

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa
N° 89506 Coishco - 2018.**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autora

Salazar Turriate, Nancy Margarita

Asesor

Morales Ciudad, Jorge

Código Orcid-Asesor

0000-0002-2685-0981

Chimbote – Perú

2019

ÍNDICE

1.	Palabra clave	iv
2.	Título	v
3.	Resumen.	vi
4.	Abstract	vii
5.	Introducción	1
5.1.	Antecedentes y fundamentación científica	1
5.1.1.	Antecedentes	1
5.1.2.	Fundamentación científica	7
5.1.2.1.	Clima Organizacional	7
5.1.2.2.	Desempeño docente	19
5.2.	Justificación de la investigación	27
5.3.	Problema	28
5.4.	Conceptuación y operacionalización de las variables	32
5.5.	Hipótesis	35
5.6.	Objetivos	35
6.	Metodología	35
6.1.	Tipo y diseño de investigación	35
6.2.	Población y muestra	36
6.3.	Técnicas e instrumentos de investigación	37
6.4.	Técnicas de procesamiento y análisis de información	38
7.	Resultados	40
8.	Análisis y discusión	44

9.	Conclusión y recomendaciones	48
10.	Agradecimiento	51
11.	Referencias bibliográficas	52
12.	Apéndice y anexos	56

1. PALABRAS CLAVE

1.1. En español

Tema	Clima organizacional y desempeño docente
Especialidad	Educación Primaria

1.2. En inglés

Topic	Organizational climate and teaching performance
Specialty	Primary education

Línea de investigación.

LÍNEA	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Preparación de docentes y desarrollo profesional	Ciencias Sociales	Ciencias de la educación	Educación general.

2. TÍTULO

Clima Organizacional y Desempeño Docente en la I.E N° 89506 –
Coishco, 2018.

Organizational Climate and Teaching Performance at I.E N ° 89506
- Coishco, 2018.

3. RESUMEN

La investigación ejecutada tuvo como propósito el determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018. Estudio que fue de tipo correlacional, siendo el diseño no experimental - transeccional - transversal, la muestra quedó conformada por la totalidad de la población; es decir, 20 docentes de inicial y primaria de quienes se recogió la información mediante una encuesta registrándolas en el cuestionario del clima organizacional con un valor de fiabilidad de 0,793 y el cuestionario sobre el desempeño docente con un valor de fiabilidad de 0,851. Los resultados indican que el nivel del clima organizacional presenta un nivel medio y el nivel de desempeño docente se encuentra en un nivel medio; asimismo, la relación para clima organizacional y desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ha obtenido un valor $r = 0,788$; con lo se asume como conclusión la existencia de una relación significativa entre clima organizacional y el desempeño docente.

4. ABSTRACT

The purpose of the research carried out was to determine the relationship between the organizational climate and the teaching performance of the Educational Institution No. 89506 in the district of Coishco, year 2018. Study that was of a correlational type, being the non-experimental - transectional - transversal design The sample was made up of the entire population; that is, 20 kindergarten and elementary school teachers from whom the information was collected through a survey, recording them in the organizational climate questionnaire with a reliability value of 0.793 and the questionnaire on teacher performance with a reliability value of 0.851. The results indicate that the level of the organizational climate presents a medium level and the level of teaching performance is at a medium level; likewise, the relationship for organizational climate and teaching performance according to Spearman's correlation coefficient has obtained a value $r = 0.788$; With it, the existence of a significant relationship between organizational climate and teaching performance is assumed as a conclusion.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Del plano internacional se seleccionó el aporte de Lengo (2013) con su investigación referida sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral, la cual tenía como propósito el reconocimiento de la relación entre las variables mencionadas en docentes del Municipio Mara. Los estudios pasaron a ser descriptivos-correlacionales enmarcados en un diseño no experimental, seccional. La población estuvo formada por 49 personas: 5 directores y 44 instructores, considerándose como muestra a la totalidad en su conjunto. Los resultados permiten concluir que:

En las instalaciones académicas impera un clima autoritario, los directivos no son vistos como unos pioneros, evidenciando un entorno que no motiva a los educadores que ahora no experimentan un reconocimiento absoluto dentro de la institución, lo que ha ido influyendo en la ejecución de sus labores. La correlación entre las variables fue alta y masiva (p. 103).

Asimismo, Gonzales (2016), en la investigación referente la cultura organizacional y el desempeño, ejecutado en Colombia, donde metodológicamente consideró el tipo de investigación correlacional en una población de 25 Instituciones entre públicas y privadas, donde se aplicó como instrumentos el cuestionario para medir ambas variables, concluye que:

La cultura organizacional muestra efecto enorme y efectivo en el desempeño general en instituciones; específicamente y a partir de la evaluación estadística, se puede concluir que la cultura explica el desempeño general, sin embargo, no se encuentra evidencia que la cultura presente diversas tipologías distintivas, siendo la amplia variedad de información evaluada un dilema. Por último, en el informe también se abordan diferentes resultados bastante críticos, como la puntuación de las culturas únicas en su tipo, que afectan el rendimiento del

personal (p. 106)

Arenas (2017) presentó la tesis sobre clima organizacional y desempeño docente, en la cual asumió como forma descriptiva, con diseño de campo; la población examinada estuvo integrada por los profesores siendo un total de 30, el muestreo tipo censal, el método utilizado en una encuesta, así mismo, la validez por expertos y la confiabilidad de la prueba por medio de Alpha de Cronbach, del análisis se concluye que:

Existe relación excesiva entre las variables del proceso, además de un liderazgo participativo y no autoritario, un clima positivo, incluso si hay problemas de infraestructura y cuotas atrasadas de salarios, estos dos están cerrando, los factores más extendidos en toda etapa de la investigación (p. 93).

Medina (2017) presentó la tesis referido al clima organizacional en el desempeño docente, ciudad de Quito, donde se consideró la investigación de tipo descriptivo, participaron como muestra Cincuenta (50) personas a la población. el instrumento empleado consta de 90 ítems. La evaluación del desempeño docente en un instrumento enmarcado en el MBDD. En sus conclusiones muestra que:

La evaluación del desempeño del instructor determina que se encuentra en un grado medio, lo que permite que el grupo cumpla con los estándares educativos excelentes. El análisis de correlación determina que hay un impacto maravilloso totalmente bajo del clima organizacional en la enseñanza del desempeño general. Además, puede haber una escala crítica con respecto a la medición de la recompensa del clima, sin embargo, ahora no tiene un efecto en el desempeño. Se debería prestar interés a la recompensa para mejorar la noción del clima, sin embargo, es necesario tener conocimiento sobre cómo funcionar con flexibilidad (p. 115).

Del contexto nacional se encuentra los aportes de Monroy (2013), investigación sobre el liderazgo ejecutivo y sus efectos sobre el clima institucional. El tipo de estudios en sintonía con la investigación cuantitativa, de acuerdo con su orientación son estudios aplicados, según el tiempo de incidencia es una mirada retrospectiva, en sintonía con la

duración y la colección de la investigación es un estudio seccional. La técnica utilizada se transformó en descriptiva correlacional causal, cuya razón se transformó en explicar condiciones o hechos. El diseño tipo no experimental, considerando el hecho de que no hay manipulación energética de ninguna variable. Luego del análisis de los resultados se establecieron como conclusiones:

Que el liderazgo de los directivos de los establecimientos sea medio u ordinario. El clima institucional es medio o normal. Se prueba dentro de los estudios que el 65% del clima institucional académico dependerá de la gestión instruccional. De acuerdo con Pearson, se adquirió un grado $P = 0,001$ de disminución de significancia, de preferencia se muestra que la hipótesis ha sido la habitual, es decir, el liderazgo impacta apreciablemente en el clima institucional tutoriales en el contexto de la investigación (p. 98).

De igual modo, Torres (2014) en su mirada sobre el Clima Organizacional y desempeño de labores, en el cual se tiene una población se convirtió de 204, adquiriendo la muestra a 133 sujetos, el muestreo utilizado se convirtió en probabilístico, utilizando dispositivos que incluían el cuestionario y el enfoque de la encuesta, que habían sido sometidos a controles de fiabilidad utilizando la técnica de juego. Se fijó como conclusión que:

Existe relación entre las variables; resaltando las dimensiones de comunicación y desempeño; puede haber una relación de índice de mejora entre la Participación y Desempeño; hay un cortejo entre la autorrealización y la actuación; y existe una relación entre Supervisión y Desempeño (p. 97).

Asimismo, Berrospi (2014), sobre el clima organizacional en el desempeño docente en ciudad de Pasco, cuya investigación consideró como tipo de estudios el descriptivo - correlacional; de diseño de estudios no experimental, con la intención de investigar los incidentes y valores comprobados. La técnica utilizada dentro de la investigación dentro de la organización académica en consulta es la encuesta; estos artilugios fueron utilizados por dieciséis instructores del área de aritmética que conformaron el patrón

de las referidas pinturas. como conclusiones alcanzadas se tiene:

El clima tiene una vasta relación con el desempeño general del educador en el entorno de las matemáticas, comprobada dentro de la evaluación de hipótesis donde se rechaza la nula, evidenciando una relación moderado de alta calidad, al final Pearson presenta $r_{xy} = 0,6$ cerca de la mejor etapa. En el desempeño general la ubicación de matemáticas, el resultado muestra una alta calidad con una calificación de 95.81. En el desarrollo del clima un buen grado con una media de 91.65 de puntuación (p. 89)

Barboza (2017), en su estudio referido a Cultura organizacional y el desempeño docente, ciudad de Chepén, en la que como métodos asume el diseño de la investigación se convirtió en descriptivo correlacional, desarrollada en 24 sujetos evaluados con una escala de estilo de vida organizacional que constaba de 48 ítems y una de cada dos para el desempeño general del maestro con 20 ítems. Concluye esto:

Las relaciones entre las variables en estudio se encuentran en línea con el resultado, por lo que es claro que el modo de vida organizacional está considerablemente asociado con el desempeño general del coaching en la institución, en consecuencia, se establece la afirmación hecha por la hipótesis (p. 103).

Reto (2018), en su tesis sobre Clima institucional y desempeño docente en la ciudad de Lima, busco el propósito establecer relación entre las dos variables, siendo su muestra un total de 60 docentes. Concluye que: La información convertida en adquirida a través de la escala de puntuación, compuesto en su forma de cinco categorías, viene a afirmar que el clima institucional tiene un efecto importante en el desempeño general del docente (p. 78)

Del contexto local se recoge el aporte de Tinoco (2015), en su estudio referido a la Gestión gerencial y desempeño docente; emplea una forma no experimental de investigación cuantitativa. Con un esquema correlacional propositivo, utiliza la encuesta como enfoque de recolección de estadísticas y como instrumento los

cuestionarios, uno de liderazgo y la alternativa de desempeño del capacitador, cada uno se había implementado la muestra de 42 instructores de tres establecimientos educativos. Como parte de la observación, se llegó a la conclusión de que:

Se asumió que el liderazgo gerencial y el desempeño de los docentes, están significativamente relacionados”, la relación es $r = 0.5082$, lo que congruente con la evaluación de Pearson corresponde a una etapa cotidiana. Además, se ha concluido que, dentro de la gestión gerencial, la escala: no público, impacto, método y efectos tienen poco efecto masivo en el desempeño general de los docentes (p. 125).

Chico (2015), ejecuto el estudio sobre los estilos de liderazgo y clima organizacional, en donde el examen es de tipo descriptivo y correlacional, en una muestra poblacional de cincuenta y dos sujetos entre directores, instructores y colaboradores administrativos; el uso de la técnica de encuesta siendo este el método y los cuestionarios como instrumentos. Se concluyen que:

Los estilos de liderazgo son de realidad “Baja” respecto al clima expresada en $r = 0.394$, Evaluación realizada utilizando la “r” de Pearson por debajo de un valor de significancia de $P = 0.0004$ asumiendo que la forma de gestión tenderá a persuadir al clima institucional, validado dentro de la mirada de hipótesis, chi cuadrado 0,952 donde el valor encontrado es mayor de lo previsto (p. 122).

Sáenz (2017) suministró la tesis sobre Clima organizacional y desempeño del instructor, los estudios se realizaron, descriptivos, correlacionales, no experimentales, transversales. La población se transformó en cuarenta y seis instructores de profesiones distintas. Como herramienta de acumulación de información, se utilizó el cuestionario de tamaño de clima, datos que después se procesó dentro del uso del test estadístico chi-rectangular. Concluyó:

Dado que se emplea un máximo de instructores por componentes, el clima organizacional no tiene un efecto importante en su desempeño general; en términos de forma, la aplicación desmedida, la financiación excesiva del

tiempo y la generación insuficiente tienen un impacto en el desempeño; en cuanto a las recompensas, si se mejoran, los instructores se sentirán inspirados y, en consecuencia, se podría optimizar el rendimiento general. (p. 97).

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. Clima Organizacional

12.1.1.1.1. Modelos de clima organizacional según Rensis Likert

Likert en diversos estudios realizados ha contribuido con las conceptualizaciones de clima organizacional, aportando el principio de organización etiquetados como máximos valiosos y completos dado su grado de explicación; dicha teoría de estructuras Likert parte del hecho que el actuar de los sujetos se origina en dos activos, el primario, el comportamiento ejecutivo y las situaciones organizacionales percibidas y el segundo, los derivados de sus registros, habilidades y valores. De esta forma, la creencia es la que determina la manera en la que se reacciona ante circunstancias, lo que ya no debe corresponder continuamente al hecho objetivo. Según lo dicho, el hecho influye en la noción, pero es éste el que posteriormente define la conducta a expresar a través del hombre o la mujer. De ahí que para Likert se tornara imprescindible destacar que “el tratamiento de la creencia del clima y ya no del clima mismo necesita ser tratado, ya que sostiene que el comportamiento y actitud del ser humano son resultado final de sus propias percepciones y ya no de un supuesto escenario meta” (Rodríguez, 2005; p. 164).

12.1.1.1.2. Organización

Es fundamental ser consciente de que las relaciones de esfuerzo se ubican dentro de una organización, saber que lo importante de una empresa está hecho de personas que fundamentan su existir y sus relaciones interpersonales. Una corporación existe cuando los humanos interactúan con cada uno de ellos para llevar a cabo

importantes capacidades que ayudan a adquirir deseos (Daft, 2007).

Robbins (2004) ofrece una apreciación comparable, señalando que la organización hace alusión a un grupo de personas que se unen para trabajar de manera increíblemente orientándose al alcanzar una meta en común. Esta valoración apoya la tesis predominante, por el hecho de que la organización se cita como el sistema de organización de los humanos. Sin embargo, hay que poder organizarlos para poder integrarlos y obtener las metas de la corporación (Hellriegel, Slocum y Woodman 2003).

Para Robbins (2004), las personas de una agencia al mismo tiempo que formulan objetivos y dividen actividades, permiten que la propia organización emerja como una entidad autosuficiente y como tal, debe tener conceptos que la definan e identifiquen dentro del mercado; saber por qué existe este empleador, para qué se creó y hacia dónde va; esta es la visión y los objetivos de la organización y se debería tener.

12.1.1.1.3. Concepción de clima organizacional

Tagiuri y Litwin (citados a través de Edel y García, 2007, p. 16), explicitan que “es una satisfacción bastante imborrable del entorno interno de una corporación que disfrutan sus participantes, afecta comportamientos y puede describirse con base en los valores de los conjuntos seleccionado de rasgos (o actitudes) del lugar de trabajo”. Para su componente, Martín (1999) se refiere al clima como “componente que cobró relevancia mientras las empresas comenzaban a dar relevancia a factores de naturaleza positiva y excelente, una buena forma de obtener una mayor productividad en frases no solo cuantitativas, sino también arriba todas de primera” (p. 10).

Chiavenato (2000), sobre el clima organizacional lo menciona como el ambiente interno presente entre los participantes de la organización, en estrecha relación con la motivación de los empleados y sobre todo muestra las residencias motivacionales del ambiente, esto es, los factores de la organización que causan variedades

excepcionales de motivación los sujetos.

El clima organizacional para García (2003), se refiere al entorno psicosocial donde se desarrollan los colaboradores de una empresa, se relaciona con las “pinturas de cada día y los objetivos estratégicos, aprovechando la posibilidad de utilizar una variable no económica para incidir en los resultados de la agencia o grupo” (Marchant, 2005, p. 56).

12.1.1.1.4. Importancia del clima organizacional

Según lo que se transformó en propuesto a través de Guillén y Guil (2000), el clima con la ayuda de los individuos de la Institución. Este estilo de vida está determinado en gran medida a través de los participantes que integran la organización, aquí el clima organizacional tiene un efecto directo, porque las percepciones que antes mencionamos, "que tenían los colaboradores sobre su organización, determinan las creencias", los mitos, comportamientos y valores que configuran la subcultura de lo idéntico” (p. 163). Para Amorós (2007), el clima organizacional radica en la realidad de que los humanos hacen selecciones y reaccionan a la verdad de la agencia, ya no por ella, sino por la forma en que la perciben y representan (p. 244). Para su componente, Goncalves (1999) afirma que "el clima organizacional su importancia reside en la realidad de que la conducta de un empleado no es el resultado final de los elementos organizacionales actuales, sino que como sustituto se basa en las percepciones que tiene de estos factores "(p. 154). Por lo tanto, el clima organizacional muestra la interacción entre los rasgos administrativos y no públicos. La forma (comunicación, división del trabajo y métodos) tiene un efecto espléndido en la forma en que el personal ve el clima del grupo.

12.1.1.1.5. Tipos de clima organizacional

Barroso (2004), distingue los siguientes tipos de clima:

- **Autoritario - Tipo de clima explotador:** La administración ya no acepta como verdaderas con su personal, la mayoría de las selecciones y objetivos se toman

en el pináculo de la corporación y se desembolsan de acuerdo con una característica simplemente de arriba hacia abajo. Los empleados deben laborar dentro de un entorno de preocupación, castigo, amenazas, recompensas ocasionales, y el deleite de los deseos permanece en los niveles mentales y de protección.

- **Clima autoritario - paternalista:** hace referencia al tipo de clima donde las decisiones las toman quienes se encuentran en los cargos de mayor jerarquía. La mayoría se toman en la parte superior, sin embargo, este tipo de clima, la gerencia se desempeña mucho con los requerimientos sociales de su personal que tiene; sin embargo, da la impresión de operar dentro de un entorno estable y dependiente.
- **Participativo - Tipo de clima consultivo:** es uno en el que las elecciones se hacen normalmente en la parte superior, sin embargo, los subordinados pueden asumir decisiones precisas en rangos menores. En popular, el control de los subordinados tiene confianza en sus empleados, la conversación es pináculo, recompensas, tratándose de agradar los deseos de prestigios y estimas.
- **Participativo - Clima grupal:** es aquel en el que los enfoques de tomar decisiones se difunden en alguna etapa de la corporación y están muy bien incorporados en cada rango. La gerencia tiene total seguridad en su personal, la relación entre el control y el grupo de trabajadores son mejores, el intercambio verbal no siempre se realiza mejor de manera ascendente o descendente, sin embargo, adicionalmente lateralmente se incentiva al personal mediante la participación e involucramiento, Con ayuda establecer metas de desempeño.

Para su componente Likert (planteado a través de Álvarez 2001), propone los siguientes tipos:

- Clima autoritario. Subdividiéndose en el clima explotador donde la gerencia ahora no considera a su personal y el tomar decisiones se logra en la cúspide de

la organización y el paternalismo donde la gerencia tiene una confianza exquisita en ellos y las selecciones no siempre son hechos en la parte superior.

- Clima participativo. Presenta en su descripción dos grupos: el grupo consultivo, en el que se depende de empleados y en otras situaciones se les puede permitir tomar decisiones en grados inferiores, y el otro grupo, denominado participativo institucional, en el que hay una consideración completa en los empleados, la región de toma de decisiones en distintos rangos y la conversación no siempre es más simple hacia abajo y hacia arriba.

12.1.1.1.6. Características del Clima Organizacional

El clima organizacional en sintonía con Chiavenato (2010), tiene los siguientes rasgos:

- a. Se refiere al estado de cosas en el que tienen lugar la labor de la organización. La variable que delimita el clima son elementos que pueden estar relacionados con el entorno de la labor.
- b. Tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar modificaciones por breves condiciones. Este planteamiento que puede haber un balance positivo en el clima de una empresa, con ajustes excepcionalmente graduales, sin embargo, esta estabilidad puede pasar por perturbaciones esenciales derivadas de decisiones que inciden ampliamente en la mejora organizacional.
- c. Tiene un fuerte efecto sobre el comportamiento de los miembros de la empresa. Un mal clima, en cambio, dificultará extraordinariamente la gestión del directivo y la coordinación laboral.
- d. Influye en la identidad de los individuos con la organización de forma asombrosa tiene una alta oportunidad de alcanzar un nivel sustancial de identificación de sus miembros: al mismo tiempo con mal tiempo no puede asumir un diploma de identificar su excesivo, las quejas vienen porque su gente "no tiene la camisa puesta" generalmente tienen un clima organizacional muy horrible.

- e. Impacta en el comportamiento y actitud de los mismos. En otras palabras, una persona puede ver cuán excepcional es el clima de su agencia y, sin darse cuenta, hacer una contribución junto con su conducta personal para que este clima sea excelente; por el contrario, ocurre con frecuencia que seres humanos pertenecientes a una organización critican agriamente el clima de sus organizaciones, sin darse cuenta de que con sus malas actitudes.
- f. Se afecta por variables estructurales, como la moda de control, las reglas y planes de control, las estructuras de contratación y despido, etc. Estas variables, a su vez, también pueden verse afectadas por el clima, para poder resultar en un refuerzo de la moda controladora, autoritaria y desconfiada de la jerarquía burocrática de la organización.

Dentro de círculo es muy difícil salir, porque el clima y la moda de orientación se están esforzando colectivamente en una escalada que es difícil de romper, con el argumento de que para hacerlo sería vital comportarse de la manera contraria. Por supuesto, a lo que perecería el dispositivo variable de la moda de orientación: el clima organizacional.

- g. El absentismo y la rotación excesiva pueden ser indicios de un mal tiempo en las pinturas. La forma de atacar esos problemas, en consecuencia, puede ser difícil, ya que implica hacer ajustes en la complicada de las variables que configuran el clima organizacional.
- h. En relación cercana con lo anterior, es importante descartar que la alternancia dentro del clima organizacional suele ser posible, pero que se requieren modificaciones en más de una variable para que la alternativa sea duradera.

12.1.1.1.7. Dimensiones del clima organizacional

Para los propósitos de este estudio, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales y el sentimiento de pertenencia se han considerado como dimensiones dentro de la operacionalización de las variables, cuyas concepciones se describen dentro de las siguientes líneas:

1. Toma de decisiones

"Saber cómo hacer selecciones exige una secuencia de capacidades y habilidades que deben utilizarse para hacer selecciones bien pensadas y acertadas" (Valss, 2010, p. 26). Exige el autoconocimiento de nuestras propias capacidades, habilidades, talentos; además de las limitaciones, la contratación de nuestras respuestas viables de acuerdo con las leyes y valores, la imaginación y la creatividad, la capacidad de elegir libremente (Vásquez, 2006, p. 22). En los establecimientos académicos, los maestros esperan mucho de los gerentes, específicamente en lo que respecta a la toma de decisiones que justifique su sabia y sana intervención. En el proceso de elección hay 3 factores fundamentales: los hechos que se manejan, la amenaza que puede generar y el carácter del individuo que decide en una situación conflictiva.

2. Relaciones interpersonales

En el ámbito comunitario, social y pictórico, las personas están en eterno contacto con diferentes seres humanos, con los que tienen que descubrir formas de permanecer en armonía y paz. En el centro administrativo, las habilidades de los miembros de la familia mejoran la eficiencia, facilitan el modelo (Dalton, 2007). "buscan el consejo del remedio de conversación recíproca de la trabajadora junto con sus compañeros, el personal administrativo y gerencial; es decir, con las personas contrarias en el lugar de trabajo" (Martínez, 2010, p. 32). Cuando el entorno de trabajo es el adecuado, el personal se siente acogedor, esto afecta a la persona y su afición y, manifiestamente, dentro de la forma en que se relacionan con los demás.

Para que existan relaciones deseables, los empleados deben ampliar sus habilidades de comunicación, dedicación organizacional y dominar la moda del liderazgo democrático a través de la práctica de apreciar a los demás.

3. Sentido de pertenencia

"El sentido de pertenencia es el grado en que un cuerpo de trabajadores se identifica

con la institución en la que pinta, con sus objetivos y deseos” (Amorós, 2007, p. 73). La aspiración y preferencia del grupo de trabajadores es permanecer como integrante del grupo donde laboran. “El sentido de pertenencia es la lealtad e identificación que un hombre o una mujer tiene con sus propio ser” (Gadow, 2010, p. 58).

El sentimiento de pertenencia se manifiesta dentro de las actitudes de fuerte convicción y popularidad de los valores y objetivos del grupo, voluntad proactiva en beneficio del grupo, preferencia por participar en la construcción de unidades de gestión, documentos, tareas, profundidad - interés arraigado en acabar formando parte de la organización.

Sin embargo, hay trabajadores que ya no muestran dedicación a los deseos y objetivos de la organización, esto genera dolor en diferentes trabajadores y dificulta la cosecha de los objetivos planificados. El sentimiento de pertenencia está relacionado con la dedicación al trabajo, es decir, grado de compromiso hacia la institución en la que pinta (Amorós, 2007, p. 64). El empleado comprometido se identifica, juega, es inquisitivo sobre lo que hace, participa activamente en todos los deportes programados y valora su trabajo. Suelen mostrar deber, identificación, dedicación y respeto por las actitudes de los demás.

5.1.2.2. Desempeño Docente

5.1.2.2.1. El docente:

El instructor como conocedor de una determinada información y dentro del ejercicio de la pericia que le habilita para narrar la pericia, diseña contenidos didácticos de manera placentera y factible, tanto utilizando los artilugios mediadores de la palabra como estrategias icónicas que inciden en el aprendizaje de la palabra del académico.

Para Orellana (2003), el formador es un personaje experto que ha sido educado y especializado con miras a enseñar a los estudiantes una determinada especialización o región de tecnología, humanística o arte. Asimismo, facilitan las estrategias o métodos operativos que el alumno necesita incrementar para cosechar su estudio.

5.1.2.2. Rol actual del docente

Aguiar y Villegas (2009), resaltan “su función como mediadora del conocimiento colectivo y como formadora de valores, en la que la ética de la armonía y la justicia social se vuelve cada vez más vital, en estos nuevos contextos” (p. 136).

El proyecto del formador, dice Dessler (2000), es contribuir al aumento de sus alumnos. Contribuir, desde áreas de base para el proceso educativo sistemático, a la indispensable mejora del ser humano. Su función es mediar y ayudar dentro de la técnica con la ayuda de la cual los estudiantes universitarios aumentan su comprensión, talentos, habilidades, actitudes y valores, en el marco de una conducta que valora a los demás y respeta al hombre o la mujer y los derechos sociales.

5.1.2.3. Desempeño docente

Montenegro (2003), destaca que

Si bien la competencia es un patrón de conducta de moda, el desempeño es un duro y rápido de movimientos concretos. El desempeño general del docente se conoce por el logro en sus características; esto se determina mediante elementos relacionados con el instructor, el alumno y el entorno (p. 18).

Asimismo, el desempeño global se ejerce en distintas o etapas: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el entorno de la sala de estudio y sobre el propio docente, a través de la acción reflexiva.

El desempeño busca determinar la calidad de la instrucción y calificar la profesión en el docente. Para ello, la evaluación proporciona funciones y rasgos bien definidos por el software. De ahí la importancia de establecer el procedimiento de evaluación del desempeño del docente.

Asimismo, Frederick (2009), afirma que durante nuestro entorno se utiliza el criterio de que el desempeño general del capacitador califica al profesional excelente con el que se prevé que haga el instructor educativo, mide diversos rasgos que incluyen la

conducta organizacional.

5.1.2.2.4. Implicancias del desempeño docente

Fernández (2008), afirma que

El desempeño docente implica las tareas que el docente tiene que realizar a diario en un aula con sus alumnos para lograr un desarrollo completo y por ello mantenerse alejado del pragmatismo, la inmediatez y la improvisación mientras dure su control en el aula (p. 84).

En esta experiencia, Meléndez (2012) sostiene que "los instructores deben ser profesionales dotados de capital sociocultural que los convierta en tópicos sociales deliberativos y capaces de colaborar, reflexionar y dialogar, en la toma de decisiones académicas y sociales" (p.56).

De acuerdo con las definiciones de los autores citados, se concluye con mucho que el desempeño general cuando se lo aborda desde un ángulo subjetivo está relacionado con la manera en que cada maestro valora la bondad de sus pinturas y la satisfacción que experimentan en ellas, mientras se aborda desde La perspectiva objetiva está asociada a la cuantificación de los indicadores evaluables.

5.1.2.2.5. Factores que influyen en el desempeño docente.

a) Satisfacción Del Trabajo

Con respecto a la satisfacción laboral, Davis y Newtrom (citado en Koontz, 2010, p. 66) señalan que "hace referencia a los sentimientos favorables o negativos con los que se percibe sus cuadros, que pueden manifestarse en determinadas actitudes". Lo cual se relaciona con el carácter de las actividades y con las que conforman el contexto de trabajo: grupo de trabajo, supervisión, forma organizativa, entre otros.

b) Autoestima.

Pérez (2013) afirma que "la autoestima es cualquier otro elemento a tratar,

estimulado por el hecho de que es un artilugio de las necesidades del personaje, sugiere el deseo de cosechar un nuevo estado de cosas, así como el deseo reconocimiento en el grupo de trabajo” (p. 90).

La autoestima puede ser muy importante ya que ofrecen posibilidades para que las personas demuestren sus habilidades. En relación con las labores continuas, la superficialidad es algo muy común para resolver problemas depresivos, debido a que “la tremenda vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la alta exposición de emociones verdaderas, por lo tanto, debemos aceptar como verdaderos nuestros propios atributos y ser flexibles en condiciones de guerra” (Rodríguez, 2001, p. 120)

c) Trabajo en equipo

Es importante recordar que el trabajo realizado por personas que ofrecen el proveedor, o en el caso de que pertenezcan a un equipo de trabajo en el que su alta calidad pueda ser evaluado. Autoestima, trabajo en equipo y escolarización del empleado.

Dentro de esta forma, ocurren fenómenos y se amplían ciertas estrategias, que incluyen la cohesión de la tripulación, la uniformidad de sus colaboradores, el surgimiento de la gestión, patrones de intercambio verbal.

d) Capacitación del trabajador

Koontz (2010) afirma que "el factor opuesto necesario a recordar es la educación del trabajador, que es un proceso de formación que se lleva a cabo con la ayuda de las fuentes humanas vecinas para que la fuerza de trabajo desempeñe su puesto de la manera más eficaz posible" (p. 68).

Los programas de formación consideran como objetivo de eso es ofrecer hechos y contenidos propios del puesto o promover la imitación de modelos. El escritor considera que “los programas formales de capacitación cubren poco los deseos reales de la colocación, las quejas se levantan debido a que formalmente casi todos en la empresa sienten que carecen de escolaridad y no entienden los procedimientos para

lograrlos” (Koontz, 2010, pág.88).

5.1.2.2.6. Evaluación del desempeño laboral

Consiste en sí misma en la valoración de las competencias, en conjunto con las condiciones de funcionamiento y privadas requeridas para su desempeño en un determinado rol de actividad. “Para que un profesional se desempeñe bien, debe ser competente; sin embargo, el hecho de estar equipado, por sí solo, ya no garantiza continuamente un desempeño profesional asombroso, cuando se considera que va a depender de las demás situaciones presentes” (Salazar, 2013, p. 78).

Según Chiavenato (2000) la evaluación de las personas que desempeñan funciones dentro de una organización se puede completar mediante el uso de diversos procedimientos, que pueden denominarse "evaluación de desempeño, evaluación de ventajas, evaluación de empleados, revisiones de desarrollo, evaluación de eficiencia útil, etc." (p. 98).

Las críticas de desempeño brindan registros valiosos sobre el desempeño de los empleados que permiten la conexión de la persona en honorarios, capacitación, promociones, incentivos para el desempeño exacto, mejora de las relaciones humanas entre avanzados y subordinados, superación personal del empleado, información básica para los activos humanos estudios, estimación de la capacidad de mejora de los empleados, estímulo a la productividad extra, posibilidad de conocer los estilos de desempeño, retroalimentación con los hechos del hombre o mujer evaluados, diferentes elecciones de personal junto con traslados, gastos, etc. en. (Salazar, 2013).

5.1.2.2.7. Marco del buen desempeño docente

El Ministerio de Educación en 2012 formuló un manual de Desempeño Docente, que es fundamental dentro del diseño e implementación de políticas y movimientos de escolarización, evaluación y mejora de capacitadores a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento de la tercera meta estratégica del Proyecto Educativo

Nacional (PEN): "docentes bien organizados entrenan profesionalmente enseñando" (Consejo Nacional de Educación, 2007). El manual establece que el desempeño docente son los movimientos observables de los instructores que pueden ser descritos y evaluados y que explicitan su competencia, y tiene que ver con el cumplimiento de la adquisición de conocimientos previstos y la ejecución de las responsabilidades asignadas. Se cree que la forma de ejecutar estas responsabilidades demuestra la competencia primaria del maestro.

El marco del Buen Desempeño Docente constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, el profesorado y la sociedad en cuanto a las competencias que se prevé que los educadores adquieran (Ministerio de Educación, 2012). Es una herramienta estratégica en una política fundamental de desarrollo de formadores que se enmarca en los siguientes propósitos:

- lenguaje común entre las personas que ejercen la profesión de educadores y los ciudadanos para referirse a las tácticas de educadores excepcionales.
- Promover que los docentes reflejen su práctica, se apropien de las representaciones que simbolizan la profesión y construyan, en comunidades de ejercicio, un imaginario compartido y profético de la enseñanza.
- Promover la reevaluación social y experta de los docentes, para reforzar su imagen profesional en un puesto que investigan, se desarrollan y perfeccionan dentro de la práctica del educador.
- Orientar y dar coherencia al diseño e implementación de normativas de educación, evaluación, reconocimiento profesional y desarrollo de las condiciones operativas docentes.

Además, define los dominios, competencias y actuaciones que simbolizan la verdadera enseñanza y que se pueden exigir a todos los instructores de educación básica regular en el país. Respecto a los cuatro dominios de Desempeño Docente, continúa que pueden ser regiones o campos de educación que agencias juntas un duro y rápido de desempeños expertos que afectan favorablemente el aprendizaje

del alumno y que el área completa subyace en el carácter ético del educador, dirigido a la prestación de un proveedor público y dentro del desarrollo integral de los estudiantes. En este contexto, se han diagnosticado cuatro dominios o campos concurrentes; siendo considerado como el tamaño del desempeño docente.

5.2. Justificación

En la actualidad las diversas instituciones educativas han buscado incorporar a su sistema de trabajo organizacional que se vea reflejado en el desempeño de los docentes; sin embargo, estos deficientes climas solo generan desempeños inadecuados; en esa línea, el presente trabajo permitió, conocer la relación entre el clima organizacional y desempeño del docente.

En esa línea, la justificación desde el punto de vista teórico toma en cuenta los planteamientos de Chiavenato (2000), hace mención al clima como el ambiente interno existente entre miembros de la organización, asociado a su motivación; mientras que, Fernández (2008), sobre el desempeño docente menciona que se refiere sobre estos fundamentos que se aportó información evidenciando un hecho que surge en los establecimientos educativos, en los que las variables sirven de referencia para investigar de manera similar sobre este lugar, tanto a nivel de localidad, como de proximidad y de ámbito nacional. La información teórica referida, sobre el clima organizacional y el desempeño docente, nos ayudará a promover el desarrollo del control educativo, para el bien de la niñez y la juventud.

Desde el punto de vista práctico, esta mirada se volverá aplicable, ya que los efectos recibidos sirven de manual al cuerpo directivo, al cuerpo técnico para lograr, a través de un clima organizacional efectivo, desempeños favorables en el educador.

Desde el punto de vista metodológico, aportar estrategias en el clima organizacional de intercambio que permitan a los docentes mejorar su nivel de desempeño laboral. Las estrategias, enfoques y dispositivos utilizados dentro de los estudios,

considerando sus niveles de validez y confiabilidad, pueden ser utilizados en diferentes trabajos de pensamiento metodológico.

Además, desde el punto de vista educativo, se justificó, al utilizar el permiso, una referencia precisa a los componentes educativos que deben revisarse o, en cualquier caso, transformarse, para que usted pueda hacer contribuciones completas al problema de un montón de preguntas. de formación primaria normal agradable y relevante

Desde el aspecto social, la investigación beneficia a directivos, docentes y la red en general, dado que se incrementa el conocimiento sobre la forma de gestión contemporánea, lo que, entre diferentes elementos, podría significar la mejora de un clima organizacional efectivo que promueva la identificación con la organización, motivación y participación entre docentes y directores. De esa apreciación, el clima organizacional y el desempeño docente aspectos importantes para la marcha de una organización educativa, que apunta a la formación educativa de los estudiantes del presente y futuros ciudadanos con calidad.

De lo anterior, se asume que el estudio se tornó imprescindible al confrontar los factores disfuncionales del clima organizacional percibidos al utilizar a los académicos de la organización estudiada, organizando la conexión con su desempeño

5.3. Problema

La evaluación de la problemática estudiada en estos estudios ha obligado a identificar las realidad global, en las que se ha encontrado la centralización exacerbada en la toma de decisiones, como un detalle que indica un clima organizacional insuficiente y, por supuesto, debilita la gestión en su capacidad, al mismo tiempo que establece desacuerdos entre las propias personas, como es el caso de los instructores, manifestando un debilitamiento dentro de la escolarización completa de niños y jóvenes.

Sin embargo, se debe identificar que, a pesar de las deficiencias definidas en párrafos anteriores, países avanzados, han entendido que un clima organizacional suficientemente bueno se caracteriza por una gestión exitosa, trabajo en equipo, entre

otros factores favorables que puede evolucionar en la institución, termina en mayores efectos dentro del desarrollo productivo y dentro del desempeño del capital humano. En cuanto a lo anterior, el autor Bris (2003) afirma que el clima organizacional es actualmente uno de los factores descifradores y permite, ya no mejor los procesos organizacionales y de gestión, sino también los de innovación e intercambio, a los que se incide en la institución.

Asimismo, Casassus (2003), en un expediente entregado a la UNESCO, enfatiza las limitaciones para realizar una gestión alineada con los propósitos educativos de las escuelas. Lo complementa al indicar que, en muchas instituciones, se muestra un clima institucional irrelevante para las relaciones interpersonales, que ahora no permite proyectar un control de éxito interna y externamente; este último es un detalle común en los establecimientos de nuestro contexto, y confiamos en que sea el evidente problema de desmotivación en los docentes, manifestándose en su baja participación, compromiso y superación profesional.

En Perú, también se han comprobado los ajustes que se han producido en el ámbito internacional, asociados a la modificación de la gestión institucional, enfatizando los que tienen que ver con el clima organizacional y el desempeño de los instructores; en el que hay constancia de instituciones dentro del sector de formación educativa, que en nuestro país se afectan por la escasez de conversación eficiente, que se refleja en el entorno laboral, que afecta a la organización, el desempeño del educador.

De acuerdo con lo anterior, el clima organizacional es fundamental en el correcto funcionamiento de cualquier institución, esto se completa con la ayuda de vender un ambiente positivo y de camaradería, el igual que crece a medida que se desarrollan las relaciones y, a medida que surgen como más complicadas y acertadas. Correcto, fomentan un clima armónico beneficioso para el cumplimiento de los acuerdos vitales, orientados a la consecución de metas útiles y comunes. Para ello es necesaria una buena toma de decisiones, una experiencia de pertenencia y de selección, ya que estas juegan un papel fundamental en el establecimiento de un clima organizacional ideal; Desde este ángulo, lo preciso debe ser que la organización tenga una vocación de

superación y bienestar personal, que comparta los éxitos y fracasos de la institución con el cuerpo de trabajadores y que abra espacios para la búsqueda de soluciones conjuntas.

Como resultado final de esta evaluación primaria de la molestia de los contextos internacionales, además de los hechos disponibles a nivel nacional, se asume que conceptualmente puede haber una diferencia marcada dentro del desempeño general de los educadores como un reflejo de la organización.

En relación con el hecho dentro de la región Ancash, las instituciones educativas, en sus distintos niveles, presentan muchos problemas en su funcionamiento, condiciones anómalas que afectan el mejoramiento institucional; que incluye: inadecuada toma de decisiones, comunicados verticales, poca participación e involucramiento de los actores educativos en su desarrollo; problemas que se reflejan en el desempeño general de los docentes, que requieren un clima organizacional sano y aceptable, importante para el desarrollo exitoso de los seres humanos de una organización académica. Lo que indica que el clima organizacional presente en estos establecimientos, así mismo, la presencia de relaciones interpersonales agrietadas, ahora no hacen contribuciones en ningún aspecto a la educación.

El mismo PER, en otras líneas, afirma que “Hay un clima institucional destructivo en los tiempos de la gestión descentralizada que deja de alcanzar logros instruccionales y metas institucionales”. En consecuencia, si los responsables de emprender técnicas educativas a nivel macro, dentro del área, presentan deficiencias en el reconocimiento del clima vivido, es de prever que las instituciones en su ritmo replicarán esta problemática; Ante lo cual es vital marcar pautas políticas para triunfar sobre la deficiencia, por eso el Gobierno Regional de Ancash (2007, p. 27) a través del PER propone como medidas “Involucrar a la comunidad académica dentro de las técnicas de participación, concertación y seguimiento del control tutorial”.

En cuanto a la compleja verdad de la Institución Educativa N ° 89506 del distrito de Coishco, escenario de los estudios, se descubrió una insuficiente toma de decisiones

en cuanto al control del conocimiento de las estructuras comunicativas poco asertivas entre los diferentes equipos de pintura del grupo, mínima evaluación. Como efecto, existe un clima organizacional desfavorable y sin éxito, lo que limita el éxito de las metas institucionales inherentes a la naturaleza de la gestión académica de esta casa de estudios, que es increíblemente considerada por la comunidad; sin embargo, ciertamente, reduce el desempeño general de los instructores y, lo que es aún más lamentable, el dominio significativo, eficiente y efectivo de los estudiantes.

Esta perturbación en el desempeño general de los docentes se manifiesta a través de las relaciones interpersonales entre los docentes, escaso incentivo y estímulo de la ruta de la institución hacia los instructores, etapa baja de identidad institucional, éxito medio de conocimiento. Dado lo anterior, surge el deseo de representar el hecho asociado entre cada variable y establecer los puntos en su interrelación.

Por tanto, la investigación tiene la siguiente cuestión:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1. Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Es el ambiente que existe en una Institución Educativa, que puede ser de agrado o desagrado de los sujetos, dependiendo del tipo de relaciones entre personas y profesionales que existan entre sus colaboradores. Un clima organizacional favorable o suficientemente bueno crea situaciones de convivencia armoniosa y es importante para el buen funcionamiento (Furnham, 2001).

Definición operacional

El Clima Organizacional, contempla evaluar dimensiones como la toma de decisiones, relaciones interpersonales y sentido de pertenencia. La variable fue medida empleando el cuestionario de evaluación del Clima Organizacional, estableciendo escalas para sus

niveles como son: bajo, medio y alto.

5.4.2. Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

El desempeño docente implica los deberes que el formador tiene que realizar a diario en una sala de estudio con sus alumnos para obtener un desarrollo completo y así alejarse del pragmatismo, la inmediatez y la improvisación en el transcurso de su gestión dentro de la sala de estudio (Fernández, 2008).

Definición operacional

El Desempeño docente fue medido a través de las dimensiones de la variable donde se evalúa la dimensión pedagógica y la dimensión cultural empleando el cuestionario de desempeño del docente, de cuyos resultados se establecerán los niveles bajo, medio y alto.

5.4.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ENUNCIADOS
CLIMA ORGANIZACIONAL	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> – Participación – Aportar ideas – Equipo directivo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las decisiones tomadas por el equipo directivo. 2. La institución brinda oportunidades. 3. Participó activamente en la toma de decisiones. 4. Las decisiones que se toman en la institución 5. El equipo directivo toma decisiones y es consciente de los riesgos.
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> – Trabajo en equipo – Interacción entre colegas. – Resolución de conflictos 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Las relaciones entre colegas se dan en el marco del respeto por el otro. 7. El nivel de interacción entre colegas. 8. La institución promueve equipos de trabajo. 9. En los equipos mis opiniones son valoradas 10. La institución facilita espacios para la identificación y resolución de conflictos
	Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> – Valores institucionales – Identificación 	<ol style="list-style-type: none"> 11. Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar. 12. Me siento satisfecho con el trabajo que realizo en la institución 13. Me siento realizado profesionalmente en la institución.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ENUNCIADOS
		– Participación en actividades	14. Participó activamente en las actividades extracurriculares de la Institución. 15. Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución. 16. Mi trabajo y compromiso con la institución. 17. Me identifico con los valores de esta Institución Educativa.
DESEMPEÑO DOCENTE	Pedagógica	– Elaboración de documentos. – Participación en reuniones/jornadas – Identifica características, necesidades e intereses de los estudiantes. – Motiva a los estudiantes	1. Identifica las habilidades cognitivas. 2. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje. 3. Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes. 4. Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje. 5. Elabora instrumentos considerando criterios de evaluación de aprendizajes. 6. Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos. 7. Despierta el interés por aprender en sus estudiantes, 8. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica. 9. Promueve el razonamiento.
	Cultural	– Respeta manifestaciones culturales. – Participa en actividades de la localidad. – Aplica enfoque intercultural. – Promueve conocimiento de la historia local, regional y nacional.	10. Establece una relación afectiva y armónica. 11. Emplea un vocabulario acorde. 12. Promueve el trabajo en equipo intercultural e inclusivo entre sus estudiantes. 13. Respeta las diferentes manifestaciones culturales de su comunidad. 14. Participa en actividades programadas por el aniversario de la localidad. 15. Muestra interés por conocer el contexto local y regional de La Institución Educativa. 16. Promueve en sus estudiantes el conocimiento y respeto por su historia local, regional y nacional.

5.5. Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018

5.6.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018.
- Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018.
- Comprobar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018.

6. METODOLOGÍA

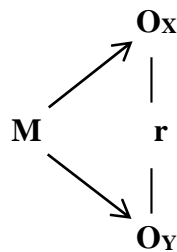
6.1. Tipo y Diseño de Investigación

6.1.1. Tipo de investigación

Se ha considerado el tipo correlacional; que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), asume como finalidad “establecer la relación existente entre dos o más variables dentro de un medio o ambiente particular” (p. 206), en el caso de la presente investigación las variables estuvieron representadas por el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 ubicada en el distrito de Coishco.

6.1.2. Diseño de investigación.

Para el desarrollo de la investigación se asumió como diseño el no experimental - transeccional - transversal, que según mencionan Hernández, et al. (2014), tiene como objetivo “determinar relación entre dos o más variables dentro de la misma muestra” (p. 224). La representación gráfica del diseño es la siguiente:



Donde:

M: muestra.

Ox: variable: Clima organizacional.

r: relación entre variables.

Oy: variable: Desempeño docente

6.2. Población y muestra

Según indican Hernández, et al. (2010), la población se encuentra conformada por el grupo con el cual se realiza el estudio, para el caso de la investigación constituida por 20 docentes de los niveles inicial y primaria.

En el caso de la muestra la constituye un grupo representativo de sujetos extraídos de la población; pero, al ser pequeña la población, siguiendo a Hernández, et al. (2014), sugiere que el grupo de sujetos cumple ambas funciones (población y muestra), situación que se reflejó en la presente investigación de este modo la muestra quedo constituida por la totalidad de la población; es decir, 20 docentes (6 del nivel y 14 del nivel primaria)

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

6.3.1. Técnicas de investigación

En la recolección de información para la investigación la técnica utilizada fue la “Encuesta”, que, al ser de naturaleza cuantitativa, se emplearon los instrumentos como el cuestionario de alternativa múltiple, con la finalidad de obtener información sistemática a través de los ítems planteados para ambas variables.

6.3.2. Instrumentos de investigación

Se aplicaron los siguientes:

- **Cuestionario de recolección de datos del clima organizacional**

El cuestionario para la evaluación del clima organizacional forma parte de la labor de la investigadora, basado en los fundamentos conceptuales expuestos en el marco teórico de la tesis, por lo cual fue sometido a procesos de validación mediante consulta a expertos, teniendo como criterio su conocimiento del tema y contar con el grado de maestría. Asimismo, fue sometido a procedimientos de confiabilidad a través de una prueba piloto, donde los datos recopilados se procesaron mediante el coeficiente Alpha de Crombach obteniendo un valor de fiabilidad de 0,793 que indica un nivel de confianza aceptable. De este modo el instrumento quedo constituido por 3 dimensiones con 17 ítems de opción múltiple tipo Escala Likert: 1 = Muy mala, 2 = Mala, 3 = Regular, 4 = Buena y 5 = Muy buena. Para determinar el nivel de la variable se empleó la siguiente escala:

Nivel	INTERVALO
Bajo	17 – 39
Medio	40 – 62
Bueno	63 – 85

- **Cuestionario sobre el desempeño docente.**

El instrumento constituye parte de la labor de la investigadora, basado en los fundamentos conceptuales expuestos en el marco teórico de la tesis, siendo por ello, sometido a procesos de validación mediante consulta a expertos, teniendo como criterio su conocimiento del tema y contar con el grado de maestría. Asimismo, fue sometido a procedimientos de confiabilidad a través de una prueba piloto, donde los datos recopilados se procesaron mediante el coeficiente Alpha de Cronbach obteniendo un valor de fiabilidad de 0,851 que indica un nivel de confianza aceptable. De este modo el instrumento quedo constituido por 2 dimensiones con 16 ítems de opción múltiple tipo Escala Likert: 1 = Muy mala, 2 = Mala, 3 = Regular, 4 = Buena y 5 = Muy buena. Para determinar el nivel de la variable se empleó la siguiente escala:

Nivel	INTERVALO
Bajo	16 – 37
Medio	38 – 59
Bueno	60 – 80

6.4. Técnicas de procesamiento y análisis de información

Para el procesamiento y análisis de la información recopilada se partió de la organización de la información acopiada en los instrumentos, empleando el software Excel 2016 y SPSS 25.0; asimismo, se usaron tablas de frecuencia; así como, gráficos de barra, que dan cuenta de los niveles en cada una de las variables establecidas.

Con referencia a la información orientada a calcular la relación entre las variables, se partió de la evaluación de la distribución normal, considerando la aplicación de la Shapiro - Wilk por considerarse una muestra con menos de 50 sujetos, obteniéndose como resultados que $p < 0,05$ de este modo se asume “que existen diferencias significativas entre las puntuaciones obtenidas por la muestra; la distribución no es normal”, con lo cual se recomienda el uso de coeficiente r de Spearman.

7. RESULTADOS

7.1. Análisis y descripción de resultados

Tabla 1:

Nivel en la Variable clima organizacional.

NIVEL	FI	%
Bajo	5	25
Medio	14	70
Bueno	1	5
TOTAL	20	100

Fuente: cuestionario de Clima Organizacional

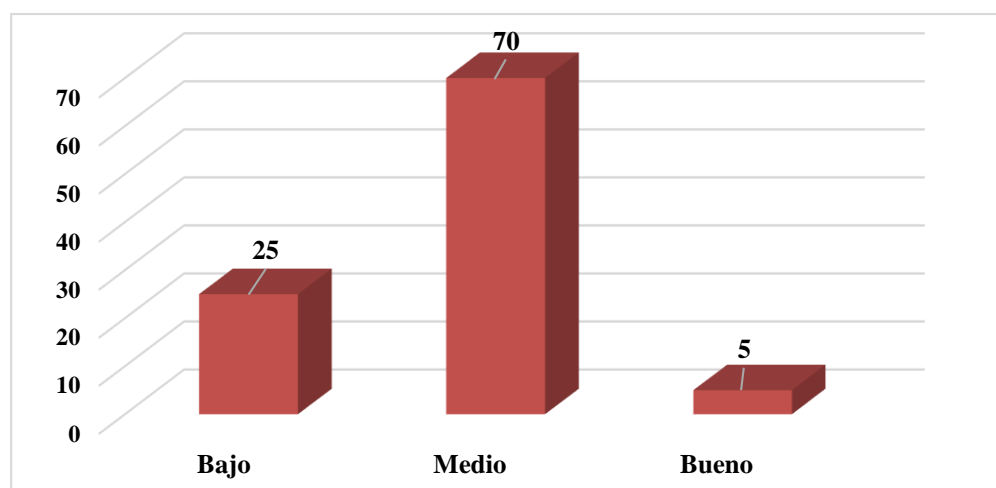


Figura 1:

Nivel en la Variable clima organizacional

Fuente: Tabla 2

De acuerdo a la tabla y figura 1 respecto a la variable clima organizacional; los datos indican que, el nivel bajo alcanza 25 %, medio un 70 % y bueno un 5 % según la evaluación realizada. Por lo presentado, se deduce que la variable Clima organizacional, para una cantidad cercana a las tres cuartas partes de la muestra se ubica en nivel medio.

Tabla 2

Nivel en la Variable desempeño docente.

NIVEL	FI	%
Bajo	7	35
Medio	11	55
Bueno	2	10
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario de Desempeño Docente

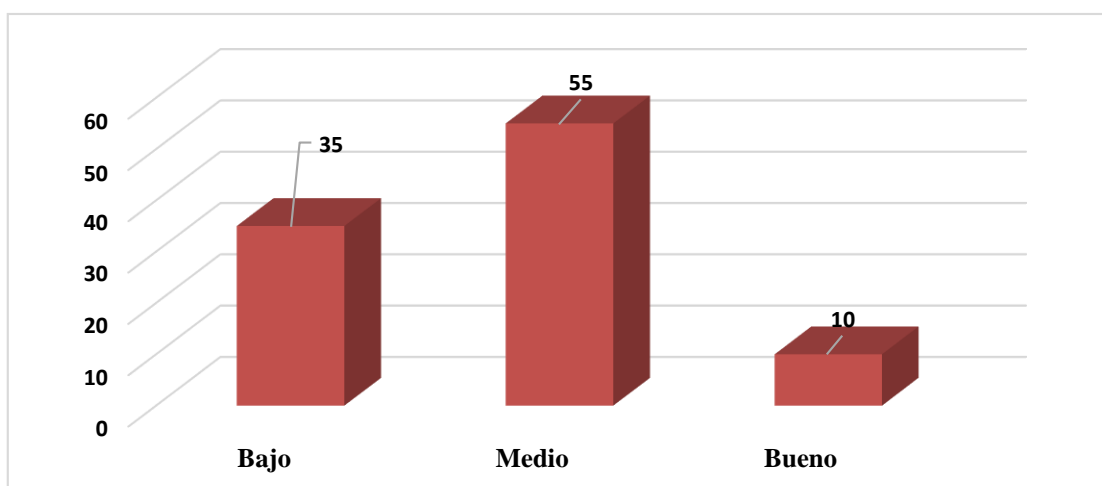


Figura 2:

Nivel en la Variable Desempeño docente

Fuente: Tabla 2

Según los datos presentados en la tabla y figura 2 para los resultados relacionados con la variable Desempeño docente; los datos indican que, el nivel bajo alcanza 35 %, medio un 55 % y bueno un 10 % según la evaluación realizada por los sujetos de la muestra. Por lo presentado, se deduce que Desempeño docente, para una cantidad superior a la mitad de la muestra se encuentra en un nivel medio.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de las variables

Correlación de Spearman		DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	DIMENSIÓN CULTURAL
TOMA DE DECISIONES	r	0,756*	0,783*
	Sig. (bilateral)	0,039	0,042
	N	20	20
RELACIONES INTERPERSONALES	r	0,803*	0,791*
	Sig. (bilateral)	0,017	0,031
	N	20	20
SENTIDO DE PERTENENCIA	r	0,751*	0,774*
	Sig. (bilateral)	0,025	0,044
	N	20	20

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

Según los datos indicados en la tabla 3 para la relación entre las dimensiones de las variables Spearman ha obtenido los siguientes resultados:

- Relación entre toma de decisiones y dimensión pedagógica un valor $r = 0,756$ que indica una relación positiva considerable entre las dimensiones.
- Relación entre toma de decisiones y dimensión cultural un valor $r = 0,783$ que indica una relación positiva considerable entre las dimensiones.
- Relación entre relaciones interpersonales y dimensión pedagógica un valor $r = 0,803$ que indica una relación positiva considerable entre las dimensiones.
- Relación entre relaciones interpersonales y dimensión cultural un valor $r = 0,791$ que indica una relación positiva considerable entre las dimensiones.
- Relación entre sentido de pertenencia y dimensión pedagógica un valor $r = 0,751$ que indica una relación positiva considerable entre las dimensiones.
- Relación entre sentido de pertenencia y dimensión cultural un valor $r = 0,774$ que indica una relación positiva considerable entre las dimensiones.

Asimismo, el valor de significancia bilateral asumidos para cada una de las relaciones establecidas, se muestran inferior al nivel 0.05 establecido por el programa SPSS 25.0 a partir de procesamiento de datos, los que indican claras relaciones significativas, con lo cual se acepta la hipótesis de investigación planteada.

Tabla 4

Relación entre las variables clima organizacional y el desempeño docente

Correlación de Spearman		DESEMPEÑO DOCENTE
	r	0,788*
CLIMA ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	0,024
	N	20

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

De acuerdo con los datos de la tabla 4 para la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño docente el coeficiente de correlación de Spearman ha obtenido un valor $r= 0,788$ que indica un tipo de relación positiva considerable entre las variables evaluadas; del mismo modo, el valor de significancia bilateral 0,024 se muestran inferior al nivel 0.05 establecido por el programa SPSS 25.0 a partir de procesamiento de datos, los que indica una clara relación significativa, con lo cual se acepta la hipótesis de investigación planteada en la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La actualidad vivenciada en las Instituciones Educativas, del ámbito estatal así como del privado, constituyen un compromiso para incorporar en los procesos de gestión cambios trascendentales, el intercambio de información, operaciones de producción y organización de las labores, todo ello en incesante cambio. En el caso particular de la Educación, los procesos de gestión, principalmente los desarrollados por los docentes como parte de su desempeño en la escuela se ven afectados, pues el clima organizacional muchas veces no responden a las exigencias y necesidades que plantean las múltiples realidades; es en ese sentido que a través de la investigación se estableció la necesidad de conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, los datos procesados y presentados en el punto anterior, se discuten de acuerdo a los objetivos establecidos en los siguientes párrafos.

Con referencia al objetivo orientado a identificar el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa N° 89506 los datos presentados en los resultados indican que la variable clima organizacional tiene un 25 % en el nivel bajo; un 70 % en el nivel medio y un 5 % en el nivel bueno; por lo cual se deduce que la variable se encuentra en un nivel medio; respecto a lo referido, un análisis desde nuestra experiencia se puede afirmar que las características personales y familiares de la formación profesional del docente de educación primaria e inicial, niveles que son atendidos en la institución, evidencian, alegría, trabajo en equipo, jovialidad, impacta las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, la identidad institucional y diferentes factores que pueden ser parte del clima organizacional; de ahí que alcance estos niveles medios, que a pesar de mostrarse deficiencias en los aspectos priorizados en la investigación, se ven superados por las características socio personales de los docentes; sin embargo, las deficiencias, como ya se han indicado, que se muestran en el ambiente laboral, se ven reflejados en los niveles medios para el clima institucional.

De igual modo, se puede indicar que los resultados presentados muestran relación con las conclusiones indicadas por Arenas (2017) en su tesis “indica un clima favorable, aun cuando existen problemas, por tanto, de nivel medio; de igual modo, Berrospi (2014), en su tesis “El clima organizacional en el desempeño docente” manifiestas que el clima

organizacional tiene relación significativa con desempeño docente; dato también corroborado por Chico (2015), refiere que los estilos de liderazgo tienen una tendencia a influir sobre el clima institucional, al respecto en el marco teórico de la tesis indica que el clima organizacional representa las percepciones que la persona tiene de la organización para la que trabaja y la opinión que se ha formado de ella (García, 2003).

Con referencia al objetivo orientado a identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 los datos presentados en los resultados indican que la variable evaluada muestra un 35 % en el nivel bajo; un 55 % en el nivel medio y un 10 % en el nivel bueno, asumiéndose que según la evaluación realizada por la muestra la variable se encuentra en un nivel medio; respecto a lo referido, un análisis desde nuestra experiencia que la institución educativa dentro del contexto donde se desarrolla la labor educativa, un contexto urbano rural, ha logrado un prestigio que lo ubica entre las mejores instituciones educativas de la localidad, gracias al trabajo docente; sin embargo, este desempeño no destaca; ya los aspectos evaluados constituyen una debilidad del docente, que no puede ser superada con solo su preparación profesional, le demanda mayor acercamiento al estudiante y al contexto socio cultural de la comunidad; de allí que se encuentre en el nivel medio; no por ello se puede dejar de indicar como una de las fortalezas, el ejercicio pedagógico que se realiza dentro de las aulas escolares en los grados instruccionales a través del cual se brindan los servicios a la comunidad.

De igual modo, se puede indicar que los resultados presentados muestran relación con las conclusiones indicadas por Medina (2017) señala que de la evaluación de desempeño docente se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa y que para mejorar el desempeño debe enfocarse en trabajar la flexibilidad; como indica también, Saenz (2017) en la tesis “Clima organizacional y desempeño de docentes” con respecto a las recompensas, si éstas mejorarán entonces los docentes se sentirían motivados y como consecuencia el desempeño se optimizaría; a diferencia de, Lengó (2013) manifiesta que en los centros educativos predomina un clima autoritario que no estimula los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en su

desempeño laboral; al respecto en el marco teórico de la tesis indica Frederick (2009), que el desempeño docente califique la alta calidad profesional con la que se espera que haga el docente de educación, mide diversos rasgos junto con: conducta en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, dedicación organizacional, perfeccionamiento pedagógico, innovación.

Con referencia al objetivo que busco evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente los datos presentados en los resultados indican que la relación entre las dimensiones de las variables evaluadas según el coeficiente de correlación de Spearman ha obtenido en la relación entre toma de decisiones y dimensión pedagógica un valor $r= 0,756$, para la relación entre toma de decisiones y dimensión cultural un valor $r= 0,783$; en la relación entre relaciones interpersonales y dimensión pedagógica un valor $r= 0,803$; en la relación entre relaciones interpersonales y dimensión cultural un valor $r= 0,791$; en la relación entre sentido de pertenencia y dimensión pedagógica un valor $r= 0,751$; en la relación entre sentido de pertenencia y dimensión cultural un valor $r= 0,774$; en todos los casos evaluados se indica una relación positiva considerable entre las dimensiones; del mismo modo, el valor de significancia bilateral indican claras relaciones significativas, con lo cual se acepta la hipótesis de investigación planteada.

Por lo expresado, un análisis desde nuestra experiencia reafirma lo señalado líneas arriba, que el nivel medio en las dimensiones del clima organizacional que se evidencia en la institución, constituyen un elemento decisivo en su desempeño, como ya se ha reconocido el prestigio del cual se goza en la localidad, presenta ligeras deficiencias como que el docente en su mayoría no vive en la comunidad, no se siente parte del contexto, por el poco contacto entre docentes las relaciones interpersonales son de nivel medio, mismo nivel asumido para la toma de decisiones se puede evidenciar que se refleja en su desempeño. De igual modo, se puede indicar que los resultados presentados muestran relación con las conclusiones indicadas por Monroy (2013), indicó que el liderazgo directivo influye en el clima institucional; de igual modo, Barboza (2017), en su estudio “Cultura organizacional y el desempeño docente” refiere que existe una correlación fuerte

entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño docente, mientras que, Tinoco (2015) menciona que el desempeño docente es un reflejo de diversos aspectos que se dan en el contexto de la escuela; al respecto en el marco teórico de la tesis indica Goncalves (1999) que la importancia del clima organizacional radica en vivir dentro de la verdad que la conducta de un empleado no es resultado de los elementos organizacionales imperantes, sin embargo depende de las percepciones que él tenga de esos elementos.

Con referencia al objetivo general que busco determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño docente los datos presentados en los resultados indican que la relación entre las variables ha obtenido un valor $r= 0,788$ para el coeficiente de correlación de Spearman asumida como un tipo de relación positiva considerable entre las variables evaluadas; asimismo, el valor de significancia bilateral 0,024 se muestran inferior al nivel 0.05 con lo cual se aceptó la hipótesis de investigación planteada; frente a lo cual, un análisis de los resultados a la luz de la experiencia docente, es claro suponer que cuando los niveles de clima organizacional tan influyentes en la actualidad se muestran de nivel medio, estos se vean reflejados en el desempeño del personal que labora en la institución, en este caso los docentes; que no puede ser superado por la deficiencias mostradas en la evaluación realizada, peor que los niveles de correlación son un claro indicador de que al mejor una de la variables estas podrán también visualizarse en la otra variable.

De igual modo, se puede indicar que los resultados presentados muestran relación con las conclusiones indicadas por Gonzales (2016), en su estudio “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas” donde indica que la cultura organizacional tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño del docente; de igual modo, coincide Torres (2014) refiere que existe una relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral; coinciden también con Reto (2018), en su tesis titulada “Clima institucional y desempeño docente” llegando a afirmar que el clima institucional incide significativamente en el desempeño docente; al respecto en el marco

teórico de la tesis indica Chiavenato (2010), que el clima organizacional impacta el diploma de compromiso e identidad de los participantes de la empresa con él. Una organización con muy buen clima tiene una alta probabilidad de lograr un buen nivel de identificación de sus colaboradores.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

- La relación entre el clima organizacional y el desempeño docente según el coeficiente Spearman ha obtenido un valor $r= 0,788$ que es asumida como un tipo de relación positiva considerable entre las variables evaluadas de acuerdo a los datos presentados en la tabla 4; asimismo, el valor de significancia bilateral 0,024 se muestran inferior al nivel 0.05 con lo cual se concluye que existe una relación significativa.
- El nivel del clima organizacional en la Institución Educativa N° 89506 de acuerdo a los resultados, se indica que la variable evaluada presenta como porcentajes un 25 % en el nivel bajo; un 70 % en el nivel medio y un 5 % en el nivel bueno según los datos presentados en la tabla 1; con lo cual se concluye que la variable se encuentra en un nivel medio.
- El nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 de acuerdo con los resultados se indica que la variable evaluada muestra un 35 % en el nivel bajo; un 55 % en el nivel medio y un 10 % en el nivel bueno según los datos presentados en la tabla 3; concluyéndose que la variable se encuentra en un nivel medio.
- La relación entre las dimensiones de las variables los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman ha obtenido para la relación toma de decisiones y dimensión pedagógica un valor $r= 0,756$, entre toma de decisiones y dimensión cultural un valor $r= 0,783$; entre relaciones interpersonales y dimensión pedagógica un valor $r= 0,803$; entre relaciones interpersonales y dimensión cultural un valor $r= 0,791$; entre sentido de pertenencia y dimensión pedagógica un valor $r= 0,751$; entre sentido de pertenencia y dimensión cultural un valor $r= 0,774$ datos

obtenidos de la tabla 3 que por los datos se concluye casos evaluados se indica una relación positiva considerable entre las dimensiones.

9.2. Recomendaciones

Se recomienda a las diversas organizaciones educativas privadas y públicas en la provincia del Santa, promover el desarrollo de estudios comparativos, descriptivo y propositivos, con la finalidad de explicar en forma sistemática el nivel de influencia del clima organizacional sobre el desempeño docente.

- A los directivos de la Institución Educativa N° 89506, se recomienda gestionar, para el personal de la institución, programas de capacitación en mejoramiento del clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa, a fin de fortalecer y profundizar en los hallazgos encontrados.
- Se sugiere que los administradores de la Institución Educativa No. 89506 promuevan investigación entre docentes, para poder recabar información de diferentes visiones y mediante diversos instrumentos que permitan la triangulación de los registros acumulados y discusión de los resultados recibidos, lo que conduce al buen desarrollo del clima organizacional y del desempeño docente.
- A los administradores de la Institución Educativa No. 89506, promocionar una cultura de evaluación permanente entre los docentes de la organización, para que la toma de decisiones sea extra certera y posible en el tema de mejoramiento del clima organizacional.
- A los directores de la Institución Educativa N ° 89506, se recomienda establecer alianzas organizativas con las universidades cercanas para que los colegios implementen aplicaciones de escolarización para los docentes, que conduzcan al perfeccionamiento de la mayoría consecuentemente alcanzar altos niveles en el Clima Organizacional y desempeño docente para que puedan cumplir eficientemente su labor educativa.

- A los diferentes equipos de docentes de la Institución Educativa N ° 89506, interesados dentro de la gestión pedagógica, se aconseja aprovechar las valiosas estadísticas acumuladas en esta tesis, para realizar estudios que busquen un análisis vital reflexivo, a fin de ampliar y profundizar los alcances teóricos y realistas de la mirada existente.
- Se suele recomendar a los docentes distritales, interesados en la excelencia académica, ampliar de manera integral esta mirada a otros contextos educativos con mayor población, que presenten características comparables o específicas para que corrobore, rechace o descubra nuevos hallazgos que contribuyan a la concretización del clima organizacional en las instituciones, organizando las características de cada organización y alineadas con los perfiles de directivos, docentes, alumnos y madre y padre

10. AGRADECIMIENTOS.

En primer lugar, mi agradecimiento a Dios Todopoderoso, por haberme dado sabiduría y fortaleza.

A mi familia, por su comprensión y estímulo, y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron incondicionalmente para poder culminar mis estudios y este trabajo de investigación.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, Y. y Villegas, C. (2009, diciembre). *El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento*. *Revista Universitaria de Investigación*, Año 9, No. 2.
- Álvarez, M. (2001). *Liderazgo educativo para directivos*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque: USAT, Escuela de Economía.
- Arenas, O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora*. (Tesis maestría) Universidad de Carabobo, Estado Carabobo, Venezuela.
- Berrosipi, F. (2014). *El clima organizacional en el desempeño docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión – Pasco*. (Tesis maestría). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro De Pasco, Perú.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencia*. México: Trillas.
- Chiavenato, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 5ª edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *El Clima Organizacional*. Bogotá: McGraw Hill
- Daft, R. (2007). *Teoría y diseño Organizacional*. 9ª Edición. México: Corporativo Santa Fe.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas* (3a ed.). México: Thomson
- Fernández, J. (2008) *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria*

- de Lima*. Perú: Instituto de Investigación de Psicología, Universidad de San Martín de Porres.
- Frederick, J. (2009). Compromiso escolar: potencial del concepto. Estado de evidencia. En *Review of Educational Research*, 74 (1), págs. 59-109.
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional: El comportamiento del Individuo en la Organización*. (1ra ed.). Oxford México.
- Gadow, F. (2010). La gestión del talento en tiempos de cambio. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- García, E. (2003). *Liderazgo docente*. Recuperado de <http://www.unam.mx/rompan/70/rf70art2.html>.
- Gongalves, A. (1999). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Guillen, B. y Guil, R. (2000). *Satisfacción Laboral*. México: Mc. Graw.
- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (2003). *Comportamiento Organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición. México D.F: Mc Graw Hill Interamericana
- Hernández, V. (2010). *Influencia de la cultura organizacional en la calidad del servicio en el Hospital "Mario Muñoz Monroy"*. (Tesis de Maestría). Cuba.
- Koontz, H. (2010). *Administración: Una Perspectiva Global*. Segunda Edición. México D.F.: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Lengo, Y. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del docente en centros de Educación Inicial*. (Tesis de maestría). UNIVERSIDAD DEL ZULIA, Maracaibo, Venezuela.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1978). *Motivation and organizational climate*. USA: Harvard University Press.

- Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. Madrid: Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/02111819Xn27p103.pdf61.
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Germany: Grin.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito* (Tesis maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: MINEDU.
- Monroy, V. (2013). *Liderazgo directivo y su influencia con el clima institucional de las instituciones educativas del distrito de Mollendo* (Tesis maestría). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro De Pasco, Perú.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: magisterio
- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. (Tesis de Maestría). Monterrey- México
- Reto, A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ª Edición. México: Pearson/Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico Organizacional*. (6ª Edición). México: Alfa omega Grupo editor.
- Rodríguez, J. (2001). *El Factor Humano en la Empresa*. España: Deusto S.A. 2001.
- Saenz, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño de docentes de la escuela profesional de contabilidad – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote sede Huaraz – 2015* (Tesis maestría). Universidad Santiago Antúnez de Mayolo,

Huaraz, Perú.

Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*. Campus central Guatemala de la Asunción.

Sánchez, H. y Reyes, C. (1998). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima: Mantaro.

Valls, A. (2010). *Las 12 habilidades directivas clave*. España: grupo Planeta.

Vásquez, L. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. España: Ideas propias.

12. APÉNDICE Y ANEXO

Instrumentos

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado colega el presente cuestionario es anónimo y tiene la finalidad de recoger datos sobre el Clima organizacional y Desempeño docente de nuestra Institución Educativa. Esperamos que tus respuestas reflejen la realidad de nuestra institución. Gracias por tu apoyo.

INDICACIONES: Lee detenidamente cada ítem y marca el numeral que consideres adecuado según la siguiente escala:

- 1 = Muy mala
- 2 = Mala
- 3 = Regular
- 4 = Buena
- 5 = Muy buena

BLOQUE I: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES - ITEMS	RESPUESTAS				
	DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES	1	2	3	4	5
1	Las decisiones tomadas por el equipo directivo de la institución demuestran pertinencia con la realidad institucional.					
2	La institución brinda oportunidades donde puedo participar y aportar en las decisiones relacionadas con el desarrollo de mi trabajo.					
3	Participó activamente en la toma de decisiones que afectan el cumplimiento de mis funciones y/o tareas.					
4	Las decisiones que se toman en la institución se toman en forma democrática y participativa.					
5	El equipo directivo toma decisiones y es consciente de los riesgos que cada una conlleva.					
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
6	Las relaciones entre colegas se dan en el marco del respeto por el otro.					
7	El nivel de interacción entre colegas permite compartir experiencias y mejorar mis prácticas pedagógicas.					

8	La institución promueve equipos de trabajo que aporten al cumplimiento de los objetivos propuestos.					
9	En los equipos de trabajo donde participo mis opiniones son valoradas					
10	La institución facilita espacios para la identificación y resolución de conflictos.					
	DIMENSIÓN: SENTIDO DE PERTENENCIA	1	2	3	4	5
11	Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar.					
12	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo en la institución					
13	Me siento realizado profesionalmente respecto a mi labor docente en la institución.					
14	Participó activamente en las actividades extracurriculares de la Institución.					
15	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución.					
16	Mi trabajo y compromiso con la institución, es valorado por los demás miembros de la comunidad educativa.					
17	Me identifico con los valores de esta Institución Educativa.					

BLOQUE II: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES - ITEMS	RESPUESTAS				
	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	1	2	3	4	5
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.					
2	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.					
3	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes.					
4	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponibles en la Institución Educativa.					
5	Elabora instrumentos considerando criterios de evaluación de aprendizajes acordes a los aprendizajes esperados.					

6	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos, tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.					
7	Despierta el interés por aprender en sus estudiantes, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades.					
8	Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.					
9	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
	DIMENSIÓN CULTURAL	1	2	3	4	5
10	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.					
11	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales de sus estudiantes durante la sesión de aprendizaje.					
12	Promueve el trabajo en equipo intercultural e inclusivo entre sus estudiantes.					
13	Respeto las diferentes manifestaciones culturales de su comunidad.					
14	Participa en actividades programadas por el aniversario de la localidad.					
15	Muestra interés por conocer el contexto local y regional de La Institución Educativa.					
16	Promueve en sus estudiantes el conocimiento y respeto por su historia local, regional y nacional.					

Muchas gracias por tu colaboración

Intervalos por niveles establecidos en las variables

Nivel	Clima Organizacional	Nivel	Desempeño docente
Bajo	17 – 39	Bajo	16 – 37
Medio	40 – 62	Medio	38 – 59
Bueno	63 – 85	Bueno	60 – 80

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de recolección de datos

OBJETIVO: Evaluar el nivel de las variables clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 89506.

DIRIGIDO A: de la Institución Educativa N° 89506, Coishco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Espinoza Quiñones Hermenegildo*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister en Docencia y gestión Educativa*

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			


Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones
Asesor-Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

MATRIZ DE VALIDACIÓN: CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Clima Organizacional y Desempeño Docente en la I.E N° 89506 – Coishco, 2018.


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ENUNCIADOS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy mala	Mala	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Participación - Aportar ideas - Equipo directivo 	1. Las decisiones tomadas por el equipo directivo de la institución demuestran pertinencia con la realidad institucional.						√									
			2. La institución brinda oportunidades donde puedo participar y aportar en las decisiones relacionadas con el desarrollo de mi trabajo.						√									
			3. Participó activamente en la toma de decisiones que afectan el cumplimiento de mis funciones y/o tareas.						√									
			4. Las decisiones que se toman en la institución se toman en forma democrática y participativa.						√									
			5. El equipo directivo toma decisiones y es consciente de los riesgos que cada una conlleva.						√									

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ENUNCIADOS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy mala	Mala	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Interacción entre colegas. - Resolución de conflictos 	6. Las relaciones entre colegas se dan en el marco del respeto por el otro.						√		√		√		√			
		7. El nivel de interacción entre colegas permite compartir experiencias y mejorar mis prácticas pedagógicas.						√		√		√		√			
		8. La institución promueve equipos de trabajo que aporten al cumplimiento de los objetivos propuestos.						√		√		√		√			
		9. En los equipos de trabajo donde participo mis opiniones son valoradas						√		√		√		√			
		10. La institución facilita espacios para la identificación y resolución de conflictos						√		√		√		√			
Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> - Valores institucionales - Identificación 	11. Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar.						√		√		√		√			
		12. Me siento satisfecho con el trabajo que realizo en la institución						√		√		√		√			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ENUNCIADOS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy mala	Mala	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO DOCENTE	Pedagógica	- Participación en actividades	13. Me siento realizado profesionalmente respecto a mi labor docente en la institución.							✓			✓			✓			
			14. Participó activamente en las actividades extracurriculares de la Institución							✓			✓			✓			
			15. Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución							✓			✓			✓			
			16. Mi trabajo y compromiso con la institución, es valorado por los demás miembros de la comunidad educativa.							✓			✓			✓			
			17. Me identifico con los valores de esta Institución Educativa.							✓			✓			✓			
			- Elaboración de documentos.							✓			✓			✓			
	- Participación en reuniones / jornadas	2. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.							✓			✓			✓				
		3. Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes.							✓			✓			✓				
		4. Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y							✓			✓			✓				

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ENUNCIADOS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy mala	Mala	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
		<ul style="list-style-type: none"> - Identifica características, necesidades e intereses de los estudiantes. - Motiva a los estudiantes 	comunicación disponibles en la Institución Educativa.																
			5. Elabora instrumentos considerando criterios de evaluación de aprendizajes acordes a los aprendizajes esperados.						√		√			√		√			
			6. Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos, tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.						√		√			√		√			
			7. Despierta el interés por aprender en sus estudiantes, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades.						√		√			√		√			
			8. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes						√		√			√		√			
			9. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.						√		√			√		√			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ENUNCIADOS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy mala	Mala	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
	Cultural	<ul style="list-style-type: none"> - Respeta manifestaciones culturales. - Participa en actividades de la localidad. - Aplica enfoque intercultural. - Promueve conocimiento de la historia local, regional y nacional. 	10. Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural							✓		✓		✓		✓			
			11. Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales de sus estudiantes durante la sesión de aprendizaje								✓		✓		✓		✓		
			12. Promueve el trabajo en equipo intercultural e inclusivo entre sus estudiantes.								✓		✓		✓		✓		
			13. Respetar las diferentes manifestaciones culturales de su comunidad.								✓		✓		✓		✓		
			14. Participa en actividades programadas por el aniversario de la localidad								✓		✓		✓		✓		
			15. Muestra interés por conocer el contexto local y regional de La Institución Educativa.								✓		✓		✓		✓		
			16. Promueve en sus estudiantes el conocimiento y respeto por su historia local, regional y nacional.								✓		✓		✓		✓		


Mg. Herminegildo Espinoza Quiñones
 Asesor-Consultor
 Estadística y Metodología de la Investigación

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TITULO: Clima Organizacional y Desempeño Docente en la I.E N° 89506 – Coishco, 2018.

AUTORA: Salazar Turriate, Nancy Margarita

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018?	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018. Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018. Comprobar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018. 	<p>Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 89506 en el distrito de Coishco, año 2018</p>	<p>Variable X:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Variable Y:</p> <p>Desempeño docente</p>

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

TITULO: Clima Organizacional y Desempeño Docente en la I.E N° 89506 – Coishco, 2018.

AUTORA: Salazar Turriate, Nancy Margarita

VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO DE INVESTIGACIÓN
<p>Variable X:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Variable Y:</p> <p>Desempeño docente</p>	<p style="text-align: center;">TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p style="text-align: center;">DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>No experimental - transeccional - correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox --- r r --- Oy </pre> </div>	<p style="text-align: center;">Ámbito</p> <p>I.E N° 89506 – Coishco</p> <p style="text-align: center;">Población</p> <p>20 docentes de la I.E N° 89506 – Coishco.</p> <p style="text-align: center;">Muestra</p> <p>20 docentes de la I.E N° 89506 – Coishco.</p>	<p style="text-align: center;">TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p style="text-align: center;">INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario de recolección de información</p>	<p style="text-align: center;">Validación</p> <p>Validez de contenido a criterio de juicio de expertos</p> <p style="text-align: center;">Confiability</p> <p>Prueba piloto, Coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach</p> <p style="text-align: center;">SOFTWARE ESTADÍSTICO</p> <p>Excel 2016 y SPSS 25.0</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tablas de frecuencia • Gráfico de barras <p style="text-align: center;">Pruebas no paramétricas:</p> <p>Spearman</p>