección de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” implementar y ejecutar un diseño organizacional con el objetivo de plantearse planes de mejoras continuas para el mejor desempeño Docente.
2. Se sugiere que las personas que integren directamente el clima organizacional generen ambientes y tratos de trabajo más adecuados con el objetivo de elevar y mejorar el desempeño docente en la I.E.
3. Se recomienda informar, sensibilizar, concientizar y asumir compromisos de todos los agentes educativos para propiciar un clima organizacional favorable.
4. Se sugiere constante capacitación a todos los agentes educativos en estrategias para mejorar el Clima organizacional en cada una de sus dimensiones.
5. Se sugiere contante capacitación a los docentes en estrategias para mejorar su desempeño en cada una de sus dimensiones el cual contribuya al desarrollo integral de los estudiantes.

VII. REFERENCIAS

- Acero, L. (2017). Clima y formas de comportarse dentro de una organización. Caracas: Venezuela. Ed Los Andes.
- Aguado, J. (2012) "Clima organizativo de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes".
Recuperado de:
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1041>
- Badillo, G. y Asencio, K (2009) El funcionamiento organizacional desde un enfoque psicológico. Cuba: Feijóo.
- Barriga, R. (2016) "Como es el clima organizativo y el trabajo del maestro en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús maría – lima, Perú, 2016"
Recuperado de
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5177/1/Barriga_rr.pdf
- Berrocal, S. (2007). Cómo medir el Clima dentro de una institución. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle. Córdova, A. (2007). Motivación. Lima: Universia
- Degerencia.com. (2016, enero 19). Midiendo el clima organizacional. Obtenido de deGerencia.com. (2016). Midiendo el clima organizacional, enero 19, Recuperado de http://www.degerencia.com/articulo/midiendo_el_clima_organizaciona_l
- De la Cruz, E. y Huamán A. (2015): "Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En El Personal Del Programa Nacional Cuna Más En La Provincia De Huancavelica – 2015"
Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1029>
- Guzmán, A. (2015) "Clima organizacional y su relación con el desempeño Docente en los I.S.T.P. Tujillo y Florencia de Mora".

Recuperado de : <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2522>

Gento, S. (2008). La nueva participación dentro de una buena gestión pedagógica. Madrid: Paidós.

Lafourcade P. (1974) "Planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza superior" Buenos Aires, Argentina. Edit. Kapeluz.

Likert, R. (1946) "Teoría del clima organizacional de Rensis Likert"

Recuperado de:

http://www.academia.edu/23158966/TEORIA_DEL_CLIMA_ORGANIZACION_AL_DE_RENSIS_LIKERT

Litwin, S. & Stinger, G. (1998), como atender el Clima y el comportamiento de una organización. México: Fondo de Cultura Económica. Ed garrido.

Luengo, Y. (2013) "Clima organizativo y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial" tomado de:

http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf

Martini, S. (2009). Participación, expansión y Calidad de enseñanza. Santiago de Chile. Edit. Expansiva.

Méndez, C. (2016). Como solventar el Clima organizacional: el IMOOCC, metodología y análisis para su tratamiento, Bogotá-Colombia: Universidad de Rosario.

Ministerio de Educación (2007)- Guía de Evaluación del Aprendizaje. Lima-Perú.

Ostroff, L. (1993). La organización educativa. Madrid: Paidós Ibérica.

Panta, L. (2015) "Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente de la I.E. "Talentos" en Chiclayo"

Rojas, J. (1978). Bases que juzgan la eficiencia Docente. Maracay:
Instituto Universitario Pedagógico Experimental “Rafael Alberto
Escobar Lara”

Tapia, N. (2008). Conducta Organizacional. México: Continental

Uribe, J. (2014). Clima Organizacional: trabajo, salud y factores
psicosociales. México: El Manual Moderno.

Valdez, H. (2001) “Evaluación del desempeño Docente” México:
Encuentro iberoamericano.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LOS DOCENTES

Estimado Docente:

Estudio que busca interrelacionar el Clima organizacional con la labor Docente en los I.E. Esta encuesta idéntica un importante conocimiento de lo que pasa realmente, en se sentido, se da las respuestas anónimamente con el fin de que el encuestado no se sienta presionado a responder con total libertad acerca de sus apreciaciones a los indicadores. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente usando una "X". Responda las proposiciones en su totalidad. En este cuestionario no existen malas o buenas respuestas. Agradezco tu colaboración

NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE
LIDERAZGO						
1.	Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades.					
2.	Asigna tareas de una manera justa y equilibrada					
3.	Influye para alcanzar las metas institucionales.					
4.	Dirige el Trabajo en grupo por parte de su jefe fomentando la sana competencia entre sus trabajadores.					
5.	Tiene seguridad de quien es su jefe.					
6.	Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores					

TOMA DE DECISIONES						
7.	Realiza consulta para tomar decisiones.					
8.	Participan en las decisiones tomadas					
9.	La autoridad toma decisiones institucionales.					
10.	Se adapta a las nuevas decisiones.					
11.	Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento.					
12.	Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores					
COMUNICACIÓN						
13.	Existe comunicación entre los superiores y el personal.					
14.	Comunica los inconvenientes que se suscitaron dentro del normal proceso laboral.					
15.	Fomenta el intercambio de ideas sin la presencia de negativismo en la comunicación.					
16.	Asigna labores y procedimientos claros.					
17.	La comunicación entre el personal es adecuada.					
18.	Las obligaciones y funciones son dadas a conocer por medio de comunicados tipados.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
19.	Hay relación amicales entre los superiores y el personal.					
20.	Evidencias excelentes relaciones personales entre los empleados.					
21.	Brindas apoyo a los compañeros de trabajo.					
22.	El director brinda apoyo al personal.					
23.	Existe una atmosfera social entre colegas de trabajo.					
24.	Posee un parentesco con algún empleado o trabajador de la organización.					
MOTIVACIÓN						
25.	Hay una infraestructura física manejable y asequible para los empleados.					
26.	Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en sus trabajos.					

27.	Es consiente que percibe un pago acorde con su trabajo efectuado.					
28.	Existe interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados.					
29.	Conoce al personal por el trabajo desempeñado.					
30.	Existen mayores reconocimientos más que críticas.					

AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) Profesor(a):

La tabla que a continuación se presenta tiene por fin la adquisición de mayor información referido al trabajo propiamente en aula y como van participando durante la consecución de las metas planteadas a nivel de colegio. En ese sentido, presentamos los desempeños a los que se debe atender responsablemente y con sinceridad. Se da las gracias anticipadamente su importante ayuda en este instrumento.

Instrucciones: se dan a conocer un grupo de indicadores, las cuales van acompañadas de cuatro probables escalas de valoración de respuestas que tienes que asignar un calificativo. Da respuesta escribiendo una X la alternativa que elijas:

1. Quiere decir: Nivel deficiente
2. Quiere decir: Nivel regular
3. Quiere decir: Nivel bueno
4. Quiere decir: Nivel muy bueno.

DESEMPEÑO DOCENTE					
Nro	INDICADORES	Escala de valoración de la Autoevaluación			
DIMENSION A: PLANIFICACION DEL TRABAJO PEDAGOGICO		1	2	3	4
1.	Identifico las destrezas didácticas de mis alumnos				
2.	Distingo los estilos y ritmos de aprendizajes de mis alumnos.				
3.	Comprendo los criterios, conocimientos, enfoques, tendencias y elementos importantes propios del nivel o asignatura didáctica que enseño.				
4.	Tengo manejo de los contenidos propios al nivel en que me desempeño				
5.	Relaciono correctamente los contenidos que se va a enseñar con los que pertenecen a las demás áreas de trabajo enmarcadas dentro del currículo actual.				
6.	Desarrollo los contenidos de una determinada área en función con lo que se planificó en la programación.				
7.	Programando y teniendo en cuenta las necesidades e interés de aprendizaje de los alumnos: es decir, las competencias, capacidades y desempeños seleccionados en base a ello. Además de que documentos y problemas priorizar para su trabajo inmediato.				

8.	Diseño las programaciones y unidades didácticas en base al planteamiento de los aprendizajes deseados, a los contenidos, a las competencias, capacidades y mejores comportamientos que se pretende enseñar y aprender.				
9.	Selecciono las técnicas y estrategias pedagógicamente didácticas además de los mejores medios y materiales, teniendo claro los saberes previos, las características reales de mis alumnos y como se desenvuelve el aprendizaje dentro de un espacio determinado.				
10	Formulo nuevas estrategias durante el desarrollo de las clases para aprender, en relación a las capacidades, competencias, contenidos y comportamientos previos de mis estudiantes.				
11	Incorporo durante la planificación de la programación a corto y mediano plazo el empleo de las innovaciones tecnológicas de recojo de datos y comunicativas disponibles en la escuela.				
12	Elaboro gráficos, esquemas o tablas evaluativos en la que toma en consideración competencias, capacidades, los contenidos y los desempeños a emplear.				
13	Elaboro diversas pruebas instrumentales en la que se toma en cuenta criterios evaluativo de aprendizaje en función a las expectativas por aprender.				
DIMENSIÓN B: GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE		1	2	3	4
14	Establezco buenas relaciones de afecto y armonía con los alumnos dentro de clase, partiendo el nuevo enfoque inclusivo y cultural.				
15	Promuevo la buena práctica de las relaciones afectivas en clase, fundamentados en el respeto mutuo, ser responsable, ser solidario y confiar mutuamente unos en otros.				
16	Propicio que se planteen acuerdos de convivencia, mediante estrategias de dialogo y llegando a un acuerdo responsablemente.				
17	Estímulo a los alumnos a que sean capaces de formular nuevas interrogantes y puedan ellos mismos darle respuesta demostrando asertividad y autonomía en relación a cuando no se respeta un cuerdo de convivencia establecido.				
18	Dispongo que todo lo que tenga que ver con mesas, sillas y demás objetos sean utilizados por todos los alumnos.				
19	Utilizo un vocabulario poco complejo y entendible durante el dictado de las clases.				
20	Empleo un lenguaje adecuado en función a los caracteres académica y social a lo largo del desarrollo de clase.				
21	Manifiesto mejores condiciones acerca de cómo mejorar y desarrollar integralmente a mis alumnos.				
22	Promuevo actitudes de reflexión y autonomía durante el proceso en que se va dando el aprendizaje.				
23	Presento los contenidos a estudiar planificados secuencialmente que de facilidades para su mejor entendimientos por parte de los alumnos.				
24	Aplico diversas estrategias y métodos acompañadas de novedosas técnicas pedagógicas a lo largo del desarrollo de la clase, buscando alcanzar mejores aprendizajes.				
25	Propicio variadas maneras de alcanzar los aprendizajes en los alumnos, tales como el aprendizaje colaborativo, el propio aprendizaje y los grupos de inter aprendizaje.				
26	Demuestro manejo claro y eficiente para llevar a cabo procesos de recolección y organización de la información ya conocida por mis alumnos.				

27	Propicio el manejo de diversos esquemas que organizan la información ayudando a seleccionar, organizar y elaborar los datos y conocimientos en los alumnos.				
28	Promuevo comportamientos que motiven al estudiante a investigar, a indagar y buscar novedades en función a su nivel de desarrollo mental de cada alumno.				
29	Utilizo diversas estrategias que ayuden al mejoramiento de la comprensión de textos y potencien las capacidades para resolver problemas matemáticos.				
30	Promuevo que mis alumnos piensen de manera crítica y reflexiva.				
31	Utilizo diversos recursos pedagógicos durante el proceso de aprendizaje en la que persiguen lograr mejores actitudes, estos materiales pueden ser: libros, instrucciones, nuevo currículo nacional, materiales concretos, textos de trabajo, etc.				
32	Demuestro ser creativo, ser eficiente pertinente cuando utiliza los materiales de carácter tecnológico.				
33	Aplico deviseras pruebas y exámenes en el momento más oportuno y adecuado.				
34	Comunico a mis alumnos como han salido después de cada proceso evaluativo, en la que no solo se da la nota sino que se busca ayudar a mejorar o retro alimentar aquellos temas que no quedaron del todo claros, en las que ayudan a que los niños tomen conciencia de lo que están logrando y aprendiendo.				
35	Realizo un auto reflexión de lo que se ha aprendido con el fin de verificar si las actividades evaluativas han dado buenos resultados al finalizar cada periodo de trabajo, o unidad planificada.				
DIMENSION C: RESPONSABILIDADES PROFESIONALES		1	2	3	4
36	Contribuyo en la planificación y ejecución de los documentos y exámenes propios de la gestión administrativa de la escuela.				
37	Establezco buena convivencia entre maestros basado en el respeto, a confianza y la colaboración dentro de la escuela.				
38	Promuevo buenas prácticas de convivencia entre compañeros de trabajo relacionándose adecuadamente, con mucha responsabilidad hacia los apoderados o tutores familiares con el fin de ir mejorando los aprendizajes de los alumnos.				
39	Entrego aquellos documentos de carácter práctico, didácticos, pedagógicos y de gestión a los encargados de su recepción en el momento apropiado.				
40	Asisto al colegio en el horario establecido y cumplo con mi horario de realización de mis funciones tanto académicas como tutoriales.				
41	Reflexiono acerca de cómo llevo a cabo mi trabajo y suelo compartirlo con mi demás colegas.				
42	Oriento a los alumnos que esté necesitando un apoyo de carácter social, afectivo y académico.				
43	Colaboro ayudando a solucionar de modo pacífico los diversos desacuerdos que obstaculizan el normal funcionamiento de la escuela.				
44	Participo en la planificación y ejecución de tareas, las cuales son de carácter práctica, innovadores y de mejora académica.				
45	Demuestro que poseo ciertos valores y actitudes de democracia en mi comportamiento dentro de la escuela.				

Anexo 2: Validez y confiabilidad de instrumento

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	30

	Estadísticas de total de elemento				Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	
L1	104,5000	169,833	,503	.	,837
L2	103,9000	173,878	,429	.	,839
L3	103,2000	180,622	,319	.	,844
L4	103,8000	177,733	,291	.	,843
L5	106,2000	188,844	-,185	.	,864
L6	104,1000	168,544	,671	.	,833
T1	106,0000	180,889	,018	.	,854
T2	104,8000	155,289	,739	.	,825
T3	103,3000	182,233	,090	.	,846
T4	104,0000	179,333	,142	.	,846
T5	104,7000	167,567	,436	.	,838
T6	105,4000	164,711	,732	.	,830
C1	104,1000	174,544	,248	.	,844
C2	104,4000	170,267	,301	.	,844
C3	104,8000	174,844	,267	.	,843
C4	103,6000	177,156	,307	.	,842
C5	103,9000	170,989	,573	.	,836
C6	104,1000	163,878	,521	.	,835
R1	104,7000	183,122	-,038	.	,855
R2	104,0000	164,222	,715	.	,830
R3	103,5000	183,611	-,032	.	,848
R4	103,7000	178,900	,216	.	,844
R5	104,0000	183,556	-,033	.	,849
R6	106,4000	179,156	,070	.	,852

M1	104,1000	162,544	,832	.	,827
M2	106,3000	161,344	,609	.	,831
M3	104,6000	161,600	,682	.	,829
M4	104,5000	170,722	,545	.	,836
M5	105,0000	154,667	,847	.	,822
M6	105,3000	165,122	,490	.	,836

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	45

	Estadísticas de total de elemento				Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	
P1	150,4000	309,600	,520	.	,960
P2	150,4000	311,600	,278	.	,961
P3	150,6000	302,267	,815	.	,959
P4	150,7000	296,678	,758	.	,959
P5	150,8000	297,733	,668	.	,960
P6	150,2000	297,956	,682	.	,960
P7	150,5000	302,500	,567	.	,960
P8	150,1000	305,211	,531	.	,960
P9	150,4000	299,156	,662	.	,960
P10	150,0000	307,556	,643	.	,960
P11	150,2000	305,067	,531	.	,960
P12	150,3000	305,789	,699	.	,960
P13	150,5000	302,056	,738	.	,959
GPEA1	149,9000	304,100	,643	.	,960
GPEA2	149,9000	304,100	,643	.	,960
GPEA3	150,1000	300,767	,718	.	,959

GPEA4	150,1000	300,767	,718	.	,959
GPEA5	150,0000	307,556	,643	.	,960
GPEA6	150,1000	307,211	,619	.	,960
GPEA7	150,2000	306,400	,650	.	,960
GPEA8	150,2000	308,400	,540	.	,960
GPEA9	150,0000	312,667	,338	.	,961
GPEA10	150,3000	305,789	,699	.	,960
GPEA11	150,5000	297,611	,947	.	,958
GPEA12	149,9000	308,322	,687	.	,960
GPEA13	150,3000	306,011	,498	.	,960
GPEA14	150,1000	311,878	,358	.	,961
GPEA15	150,2000	302,400	,642	.	,960
GPEA16	150,2000	306,178	,663	.	,960
GPEA17	149,9000	308,322	,687	.	,960
GPEA18	150,2000	302,400	,642	.	,960
GPEA19	150,3000	305,344	,724	.	,960
GPEA20	150,5000	295,389	,836	.	,959
GPEA21	150,3000	303,344	,838	.	,959
GPEA22	150,3000	305,344	,724	.	,960
RP1	150,9000	321,878	-,159	.	,963
RP2	150,0000	327,333	-,509	.	,964
RP3	150,3000	308,456	,549	.	,960
RP4	150,5000	312,056	,278	.	,961
RP5	150,5000	300,944	,790	.	,959
RP6	150,4000	300,267	,622	.	,960
RP7	150,2000	304,178	,465	.	,961
RP8	150,4000	300,267	,622	.	,960
RP9	150,7000	296,678	,758	.	,959
RP10	150,3000	296,900	,626	.	,960

FICHA TÉCNICA 1° Instrumento Clima organizacional

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA DOCENTES

Autor : Adaptación de Jackeline Elizabeth Alva Vásquez

Año : 2017

Sujetos a los que se les aplicó el cuestionario: Docentes

Edad : Entre 25 y 60

Duración : De 15 a 20 minutos

Técnica : Encuesta

Ítems del cuestionario: La encuesta está conformado por ítems 30, dividido en 5 dimensiones, los cuales hacen un puntaje mínimo de 150 puntos

Puntuación y Escala de calificación

Peso	ITEMS/rango	Escala
1	Nunca	Bajo
2	Poco	
3	Regular	Medio
4	Mucho	Alto
5	Siempre	

Baremo del clima organizacional

Nivel	Bajo	Medio	Alto
Clima organizacional: Liderazgo	1 - 10	11 - 20	21 - 30
Clima organizacional: Toma de decisiones	1 - 10	11 - 20	21 - 30
Clima organizacional: Comunicación	1 - 10	11 - 20	21 - 30
Clima organizacional: Relaciones interpersonales	1 - 10	11 - 20	21 - 30

Clima organizacional: Motivación	1 - 10	11 - 20	21 - 30
TOTAL	1 - 50	51 - 100	101 - 150

Cualidades de cuestionario del clima organizacional

- a. **Validez del contenido:** La encuesta del clima organizacional fue validado por dos jurados expertos.
 - a. Para determinar la validez del contenido conforme a los siguientes resultados.
- b. **Confiabilidad:** Los sujetos encuestados fueron 39

FICHA TÉCNICA 2º: Instrumento de Desempeño Docente

ENCUESTA DE DESEMPEÑO DOCENTE PARA DOCENTES

Autor : Adaptación de Jackeline Elizabeth Alva Vásquez

Año : 2017

Sujetos a los que se les aplicó el cuestionario: Docentes

Edad : Entre 25 y 60

Duración : De 15 a 20 minutos

Técnica : Autoevaluación

Ítems del cuestionario: La encuesta está conformado por ítems 45, dividido en 3 dimensiones, los cuales hacen un puntaje mínimo de 135 puntos.

Puntuación y Escala de calificación

Peso	ITEMS/rango	Escala
1	Deficiente	Bajo
2	Regular	Medio
3	Bueno	Alto
4	Muy Bueno	

Baremo del desempeño docente

Nivel	Bajo	Medio	Alto
Planificación del Trabajo Pedagógico	1 -17	18 - 35	36 - 52
Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	1 - 29	30 - 59	60 - 88

Responsabilidades Profesionales	1 - 13	14 - 27	28 - 40
Total	1 - 60	61 - 120	121 - 180

Cualidades de cuestionario de Desempeño docente

- a) **Validez del contenido:** La Encuesta de Desempeño docente fue validado por dos jurados expertos.
Para determinar la validez del contenido conforme a los siguientes resultados.
- b) **Confiabilidad:** Los sujetos encuestados fueron 39

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO/A Dr./Mg.: DENIZ ROXANA MOSTIGA PASCO

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta del Clima Organizacional para Docentes".

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente de la I.E N° 81014 "Pedro Mercedes Ureña" de la Ciudad de Trujillo 2017

DIRIGIDO: Docentes de la I.E N° 81014 "Pedro Mercedes Ureña" de la Ciudad de Trujillo 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DENIZ ROXANA MOSTIGA PASCO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18215042

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA I.E. DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2017"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	LIDERAZGO	Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades.	1						✓		✓		✓		✓		
		Asigna tareas de una manera justa y equilibrada	2						✓		✓		✓		✓		
		Influye para alcanzar las metas institucionales.	3						✓		✓		✓		✓		
		Dirige el Trabajo en grupo.	4						✓		✓		✓		✓		
		Tiene seguridad de quien es su jefe.	5						✓		✓		✓		✓		
		Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores	6						✓		✓		✓		✓		

TOMA DE DECISIONES	Realiza consulta para tomar decisiones.	7						✓		✓		✓		✓		
	Participan en las decisiones tomadas	8						✓		✓		✓		✓		
	La autoridad toma decisiones institucionales.	9						✓		✓		✓		✓		
	Se adapta a las nuevas decisiones.	10						✓		✓		✓		✓		
	Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento.	11						✓		✓		✓		✓		
	Se consulta las opiniones y sugerencias del personal.	12						✓		✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN	Existe comunicación entre los superiores y el personal.	13						✓		✓		✓		✓		
	Comunica dificultades que se le han presentado en el desarrollo de su trabajo.	14						✓		✓		✓		✓		
	Fomenta el intercambio de ideas.	15						✓		✓		✓		✓		
	Asigna labores y procedimientos claros.	16						✓		✓		✓		✓		
	La comunicación entre el personal es adecuada.	17						✓		✓		✓		✓		

	RELACIONES INTERPERSONALES	Las tareas son comunicados a través de comunicados impresos	18						✓		✓		✓		✓				
		Existe relación de amistad entre los superiores y el personal.	19						✓		✓		✓		✓				
		Existen buenas relaciones entre los trabajadores.	20						✓		✓		✓		✓				
		Brindas apoyo a los compañeros de trabajo.	21						✓		✓		✓		✓				
		El director brinda apoyo al personal.	22						✓		✓		✓		✓				
		Existe una atmósfera social entre compañeros	23						✓		✓		✓		✓				
		Tiene nexo familiar con algún trabajado de la Institución.	24						✓		✓		✓		✓				
	MOTIVACIÓN	Existe un ambiente físico agradable en su trabajo.	25						✓		✓		✓		✓				
		Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en sus labores.	26						✓		✓		✓		✓				
		Cree Ud. que recibe una remuneración adecuada.	27						✓		✓		✓		✓				
		Existe interés del superior para satisfacer las necesidades	28						✓		✓		✓		✓				

		sociales del personal.						/		/		/		/		
		Conoce personal por el trabajo deaempellado.	29					/		/		/		/		
		Existen reconocimientos mil que criticas.	30					/		/		/		/		

F ADOR
DNI: 112151>'2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO/A Dr./Mg.: DENIZ ROXANA MOSTIGA PASCO

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Autoevaluación del Desempeño Docente".

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente de la I.E N° 81014 "Pedro Mercedes Ureña" de la Ciudad de Trujillo 2017

DIRIGIDO: Docentes de la I.E N° 81014 "Pedro Mercedes Ureña" de la Ciudad de Trujillo 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DENIZ ROXANA MOSTIGA PASCO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 18215042

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA I.E. DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2017"

INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA.1		CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
		S	a	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Conocimiento de las características fundamentales de sus estudiantes	1,2	/	/	/	/	/	/					
Conocimiento sobre el nivel, especialidad y las áreas curriculares que enseña la Organización de las competencias, capacidades y actitudes en relación con el proyecto Curricular de la Institución Educativa y el Diseño Curricular Nacional Desarrollo de los estrategias	3,4,5	/	/	/	/	/	/					
	6,7,8	/	/	V			ti					
	9,10,	/	/	/	/	/	/					

RESPONSABILIDADES PROFESIONALES	acuerdo a las necesidades de los estudiantes						✓		✓		✓		✓		
	Evaluación de los procesos y logros de aprendizajes	33,34, 35					✓		✓		✓		✓		
	Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase	40					✓		✓		✓		✓		
	Cumplimiento de las responsabilidades administrativas y laborales.	3637, 38,39, 41,42					✓		✓		✓		✓		
	Manifiesta práctica de valores	43,44, 45					✓		✓		✓		✓		


FIRMA DEL EVALUADOR
DN: 18215042

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO Dr. JORGE A. BACILIO SIGÜENZA

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recurro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta del Clima Organizacional para Docentes".

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente de la I.E N° 81014 "Pedro Mercedes Ureña" de la Ciudad de Trujillo 2017

DIRIGIDO: Docentes de la I.E N° 81014 "Pedro Mercedes Ureña" de la Ciudad de Trujillo 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

BACILIO SUGÜENZA, Jorge Artemio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. En Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Adecuado



No adecuado




FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 18093992

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "EI CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA I.E. DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2017"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	LIDERAZGO	Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades.	1						X		X			X		X		
		Asigna tareas de una manera justa y equilibrada	2						X		X			X		X		
		Influye para alcanzar las metas institucionales.	3						X		X			X		X		
		Dirige el Trabajo en grupo.	4						X		X			X		X		
		Tiene seguridad de quien es su jefe.	5						X		X			X		X		
		Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores	6						X		X			X		X		

	Realiza consulta para tomar decisiones.	7)C	'/	-J<	'!-
(O)	Participan en las decisiones tomadas	8)C	'f-	'-l	'»
Z	La autoridad toma					
Q	decisiones Institucionalea.	9)!)<	J.)<
U	Se edaptf a las nuevas	10	y...	'1	-C	<
W	decisiones.					
W	Aceptación de					
O	propuestas para mejorar el funcionamiento.	11	y..)<	'.,	f.
i	Se consulte las opiniones y					
◆	augerenciaa del personal.	12	y:	i\	'(X
	existe comuniccecl6n entre aupertores y el personal.	13	X	X	'!-,	-f
Z	Comunica dificultades que ae le han presentido en el desarrollo de su trabajo.	14	'/,)<	Y.	f.-
O	Fomenta el intercambio de ideas.	15				
◆	Asigna laborea y procedimientos claros.	16	y:.	X	◆	f.-
(?)	La comunicaci6n entre el personal es1decu1d1.	17	y..	'r-	'f	y: _

		La relación												
		comunicados a través de comunicados impresos	18						7	"Á	'\^)	
	(j)	Existe relación de amistad entre los superiores y el personal.	19						1	y	f'		'Á	
	ES	Existen buenas relaciones entre los trabajadores. Brinda apoyo a	20						-c.	y,	y)	
	SE	los compañeros de trabajo.	21						'7	y.	i-)	
	ES	El director brinda apoyo al Personal.	22						'r-	"f	'f.		Y-	
	ES	Existe una atmósfera social entre compañeros	23						y..	1"	'f.		?	
	SE	Tiene nexo familiar con algún trabajador de la Institución.	24						'/..	'f	"f		i	
	SE	Existe un ambiente físico agradable en su trabajo.	25)	'f	'-		'r	
	NO	Recibe reconocimientos o felicitaciones por su rendimiento en su labor.	26)<	f	z		f	
	NO	Cree Ud. que recibe una remuneración adecuada.	27						'f	('	?		y	
	NO	Existe interés del superior para satisfacer las necesidades del trabajador	28						'f	'-	X			

ce1ld1d11

)t..

		sociales del personal.							X		X		X		X		
		Conoce personal por el trabajo desempeñado.	29						X		X		X		X		
		Existen reconocimientos más que críticas.	30						X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI 16093792

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO Dr. JORGE A. BACIUO SIGÜENZA

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: •Autoevaluación del Desempeño Docente•.

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente de la I.E N° 81014 "Pedro Mercedes Ureña" de la Ciudad de Trujillo 2017

DIRIGIDO: Docentes de la I.E N° 81014 "Pedro Mercedes Ureña" de la Ciudad de Trujillo 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

BACIUO SUGOENZA, Jorge Artemio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. En Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Adecuado

[K]

No adecuado

D

DEL EVALUADOR

DNI: 8073992

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: "EI CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA I.E. DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2017"

i	1	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	1	!	!S	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
w Z a en	O é3 W Q. j 1- W Z W Q.	Conocimiento de las características fundamentales de sus estudiantes	1,2					r	l-	T-	'f					
		Conocimiento sobre el nivel, especialidad y las áreas curriculares que enseña	3,4,S					!	!	»	'f					
		Organización de las competencias, capacidades y actitudes en relación con el proyecto Curricular de la Institución Educativa y el Diseño Curricular Nacional	6,7,8					7'	/	'f)					
		Desarrollo de los estrategias	9,10,					!---	r	Y---	'f.					

	,recursos y métodos didácticos para las sesiones de clase	11,12, 13	1'	f.-	'	X
LU	Se promueve un clima adecuado en el aula	14,15, 16,17	y	t	y.	O
ENFOQUE	Organización del ambiente físico del aula, espacios y equipos	18	l	y		'
Y	Calidad de su comunicación verbal y no verbal	19,20	'/-);	-l	Y.
DESARROLLO	Desarrollo de los contenidos con claridad y rigurosidad					
ENFOQUE	conceptual, aplicando diferentes métodos y estrategias didácticas para sus estudiantes	23,24, 25,26	<	X.	'	't
ENFOQUE	Promoción del desarrollo de las capacidades de los estudiantes	21,28	'f	;('f..	'!-
Z	desarrollo del pensamiento creativo y crítico	22,30			'f-	'f
ENFOQUE	Uso de los	27,29,				

RESPONSABILIDADES PROFESIONALES	acuerdo a las necesidades de los estudiantes						X		X		X		X		
	Evaluación de los procesos y logros de aprendizajes	33,34, 35					X		X		X		X		
	Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase	40					X		X		X		X		
	Cumplimiento de las responsabilidades administrativas y laborales.	36,37, 38,39, 41,42					X		X		X		X		
	Manifiesta práctica de valores	43,44, 45					X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 18093992

Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “EI CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA I.E. DE TRUJILLO 2017”

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	METODOS
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo 2017?</p>	<p>Hipótesis General El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de una I.E. de Trujillo 2017</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la I.E de la Ciudad de Trujillo 2017</p>	<p>V1: Clima Organizacional</p>	<p>1.Clima organizacional 1.1. Concepto del clima Organizacional 1.2. Características del clima Organizacional 1.3 Teoría del Clima organizacional de Rensis Likert 1.4.Dimensiones de clima Organizacional</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>Diseño: Correlacional No experimental</p>
					<p>Toma de decisiones</p>	
<p>Problemas Específicas: 1. ¿Existe relación significativa entre el</p>	<p>Hipótesis Específicas: H2. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la</p>	<p>Objetivos específicos: 1. Determinar el clima organizacional según la percepción de los</p>			<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Muestra:</p>
					<p>Motivación</p>	

<p>clima organizacional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente de la I.E. de la Ciudad de Trujillo 2017?</p> <p>2 ¿Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente de la I.E. de la Ciudad de Trujillo 2017??</p> <p>3. ¿Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente</p>	<p>dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente de la I.E. de la Ciudad de Trujillo 2017.</p>	<p>docentes de la I.E de la Ciudad de Trujillo 2017.</p> <p>2. Determinar el desempeño docente según la percepción de los docentes en la I.E de la Ciudad de Trujillo 2017.</p>	<p>V2: Desempeño Docente</p>	<p>2. Desempeño docente</p> <p>2.1. Concepto de desempeño docente</p> <p>2.2. Factores del desempeño docente</p> <p>2.3. Concepto de la evaluación educativa</p> <p>2.4. Evaluación del desempeño docente</p> <p>2.5. Dimensiones específicas del desempeño docente</p>	<p>Planificación del trabajo pedagógico</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>Métodos De Análisis De Investigación:</p>
	<p>H₃. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente de la I.E. de la Ciudad de Trujillo 2017.</p>	<p>3. Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la I.E en la Ciudad de Trujillo 2017.</p>			<p>Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje</p>	
	<p>H₄. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente de la I.E. de la Ciudad de Trujillo 2017.</p>	<p>4. Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión de de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente de la I.E en la Ciudad de Trujillo 2017.</p> <p>5. Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión de gestión de los procesos de</p>			<p>Responsabilidades profesionales</p>	

<p>de la I.E. de la Ciudad de Trujillo 2017?</p>		<p>enseñanza y aprendizaje del desempeño docente de la I.E en la Ciudad de Trujillo 2017.</p> <p>6. Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente en la I.E de la Ciudad de Trujillo 2017</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81014
"Pedro Mercedes Ureña"
INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE SUB-DIRECTOR de la I.E. N° 81014 "PEDRO MERCEDES UREÑA" de la CIUDAD DE TRUJILLO.

EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A FAVOR DE:

JACKELINE ELIZABETH ALVA VÁSQUEZ, quien ha realizado la aplicación de los Instrumentos de evaluación de la Tesis de Maestría: **"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA I.E. DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2017"** aplicada a los docentes de nuestra Institución Educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente

Trujillo, 16 de Noviembre del 2017

Luis Martín García García
SUB-DIRECTOR I.E. N° 81014



Mz. "P" - Lt. 06
Urb. Natasha Alta - Covicortí
Telf.: 285759 - Trujillo

email: pmu.trujillo@gmail.com
facebook  www.pmu.edu.pe

Anexo 5: Bases de datos

PRUEBA PILOTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

DOCENTE	CO_L1	CO_L2	CO_L3	CO_L4	CO_L5	CO_L6	CO_T1	CO_T2	CO_T3	CO_T4	CO_T5	CO_T6	CO_C1	CO_C2	CO_C3	CO_C4	CO_C5	CO_C6	CO_R1	CO_R2	CO_R3	CO_R4	CO_R5	CO_R6	CO_M1	CO_M2	CO_M3	CO_M4	CO_M5	CO_M6	SUM_CO_L	SUM_CO_T	SUM_CO_C	SUM_CO_R	SUM_CO_M	TOTAL_CLIMA	
1	3	3	4	4	1	4	2	3	4	4	3	2	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	1	3	1	4	3	2	2	19	18	24	19	15	95	
2	3	5	5	5	5	4	1	3	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	2	4	5	5	5	1	4	1	3	3	4	4	27	22	21	22	19	111	
3	4	4	5	5	1	4	1	1	5	3	2	2	2	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	2	23	16	23	19	18	99	
4	4	4	5	4	1	5	1	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	1	5	2	5	4	4	3	23	22	28	21	22	116	
5	4	4	5	4	1	5	1	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	1	5	2	5	4	4	3	23	22	28	21	23	117	
6	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	26	26	29	25	30	136
7	5	4	5	4	1	4	3	4	5	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	2	3	23	19	22	26	19	109	
8	2	3	5	5	1	3	3	2	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	4	5	4	4	1	3	1	2	2	1	1	19	23	22	20	10	94	
9	3	5	5	3	4	3	1	2	5	5	1	1	5	1	3	5	3	1	3	2	5	5	5	1	3	1	2	4	2	4	24	15	18	21	16	94	
10	3	5	5	4	3	3	5	3	5	3	3	4	3	2	1	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	1	3	4	4	1	23	23	17	29	18	110	

Base de datos del Clima organizacional

DOCENTE	CO_L1	CO_L2	CO_L3	CO_L4	CO_L5	CO_L6	CO_T1	CO_T2	CO_T3	CO_T4	CO_T5	CO_T6	CO_C1	CO_C2	CO_C3	CO_C4	CO_C5	CO_C6	CO_R1	CO_R2	CO_R3	CO_R4	CO_R5	CO_R6	CO_M1	CO_M2	CO_M3	CO_M4	CO_M5	CO_M6	SUM_CO_L	SUM_CO_T	SUM_CO_C	SUM_CO_R	SUM_CO_M	TOTAL_CLIMA	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	3	1	30	30	28	26	16	130
2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	3	22	30	30	26	26	134
3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	2	5	4	4	1	3	4	2	3	3	3	22	19	23	19	18	101	
4	3	2	3	2	1	3	1	3	5	3	1	3	2	1	2	2	5	5	1	3	5	2	3	1	3	1	2	3	1	1	14	16	17	15	11	73	
5	3	4	4	4	1	3	1	1	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	4	1	2	1	3	3	3	2	19	14	16	18	14	81	
6	2	4	4	3	2	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	4	3	4	2	2	18	19	19	16	18	90	
7	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	3	5	5	5	27	30	30	26	25	138	
8	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	4	3	2	4	4	3	26	25	26	25	20	122	
9	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	3	5	5	3	26	27	26	25	26	130	
10	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	1	22	30	30	26	24	132	
11	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	3	1	3	4	28	24	24	25	19	120
12	4	5	5	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	1	4	1	3	4	3	3	24	25	25	22	18	114	
13	5	5	4	3	1	3	1	2	4	3	2	2	2	1	2	2	3	2	4	4	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	21	14	12	17	15	79	
14	5	5	5	1	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	1	4	3	2	5	4	4	25	24	27	22	22	120	
15	4	5	5	4	2	3	2	2	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	1	4	5	2	3	4	4	23	19	25	23	22	112	
16	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	3	1	1	2	3	1	19	17	19	17	11	83
17	4	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	1	4	2	4	3	3	2	23	23	24	20	18	108	
18	1	5	5	5	1	4	5	5	5	4	3	4	4	1	2	5	5	4	5	5	5	4	4	1	4	1	1	2	3	1	21	26	21	24	8	100	
19	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	28	25	25	23	28	129	
20	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	1	1	5	3	5	5	5	24	24	22	23	24	117	
21	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	29	25	26	30	28	138	
22	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	28	28	27	29	27	139	
23	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	29	26	28	27	29	139	
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	30	26	28	27	24	135	
25	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	18	22	22	24	25	111	
26	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	29	28	25	28	24	134	
27	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	26	26	25	27	25	129	
28	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	26	28	26	26	30	136	
29	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	30	28	24	24	19	123	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	24	24	24	24	19	115	
31	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	28	26	26	28	27	135	
32	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	28	26	27	26	24	131	
33	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	26	25	24	21	20	116	
34	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	29	26	24	20	21	120	
35	5	5	5	5	2	4	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	26	24	28	23	23	124	
36	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	26	26	27	24	29	132	
37	3	4	5	3	1	4	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	1	3	2	1	2	2	3	20	16	14	12	13	75	
38	4	4	5	4	1	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	2	2	1	3	4	4	3	4	3	22	23	19	14	21	99		
39	5	4	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	3	5	3	3	4	3	1	3	5	4	3	4	4	27	24	25	19	23	118	

