

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



**Clima organizacional y desempeño laboral de plana
docente, Institución Educativa 1541 de Nuevo
Chimbote – 2018**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autora:

Trujillo Torrejón, Lili Veranisa

Asesor:

León Alva, Martos Ernesto

Chimbote - Perú

2019

Universidad San Pedro

Vicerrectorado Académico

Escuela de Posgrado

Facultad De Ciencias Económicas y Administrativas



**Clima organizacional y desempeño laboral de plana docente,
Institución Educativa 1541 de Nuevo Chimbote – 2018**

Tesis

Para Obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autora:

Trujillo Torrejón Lili Veranisa

Asesor:

León Alva Martos Ernesto

Chimbote - Perú

2019

Palabras Clave:

Tema	Clima organizacional y Desempeño Laboral
Especialidad	Gestión Pública

Línea de Investigación:

- 5. Ciencias Sociales
 - 5.2. Economía y Negocios
 - 5.2.1 Economía
 - 5.2.1.1 Talento Humano

Keywords:

Theme	Organizational Climate and Work Performance
Specialty	Public Management

Line Of Research:

- 5. Social Sciences
 - 5.2 Economy and Business
 - 5.2.1 Economy
 - 5.2.1.1 Talent Humane

**Clima organizacional y desempeño laboral de plana docente,
Institución Educativa 1541 de nuevo Chimbote – 2018**

**Climate organizational and labor performance of educational
page, I.E 1541 again Chimbote - 2018**

Resumen

La investigación, tuvo como propósito, determinar cómo el clima organizacional se relacionó con el desempeño laboral de la plana docente, institución educativa 1541 de Nuevo Chimbote – 2018. Se utilizó una de investigación de tipo descriptiva, de diseño no experimental de corte transversal simple, La población estuvo constituida por la totalidad de la plana docente, de la Institución Educativa N° 1541, y las unidades de analisis fueron todos los docentes de dicha institución. Se usó como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario. Consideramos que los resultados obtenidos, entre otros, serán que el clima organizacional no es el adecuado; el rendimiento del desempeño laboral es en términos regulares y que existe un alto porcentaje de estrés en el personal de la plana docente de la Institución Educativa N° 1541 del Pueblo Joven 3 de octubre – Nuevo Chimbote en el año 2018.

PALABRAS CLAVE. - Clima organizacional, Desempeño laboral, Gestión educativa.

Abstract

The purpose of the research was to determine how the organizational climate was related to the performance of the teaching staff, 1541 educational institution of Nuevo Chimbote, 2018. A correlational descriptive type of research was used, with a nonexperimental design of a simple transversal cut, the population was constituted by the entire teaching staff, of the Educational Institution N°1541, and the units of analysts were all the teachers of that institution. The survey was used as a technique, as an instrument of the questionnaire. We believe that the possible results achieved, among others, will be that the organizational climate is not adequate; the performance of the work performance is in regular terms and that there is a high percentage of stress in the staff of the teaching staff of the Educational Institution N°1541 of the Young People 3 of October – New Chimbote in the year 2018.

KEY WORDS. - Organizational climate, Work performance, Educational management.

INDICE GENERAL

PALABRAS CLAVE	i
TITULO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
CAPITULO I	1
I. INTRODUCCION	1
1.1 Antecedentes	2
1.2. Justificación de la investigación	5
1.3. Problema	6
1.4. Conceptuación y operacionalización de variables	6
1.5. Hipótesis.....	12
1.6. Objetivos	13
CAPITULO II	14
II. METODOLOGIA DEL TRABAJO	15
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	15
2.2 Población y Muestra.....	15
2.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	15
2.4 Validación del instrumento	16
CAPITULO III	17
III. RESULTADOS	18
CAPITULO IV	38
IV. ANALISIS Y DISCUCION	39
CAPITULO V	41
V. CONCLUSIONES	41
5.2 Conclusiones	42
5.2 Recomendaciones	43
CAPITULO VI	44
VI. AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA	45
CAPITULO VII	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	47
VIII. APENDICE Y ANEXOS	49

CAPITULO I
INTRODUCCION

1. Introducción

El presente trabajo de investigación ha sido redactado para una plana docente, siguiendo la normativa de elaboración de tesis de maestría facilitada por la Sección de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro.

Una organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas que actúan juntas para el logro de un propósito específico determinado por la organización.

Todas las organizaciones tienen un propósito, una estructura y una colectividad de personas. La plana docente como institución educativa es una organización y está conformada por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como: la estructura organizacional, los procesos que ocurren dentro de ella y la conducta de los grupos e individuos. La interacción de los componentes antes mencionados produce patrones de relación variados y específico que encajan en lo que se ha denominado Clima Organizacional.

El planteamiento del problema en el que se hizo una exposición breve y concisa sobre los fundamentos que orientan a describir el problema de investigación, construyendo el objeto a estudiar con la redacción de objetivos, preguntas de investigación, justificación de las razones que motivan a desarrollar la presente investigación.

En el marco teórico, que toma como perspectiva teórica la teoría del comportamiento organizacional y específicamente las teorías del clima organizacional y desempeño laboral, sobre los cuales se pretende desarrollar un vínculo o asociación.

La metodología describe el diseño de la investigación, su enfoque, tipo de investigación, así como una descripción de las técnicas de recolección, muestreo, análisis de datos desarrollándose un proceso metódico sustentado en un plan análisis que fue llevado a cabo y que se vincula tanto en el cronograma como en el presupuesto que se presentan como anexos.

Se presentan los resultados de la discusión y análisis de resultados, organizando su presentación de acuerdo a las categorías que fueron analizadas, fundamentalmente se utilizan técnicas cuantitativas en presentación de datos en formato de gráficos, los cuales se construyeron obteniendo distribuciones de frecuencias relativas (porcentajes) que facilitan la interpretación de los resultados así como su comparación, ya que en el caso del clima organizacional que incluye el desempeño laboral, se presenta los resultados de la plana docente, describiendo los resultados, también desarrollando una interpretación o explicación del comportamiento de las respuestas.

Nuestro país no es ajeno a esta situación, en todas las instituciones educativas o particulares, entidades privadas tenemos este tipo de conflicto humano y la consecuencia es un deficiente desempeño laboral y pobreza.

Pelaes, (2010), “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos, de la ciudad de Lima”, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; donde concluye que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú, de acuerdo a la correlación encontrada entre ambas variables, que fue de 0.64. A medida que mejoran las relaciones interpersonales mejora correlativamente la satisfacción del cliente, también a medida que mejora el estilo de dirección democrático y participativo mejora correlativamente la satisfacción del cliente.

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1.1. Antecedentes de la Investigación

Como punto de partida al estudio, se expone a continuación aquellos antecedentes, que permitan dar respuesta a la problemática que guía el presente estudio.

Luengo, (2013), ha desarrollado la tesis “Clima Organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial del país de Venezuela”, de la Universidad del Zulia, quién llega a la conclusión que existe una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral del docente en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado de Zulia, puesto que a medida que aumentan los valores de la variable clima organizacional aumentará de forma significativa los valores de la variable desempeño laboral. Es decir, en la medida que se fomente un clima organizacional armonioso y consonante con las necesidades del personal, el desempeño laboral por parte de los docentes será apropiado y mejorará significativa y proporcionalmente sus habilidades técnicas, conceptuales y administrativas.

Gallegos, (2016), ha realizado un estudio sobre “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016” de la Universidad Nacional de San Agustín, donde concluyen que tomando en cuenta el análisis realizado a las variables objeto de estudio, y desde los resultados obtenidos, se ha determinado, para el caso de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, que entre el clima institucional y desempeño laboral existe una relación directa. Esta afirmación se sustenta en los resultados de la prueba chi cuadrado aplicado a las variables, el cual arrojó un puntaje de (17.143), que fueron corroborados, además, por el nivel de significancia (0.001).

Así mismo Huamán y Paniagua (2014), han realizado un estudio llamado “Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 Húsares De Junín del distrito de Ate - Lima 2014” de la Universidad Cesar Vallejo, obtuvieron que en relación a la dimensión resolución de problemas, se puede apreciar que la mayor de los encuestados, un 40.6% manifiestan que hay un bajo nivel de manejo de estrategias y procesos que conlleven a la

simplificación de los problemas escolares: entre colegas y en control de la conducta de los estudiantes; en seguida tenemos la opción “Medio” con un 31.3%. Y por otro lado, la opción “Alta” con un 28.1%. Reflejando que hay necesidad de capacitar al personal en el manejo de estrategias de resolución de problemas y en el manejo de las emociones.

Continuando con los antecedentes Sánchez (2016), realizo un estudio en Cajamarca sobre “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 83006 del nivel primario Andrés Avelino Cáceres Baños del Inca - 2012” de la Universidad Nacional de Cajamarca, obteniendo como resultado que el 74,1% de los docentes opinaron que hay un buen clima organizacional en la Institución Educativa N° 83006 “Andrés Avelino Cáceres” así mismo obtuvieron que un 63 % de los docentes opinaron que hay un buen desempeño laboral en la Institución Educativa N° 83006 “Andrés Avelino Cáceres”.

Así mismo Barriga (2016), realizo un estudio titulado “Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza Jesús María - Lima, 2016”, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, obteniendo que encontramos la frecuencia de las respuestas donde tenemos que 6 respondieron TOTALMENTE EN DESACUERDO que equivale al 15,0% de los participantes, 13 de ellos respondieron EN DESACUERDO lo que equivale 32,5%, 6 de ellos respondieron NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO lo que equivale 15,0%, 9 de los participantes respondieron DE ACUERDO siendo el 22,5% y 6 respondieron TOTALMENTE DE ACUERDO es decir el 15,0. Observamos que la mayor respuesta está EN DESACUERDO y que el 62,5 % se encuentra ni en acuerdo, ni en desacuerdo para abajo y en En la Variable Desempeño Docente de los 40 docentes encuestados Respondieron 2 TOTALMENTE EN DESACUERDO esto es un 5%, 8 contestaron EN DESACUERDO que equivale al 20%, 7 respondieron NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO lo que equivale 17.5%, 20

respuestas fueron DE ACUERDO siendo el 50.0% y 3 respuestas TOTALMENTE DE ACUERDO es decir el 7.5%.

En este contexto, es importante entender las condiciones de trabajo como una serie de características complejas y dinámicas que cambian y (re) estructuran la composición del espacio escolar. Así, las condiciones del trabajo docente se pueden definir como “el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes y la salud como un concepto integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que influye, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar” UNESCO, (2005 PG.16)

1.1.2. Fundamentación Científica

La presente investigación tiene como fundamento teórico a la ley general de la Educación N° 28044 Artículo 43° - Investigación e Innovación Educativa.

1.2. Justificación de la investigación

La presente investigación titulada, Clima organizacional y desempeño laboral de plana docente, I.E. 1541 de Nuevo Chimbote - 2018. Fue muy importante porque ha permitido determinar la relación que tiene el clima organizacional en la Institución Educativa N° 1541 materia de estudio, se observó que la mayoría de los docentes no están trabajando de una manera coordinada y armoniosa con la directora, a consecuencia de ello no han podido cumplir con todos los objetivos trazados para este año escolar.

Así mismo se consideró que es relevante porque ayudara a mejorar la comunicación entre directora y docentes dentro de una institución educativa.

1.3. Problema

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la plana docente, de la Institución Educativa 1541 Nuevo Chimbote en el año - 2018?

1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

1.4.1. Variable independiente (x)

- Clima Organizacional

1.4.2. Variable dependiente (y)

- Desempeño Laboral

1.4.3. Operacionalización de la variable

Variables

- Clima organizacional
- Desempeño laboral

b) Conceptualización de variables

- **Clima organizacional**
Según Alvarado (2003) el clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Corroborando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización.

INDICADORES:

- Ambiente de trabajo
- Comunicación

SUB INDICADORES

- Compañerismo
- Tolerancia
- Trabajo en equipo
- Participación democrática
- Palabras exactas
- Respeto.
- Desempeño laboral

Chiavenato (2000), el desempeño laboral “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. Es el rendimiento actual de los colaboradores que se manifiesta al ejecutar sus actividades, lo cual permite demostrar sus aptitudes, competencias y capacidades.

Lavid y Vera (2017) La definición de satisfacción laboral que se planteó como el sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que resulta de la evaluación de las características, es demasiado amplia. Aunque dicha amplitud es adecuada. El trabajo es más que solo realizar actividades como ordenar papeles, escribir códigos de programación, atender a clientes o manejar un camión. Los puestos de trabajo requieren la interacción entre compañeros y jefes, así como seguir las reglas y políticas organizacionales, cumplir estándares de desempeño, vivir en condiciones laborales que con frecuencia son menos que ideales y cuestiones por el estilo

Milkovich y Boudrem, (1994), consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones”.

Según Montenegro, (2000) Es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tiene en cuenta en el momento de la aplicación.

Según Gonzales y Melo, (2004), el Desempeño Laboral implica que, en la organización del trabajo escolar, la fuerza de trabajo necesaria para la producción del producto escolar (enseñanza) es realizada fundamental (pero no únicamente) por los docentes. De esta manera, cualquier análisis del trabajo docente "no puede dejar de considerar que la escuela de hoy en día está marcada por una forma específica de organización que refleja la manera como está organizado en el trabajo de la sociedad.

Productividad:

Galindo, Ríos (2015) “La productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo”. Tiene por sub indicadores: efectividad, cumplimiento de objetivos, calidad en el trabajo, compromiso y orientación a los resultados.

Rendimiento laboral: el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles.

- ✓ Crear un buen ambiente de trabajo, donde todo el mundo se pueda sentir cómodo y donde se trabaje por y para el equipo
- ✓ Mejorar la autoestima de los empleados, reconociéndoles sus tareas.

- ✓ Establecer planes de trabajo por objetivos, pues así cuando esos se cumplan se aumentará notablemente la satisfacción y el orgullo de los trabajadores.

Los valores de estas variables dependen de otras variables como su nombre lo indica de manera explícita.

Las variables dependientes están sujetas a cambios por acción de otros elementos. La observación o medida de esta variable, cambiará a medida que se altere la variable independiente.

Las variables dependientes son las que se miden, en ellas se enfoca la observación para ver la respuesta ante el cambio de la variable independiente. Son el resultado del fenómeno que se intenta investigar.

Dimensiones de Desempeño Docente

- La toma de decisiones. - Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos.
- La responsabilidad. - Está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.
- Principios de la responsabilidad. - El cumplimiento responsable en nuestra labor humana. Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad general.
- El compromiso organizacional. - Surge cuando las personas se identifican con los valores de la organización y le encuentran un sentido a su trabajo.

Estrés laboral

Según Martínez Selva (2004), muchos utilizan la palabra estrés como sinónimo de miedo, ansiedad, fatiga, depresión, pero es difícil tanto para investigadores como científicos definir claramente de qué están hablando, cuál es el significado, alcance y consecuencias de estos conceptos.

El miedo es un concepto central en el estrés como en la ansiedad, pero se reserva para nombrar una sensación de temor, con activación anticipada en todo el organismo, que aparece ante una situación o estímulo externo que puede ser identificado de forma precisa.

La ansiedad, en general, se refiere a un estado de activación o agitación exagerada que aparece en el individuo como reacción ante acontecimientos externos o asociados a pensamientos o sentimientos del propio individuo. Es un tipo de miedo irracional, no justificado.

La ansiedad clínica o psicopatológica es dañina, no es adaptativa al no existir una amenaza objetiva y es persistente. Presenta síntomas como palpitaciones, tensión muscular, cefalea, dificultad para respirar. Impide a la persona enfrentarse a las situaciones que la desencadenan, de forma que ésta tiende a aislarse, perjudicando así el rendimiento laboral y la vida interpersonal, tanto social como familiar.

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES.

El comportamiento de las personas presenta las siguientes características:

- El hombre es proactivo. Está orientado hacia la actividad, hacia la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus objetivos y aspiraciones.
- El hombre es social, Participar en organizaciones. Lo lleva a desarrollarse en compañía de otras personas o con algunos grupos, en los cuales busca mantener su identidad y su bienestar psicológicos.
- El hombre tiene necesidades diversas. Los seres humanos se encuentran motivados por una gran variedad de necesidades.
- El hombre percibe y evalúa. Selecciona los datos, los evalúa en función de sus propias experiencias y de acuerdo con sus propias necesidades y valores.
- El hombre piensa y elige. Los planes de comportamiento que elige, desarrolla y ejecuta para luchar con los estímulos con los cuales se enfrenta y para alcanzar sus objetivos personales.
- El hombre posee capacidad limitada de respuesta. Las características personales son limitadas. La capacidad de respuesta está dada en función de

las aptitudes (innatas) y del aprendizaje (adquisición). Tanto la capacidad intelectual como la física están sujetas a limitaciones.

En función de esas características del comportamiento humano, nace el concepto de hombre complejo

La Institución Educativa N° 1541 es de educación Inicial, fue creada en el año 1972, está ubicado en el Pueblo Joven 3 de octubre, Jirón Manco Cápac, Manzana R, lote 2 en el Distrito De Nuevo Chimbote, en sus aulas alberga 130 niños/as, en edades de 3, 4, 5, 6 años de edad, cuenta con 5 docentes de aula, 3 auxiliares y un personal de servicio, tiene 1 aula para 3 años, 2 aula para 4 años, 2 aulas para 5 años.

1.4.1. Operacionalización de las variables

Variables	Indicadores	Subindicadores
<p>Clima Organizacional Chiavenato (2009), dice que el comportamiento organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones, es un importante campo de conocimiento para toda persona que debe de tratar con organizaciones, ya sea para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para dirigir las.</p>	<p>El clima organizacional, es el ambiente donde se reúnen personas para alcanzar metas o propósitos comunes en grupo Las relaciones personales cumplen una función muy importante, definido como el modo en que se tejen y destejen las relaciones entre sus actores, un clima organizacional armonioso potencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. • Motivación • Tecnología • Ambiente. • Productividad. • Servicio al usuario. • Competencia. • Merito.

<p>DESEMPEÑO LABORAL Chiavenato (2000), el desempeño laboral “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.</p>	<p>relaciones personales sanas y estas retroalimentan dicho clima. El desempeño laboral, es el rendimiento de los trabajadores que realizan a diario con el único propósito de lograr sus metas.</p>	
--	---	--

1.5. Hipótesis

Las Instituciones Educativas en la actualidad se desenvuelven en un ambiente tenso, frívolo por el constante cambio que hay de profesores y métodos de enseñanza, por lo que es necesario adaptarlas y transformarlas de acuerdo con las exigencias y contingencias del medio ambiente cambiante.

El desarrollo de esta investigación se enmarca en determinar que el clima organizacional afecta el desempeño laboral de la plana docente, I.E. 1541 Nuevo Chimbote – 2018.

La importancia de realizar un estudio, sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, nos permitió plantear la siguiente hipótesis a fin de resolver las interrogantes planteadas.

- H₁- El clima organizacional afecta el desempeño laboral de la plana docente, I.E. 1541 de Nuevo Chimbote - 2018.
- H₀- El clima organizacional no afecta el desempeño laboral de la plana docente, I.E. 1541 de Nuevo Chimbote – 2018.

1.6.Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de la plana docente, institución educativa 1541 de Nuevo Chimbote – 2018.

1.6.2. Objetivos Específicos

1.6.2.1. Valorar el clima organizacional de la plana docente, institución educativa 1541 Nuevo Chimbote – 2018.

1.6.2.2. Calificar el desempeño laboral de la plana docente, institución educativa 1541 de Nuevo Chimbote – 2018.

CAPITULO II

METODOLOGIA

II. METODOLOGIA

2.1. TIPO, DISEÑO Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo descriptivo, ya que pudimos describir las cualidades o atributos de las variables materia de estudio (Sánchez 2010).

El diseño fue no experimental, ya que no manipulamos las variables, de corte transversal porque la información se recogió en un solo momento.

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

- ✓ Toda la plana docente de la I. E. N° 1541 del P. J. 3 de octubre, Nuevo Chimbote – 2018.

MUESTRA

- ✓ No se utilizara muestra

2.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario el mismo que tenía 20 ítems, estructurado como una escala tipo Likert de cinco categorías de respuesta y con un rango de 1 al 5, el cual fue validado a través de juicios y expertos. Estuvo dirigido a toda la plana docente de la I. E. 1541 Nuevo Chimbote - 2018.

Para el procedimiento y análisis de la información vamos a utilizar el paquete estadístico; SP.S.S.V.25, formando una base de datos y la información será distribuida en cantidades y porcentajes mediante tablas y/o figuras.

La aplicación de cuestionario se realizó en forma directa a los profesores de la institución Educativa 1541 de Nuevo Chimbote - 2018, a efecto de cuidar la fidelidad en el recojo de la información y demostrar la hipótesis planteada.

Se recogió el cuestionario aplicado, procediéndose a la codificación correspondiente y su ingreso en la base de datos Excel; con el cual se procedió a utilizar las técnicas estadísticas en la investigación:

- Tablas de frecuencias para reflejar los resultados de la investigación.
- Tablas de efecto entre las variables.

2.4. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Para la validación de los instrumentos, se utilizó la técnica de Juicio de Expertos, donde participaron dos profesionales, quienes otorgaron una calificación de muy buena a los instrumentos elaborados. Para la comprobación de la fiabilidad de los test, se aplicó el Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual otorgó valores cercanos a uno y con eso se demostró la confiabilidad de los instrumentos.

CAPITULO III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

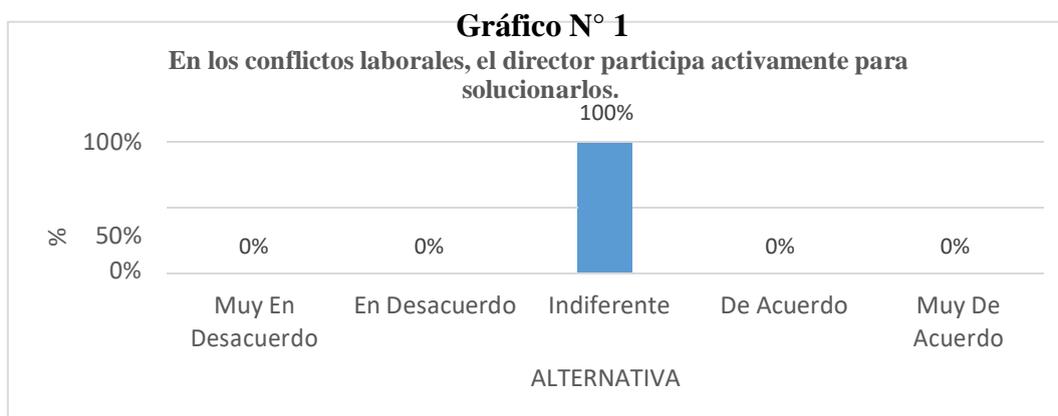
RESULTADOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla N°1

En los conflictos laborales, el director participa activamente para solucionarlos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	9	100%
De Acuerdo	0	0%
Muy De Acuerdo	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Interpretación:

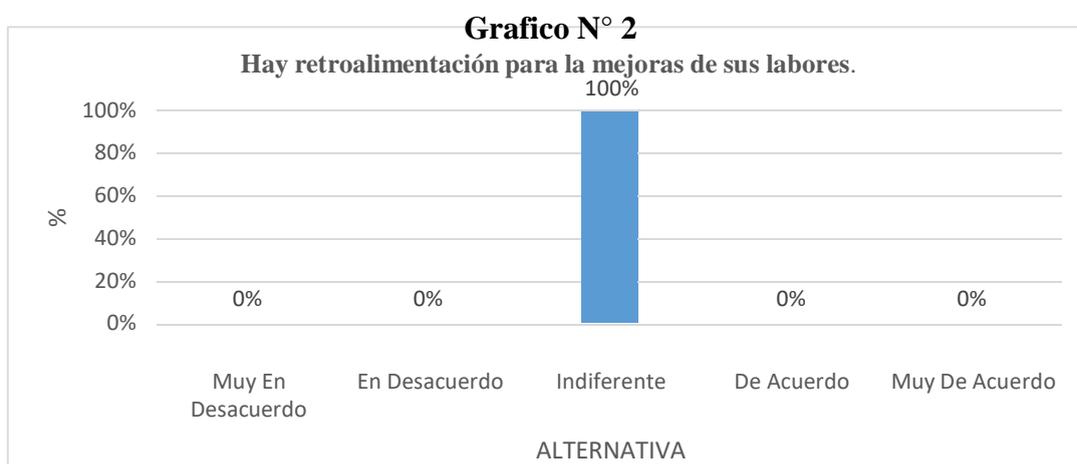
Se aprecia que, mediante la entrevista, 9 docentes responden que el director es indiferente ante los conflictos laborales.

Tabla N° 2

Hay retroalimentación para las mejoras de sus labores.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	9	100%
De Acuerdo	0	0%
Muy De Acuerdo	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Interpretación:

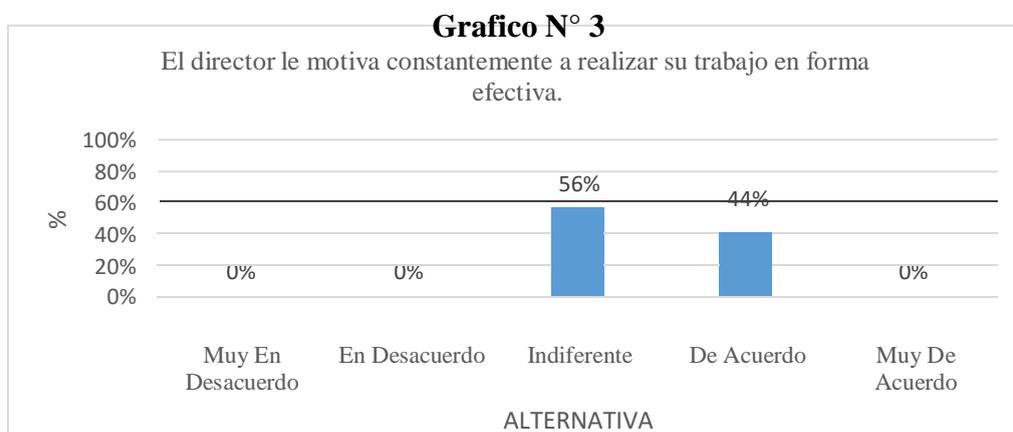
Se aprecia que, mediante la entrevista, 9 docentes responden que el director es indiferente ante la retroalimentación para la mejora de sus labores.

Tabla N° 3

El director le motiva constantemente a realizar su trabajo en forma efectiva.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	5	56%
De Acuerdo	4	44%
Muy De Acuerdo	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 4 docentes responden que el director motiva a realizar el trabajo de forma efectiva y 5 responden que es indiferente.

Tabla N° 4

El sueldo que recibe es adecuado a la labor que desempeña.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	9	100%
De Acuerdo	0	0%
Muy De Acuerdo	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Grafico N° 4

El sueldo que recibe es adecuado a la labor que desempeña.



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 9 docentes responden que el sueldo que reciben no es el adecuado a la labor que desempeñan.

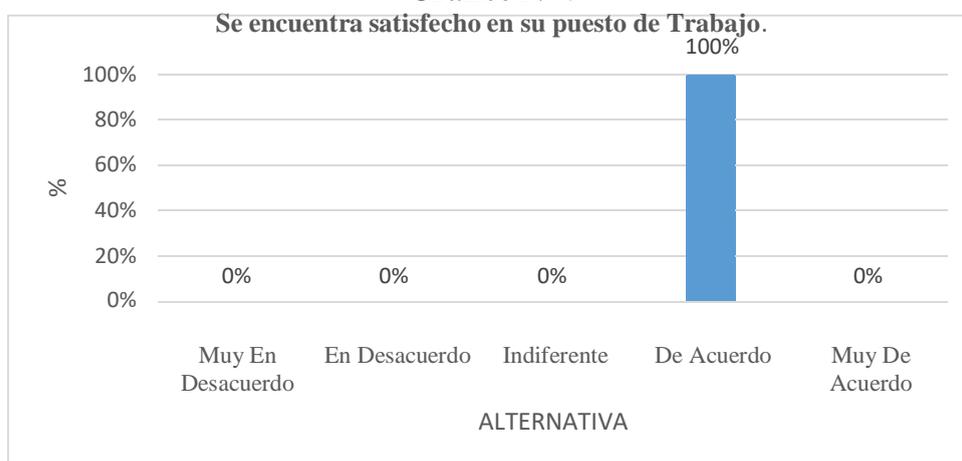
Tabla N° 5

Se encuentra satisfecho en su puesto de Trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De Acuerdo	9	100%
Muy De Acuerdo	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Grafico N° 5



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 9 docentes responden que están de acuerdo y se encuentran satisfechos en su puesto de trabajo.

Tabla N° 6

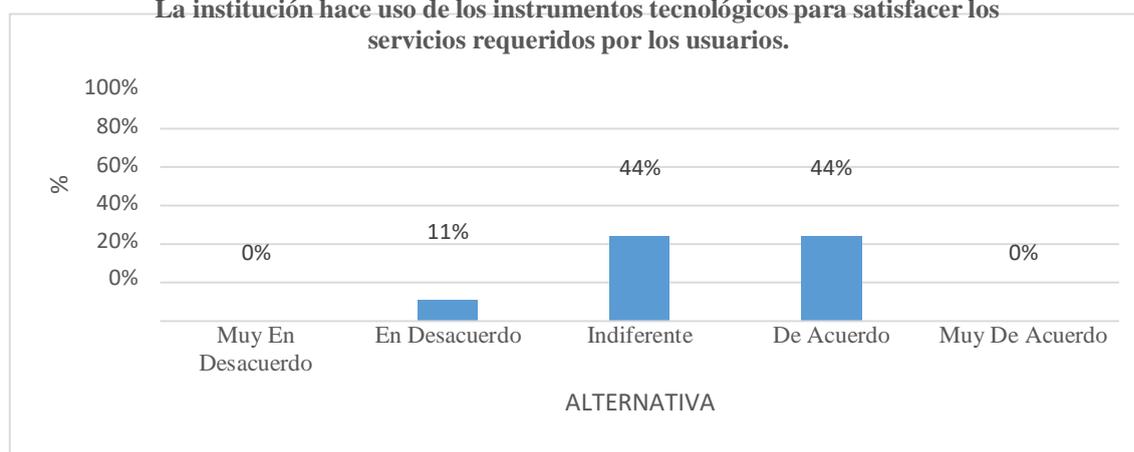
La institución hace uso de los instrumentos tecnológicos para satisfacer los servicios requeridos por los usuarios.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	1	11%
Indiferente	4	44%
De Acuerdo	4	44%
Muy De Acuerdo	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Grafico N°6

La institución hace uso de los instrumentos tecnológicos para satisfacer los servicios requeridos por los usuarios.



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Interpretación:

Mediante la entrevista, 4 docentes responden que la institución es indiferente a los instrumentos tecnológicos para satisfacer los servicios de los usuarios, 1 está en desacuerdo, 4 está de acuerdo con el uso de los instrumentos tecnológicos.

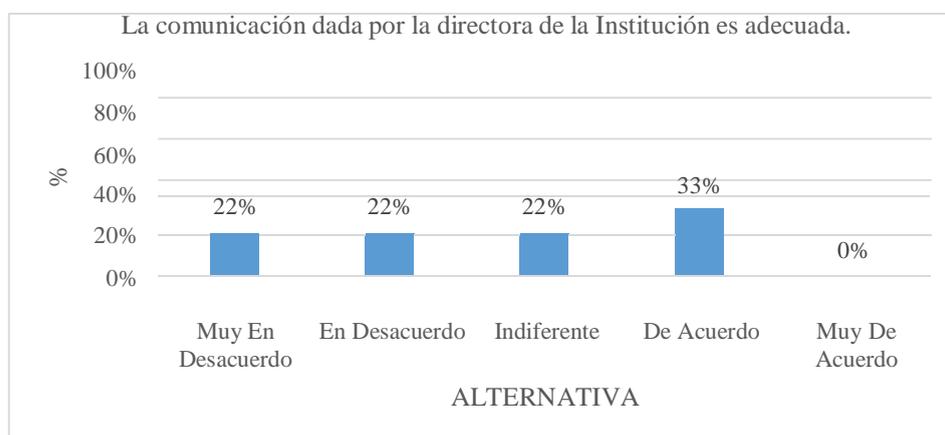
Tabla N° 7

La comunicación dada por la directora de la Institución es adecuada.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	2	22%
En Desacuerdo	2	22%
Indiferente	2	22%
De Acuerdo	3	33%
Muy De Acuerdo	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Grafico N° 7



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 3 docentes responden que están muy de acuerdo con la comunicación dada por la directora de la institución es adecuada, 2 están de acuerdo, 2 es indiferente, 2 en desacuerdo y 2 muy en desacuerdo.

Tabla N° 8

El clima organizacional influye en su desempeño laboral.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De Acuerdo	0	0%
Muy De Acuerdo	9	100%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Grafico N° 8



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 9 docentes responden que están muy de acuerdo, que el clima laboral influye en su desempeño laboral.

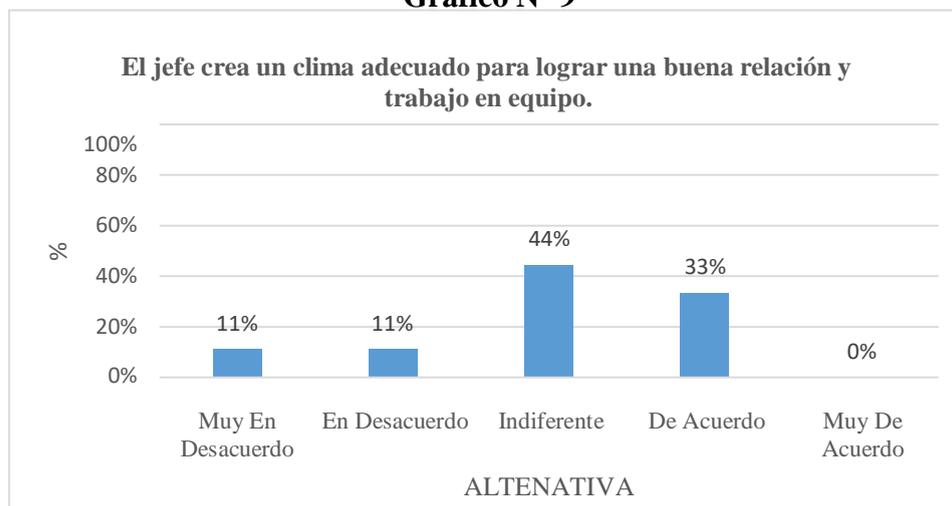
Tabla N° 9

El jefe crea un clima adecuado para lograr una buena relación y trabajo en equipo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	1	11%
En Desacuerdo	1	11%
Indiferente	4	44%
De Acuerdo	3	33%
Muy De Acuerdo	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Grafico N° 9



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Interpretación:

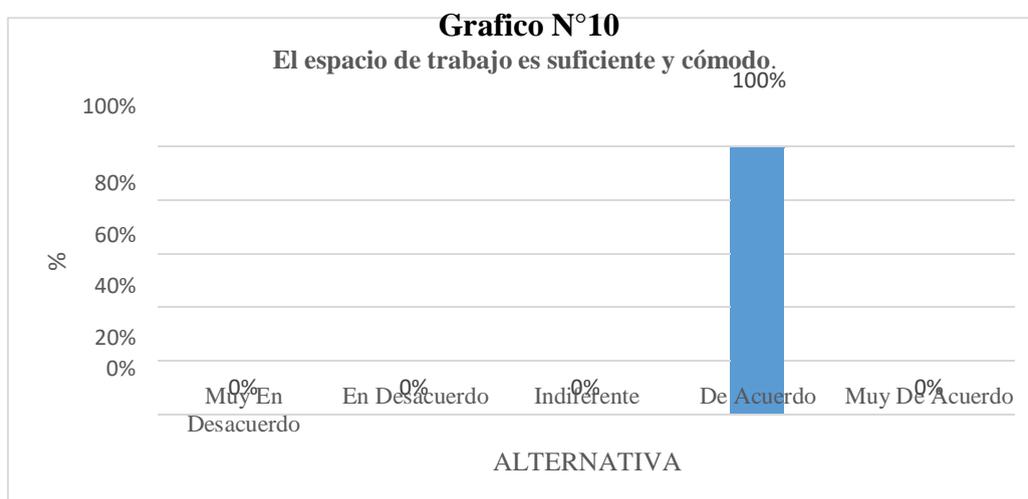
Se aprecia que, mediante la entrevista, 3 docentes responden que están de acuerdo, 4 indiferente, 1 en desacuerdo, 1 muy en desacuerdo, el jefe crea un clima adecuado para lograr una buena relación y trabajo en equipo.

Tabla N° 10

El espacio de trabajo es suficiente y cómodo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De Acuerdo	9	100%
Muy De Acuerdo	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 9 docentes responden que están de acuerdo, con el espacio de trabajo es suficiente y cómodo.

RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

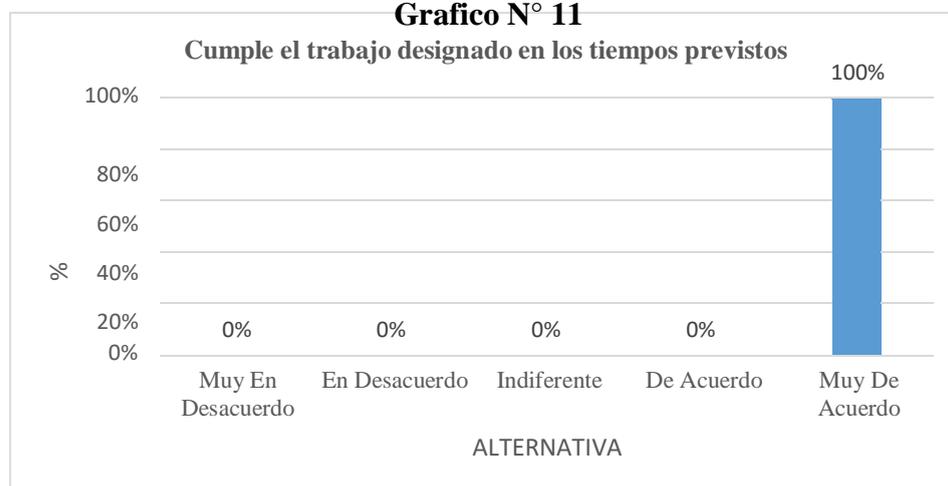
Tabla N° 11

Cumple el trabajo designado en los tiempos previstos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De Acuerdo	0	0%
Muy De Acuerdo	9	100%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Grafico N° 11



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 9 docentes responden que cumplen el trabajo en los tiempos previstos.

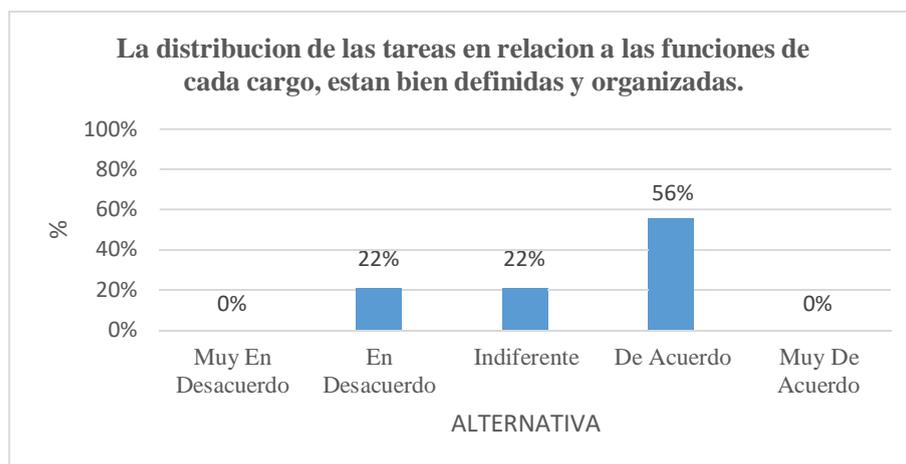
Tabla N° 12

La distribución de las tareas en relación a las funciones de cada cargo, están bien definidas y organizadas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	2	22%
Indiferente	2	22%
De Acuerdo	5	56%
Muy De Acuerdo	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Grafico N° 12



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 5 docentes responden que las tareas designadas están bien organizadas, 2 docentes están en desacuerdo y 2 están indiferentes con las funciones que recibieron.

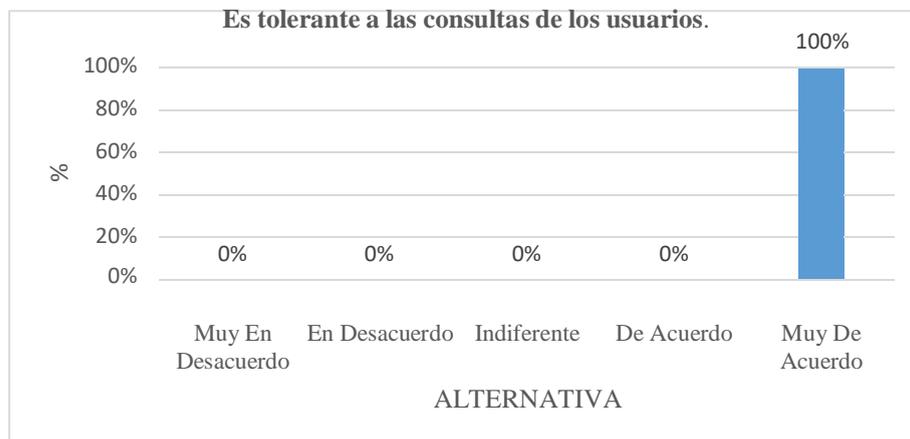
Tabla N° 13

Es tolerante a las consultas de los usuarios.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De Acuerdo	0	0%
Muy De Acuerdo	9	100%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Grafico N° 13



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 9 docentes responden que están muy de acuerdo en ser tolerantes a las consultas de los usuarios.

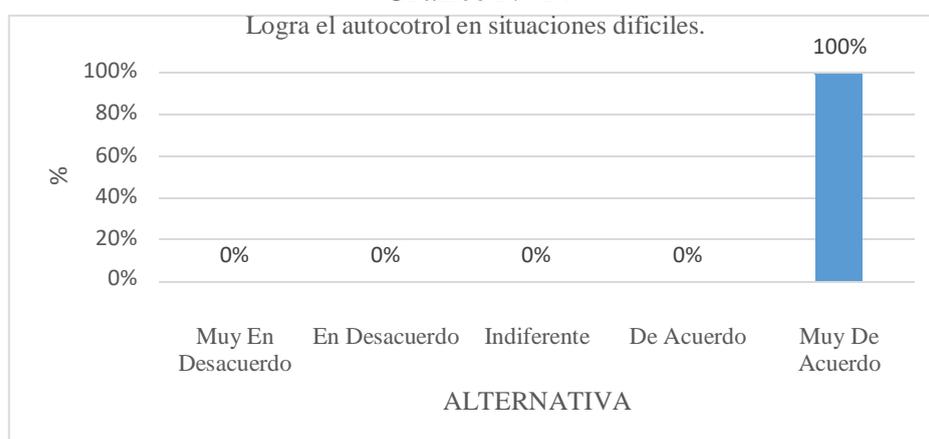
Tabla N° 14

Logra el autocontrol en situaciones difíciles.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De Acuerdo	0	0%
Muy De Acuerdo	9	100%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Grafico N° 14



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 9 docentes responden que están muy de acuerdo en lograr el autocontrol en situaciones difíciles.

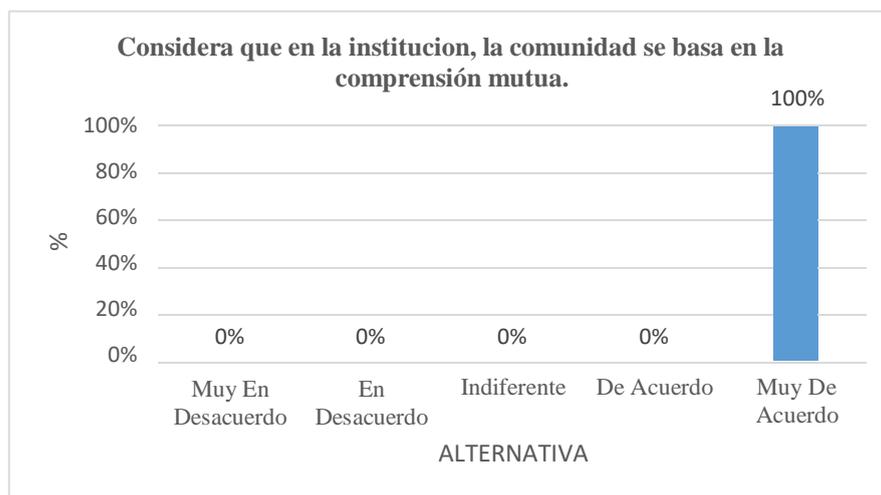
Tabla N° 15

Considera que en la institución, la comunidad se basa en la comprensión mutua.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De Acuerdo	0	0%
Muy De Acuerdo	9	100%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Grafico N° 15



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 9 docentes responden que están muy de acuerdo en considerar que en la institución, la comunidad se basa en la comprensión mutua.

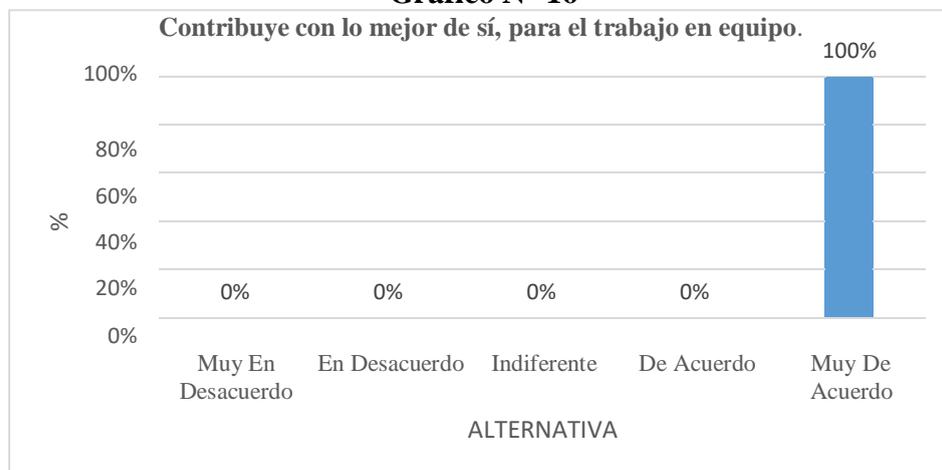
Tabla N° 16

Contribuye con lo mejor de sí, para el trabajo en equipo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De Acuerdo	0	0%
Muy De Acuerdo	9	100%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Grafico N° 16



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 9 docentes responden que están muy de acuerdo en contribuir con lo mejor de sí, para el trabajo en equipo.

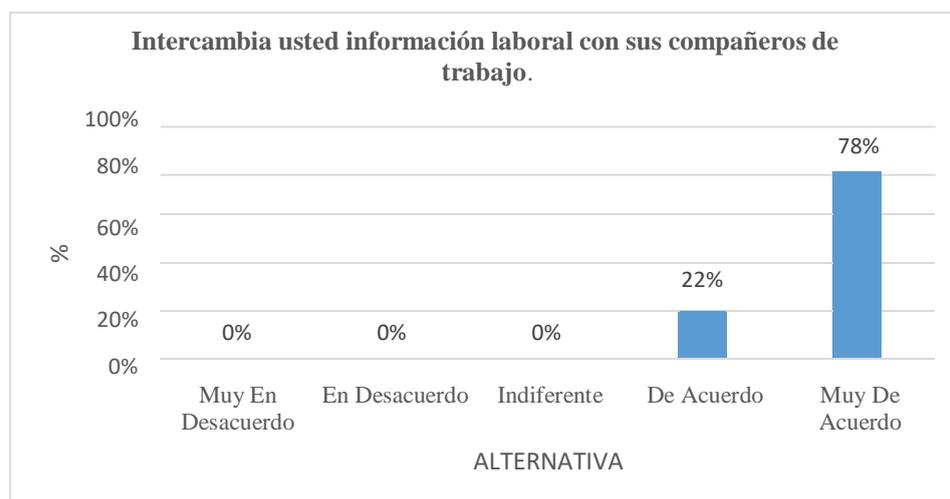
Tabla N° 17

Intercambia usted información laboral con sus compañeros de trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De Acuerdo	2	22%
Muy De Acuerdo	7	78%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Grafico N° 17



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 7 docentes responden que están muy de acuerdo intercambiar información laboral con sus compañeros de trabajo, y 2 están de acuerdo.

Tabla N° 18

Se encuentra motivado en su trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	2	22%
De Acuerdo	2	22%
Muy De Acuerdo	5	56%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Grafico N° 18



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 5 docentes responden que se encuentran muy motivados en su trabajo, 2 docentes están de acuerdo y 2 docentes están indiferentes.

Tabla N° 19

Está dispuesto al aprendizaje continuo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De Acuerdo	0	0%
Muy De Acuerdo	9	100%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Grafico N° 19



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Interpretación:

Se aprecia que, mediante la entrevista, 9 docentes responden que están dispuestos al aprendizaje continuo.

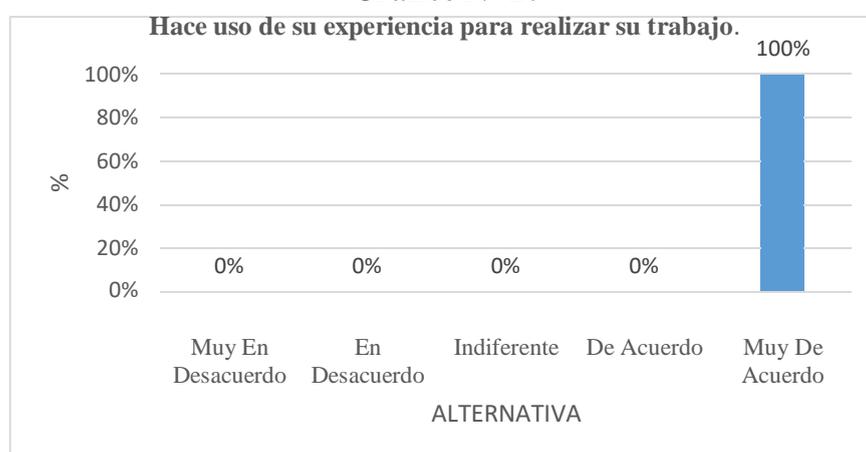
Tabla N° 20

Hace uso de su experiencia para realizar su trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Muy En Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De Acuerdo	0	0%
Muy De Acuerdo	9	100%
TOTAL	9	100%

Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Grafico N° 20



Fuente: Resultados de la entrevista de la plana docente de la I.E.1541.

Interpretación:

Mediante la entrevista, 9 docentes responden que están muy de acuerdo y hacen uso de su experiencia para realizar su trabajo.

CAPITULO IV
ANALISIS Y DISCUSION

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

A la consulta sobre el Clima Organizacional, se encuentra que el 100% de los profesores responden que el director es indiferente ante los conflictos laborales (TABLA N° 01) también el 100% dice que el director es indiferente sobre la retroalimentación para la mejora de sus labores (TABLA N° 02) como también el 56% de los profesores manifiestan que el director es indiferente porque no motiva constantemente para hacer su trabajo en una forma efectiva (TABLA N° 03) así mismo el 100% señaló que el sueldo que reciben no es el adecuado a la labor que desempeñan (TABLA N° 04) luego los profesores contestaron al 100% estar muy de acuerdo que el clima organizacional influye en su desempeño laboral (TABLA 8) seguidamente el 44% de los consultados dijeron que el director crea un clima adecuado para lograr una buena relación y trabajo en equipo(TABLA N° 09) También manifestaron el 100% de los profesores estar de acuerdo con el espacio de trabajo que es suficiente y cómodo (TABLA N° 10) Resultado que coincide con lo expresado por (Gallegos 2016) que entre el clima institucional y desempeño laboral existe una relación directa. Esta afirmación se sustenta en los resultados de puntaje del 93.30% donde manifiestan que el clima organizacional es un factor muy importante en el desempeño laboral. Lo mismo que (Huamán y Paniagua 2014) nos dice que hay un bajo nivel de manejo de estrategias, y procesos que conlleven a la simplificación de los problemas escolares; entre colegas y en control de la conducta de los estudiantes; en seguida tenemos la opción “Medio” con un 31.3%. Y, por otro lado, la opción “Alta” con un 28.1%. Reflejando que hay necesidad de capacitar al personal en el manejo de estrategias de resolución de problemas y en el manejo de las emociones, también (Sánchez 2016) obteniendo como resultado que el 74,1% de los docentes opinaron que hay un buen clima organizacional en la Institución Educativa.

2. A la consulta Desempeño Laboral, se encuentra que el 100% de los profesores consultados dijeron que están muy de acuerdo y que cumplen con los trabajos designados en los tiempos previstos (TABLA N° 11) el 56% de los profesores están de acuerdo con la distribución de las tareas en relación a las funciones de cada cargo (TABLA N° 12), también el 100% de los profesores están muy de acuerdo porque logran el autocontrol en situaciones difíciles (TABLA N° 14). así mismo los profesores manifestaron estar muy de acuerdo en compartir información laboral con sus compañeros(TABLA N° 17) Resultado que coincide (Barriga 2016), Observamos que la mayor respuesta está EN DESACUERDO que el 57,5 % respondieron que el desempeño laboral es el resultado del Clima Organizacional.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- 5.1.1. Se ha establecido que la plana docente de la I.E 1541, NO está de acuerdo con el trabajo que brinda la directora en dicha institución ya que el 95% de los profesores manifestaron que la directora es muy indiferente en los actos desarrollados bajo su potestad, también el 5% de los docentes estuvieron en desacuerdo con el trabajo de la directora, con esto concluimos que la directora de esa institución no tiene capacidad para poder liderar y fortalecer en un crecimiento pedagógico a un grupo humano.
- 5.1.2. Se ha determinado el efecto que tiene el clima organizacional para lograr el desempeño laboral, si no ay clima organizacional jamás lograremos cumplir metas y proyectos trazados en nuestras vidas, el clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de la satisfacción laboral y parcial, no solo en el desempeño laboral de los profesores sino en la calidad educativa del servicio de niñas y niños en proceso de formación para poder integrarse a la sociedad.
- 5.1.3. Se ha establecido falta de capacitación a los trabajadores, que permita una actualización y cumplimiento de actividades laborales que permitan lograr los objetivos institucionales a favor de los estudiantes y padres de familia.

5.2 Recomendaciones:

- 5.2.1 Que, se proponga al Ministerio de Educación a través de la Dirección Regional Educación Áncash - DREA, promover con iniciativas de proyectos integrales orientados a fortalecer el clima organizacional de las Instituciones Educativas de la Región Ancash- Chimbote al fin de mejorar la calidad educativa.
- 5.2.2 Que, las instituciones educativas desarrollen talleres o actividades de integración para seguir uniendo los lazos laborales entre los docentes y de esta forma integrar mejor a los equipos para alcanzar la efectividad en su trabajo.
- 5.2.3 Que, los directores de instituciones Educativas, jefes de diferentes áreas de trabajo, elaboren, aprueben y difundan un programa de capacitaciones periódicas para docentes y trabajadores; que se resistan al cambio en donde se les concientice y sensibilice para actuar dentro de este mundo cambiante donde la ciencia y la tecnología avanza y provee de los conocimientos a la humanidad.
- 5.2.4 Que, se promuevan la satisfacción personal y el optimismo, así mismo realizando talleres de habilidades sociales comunicativas donde se trate el manejo de conflictos y estrés, buscando la cooperación en equipo.

CAPITULO VI
AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA

DEDICATORIA

A mi esposo, mis queridos hijos, nietos y hermana por su paciencia, motivación, ayuda, comprensión y apoyo en todo momento, motivando a cumplir un sueño más.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios ser maravilloso que me dio fuerza y fe para seguir adelante, a mi familia y asesor Dr. Ernesto León Alva por el apoyo incondicional que brindo durante este tiempo de investigación

CAPITULO VII
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barriga, (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María - Lima, 2016*. (Tesis para Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Soriano, E. Flores, H. y Rodriguez, M. (2014). *El impacto de la motivación en el desempeño Laboral*. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Honduras.
- Gallegos, (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016*. (Tesis para Magister). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa - Perú.
- Luengo, (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. (Tesis para Magister). Universidad del Zulia, Venezuela.
- Lavid & Vera, W. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la agencia sur de Guayaquil Arca Ecuador S.A*. Observatorio economía Latino americana. FSSN: 1696 – 8352.
- Quintero, N. Africano N. y Faria E. (2008). *Clima Organizacional y desempeño laboral de la personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. *Revista Negotium* 3(9), 33-51.

- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S. y Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional*. Universidad Nacional de Cuyo. Argentina.
- Palomino, (2012) *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios Generales de San Martín de Porres*. (Tesis para Magister). Lima-Perú.
- Polanco, (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. (Tesis para Magister). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras.
- Pelaes, (2010). *Relación entre el clima Organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos* Universidad Mayor de San Marcos. (Tesis para doctorado). Lima- Perú.
- Torres, (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas*. (Tesis para Magister). Puno – Perú.
- Raxuleo,(2014) *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. (Tesis para optar el título). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Reyes, (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla – callao*. (Tesis para Magister). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Unesco, (2005) *Condiciones de trabajo y salud docente*. Santiago – Chile.

CAPITULO VIII
ANEXOS Y APENDICES

Anexos y apéndice.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE PLANA DOCENTE DE INSTITUCION EDUCATIVA 1541: NUEVO
CHIMBOTE 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la plana docente, de la Institución Educativa 1541 Nuevo Chimbote en el año - 2018?</p>	<p>Objetivos General</p> <p>1. Determinar como el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de la plana docente, institución educativa 1541 de Nuevo Chimbote – 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Valorar el Clima Organizacional de la plana docente de la institución educativa 1541 de Nuevo Chimbote – 2018.</p> <p>2.- Calificar el desempeño laboral de la plana docente institución educativa 1541 de Nuevo Chimbote - 2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> • H₁- El clima organizacional afecta el desempeño laboral de la plana docente, I.E. 1541 de Nuevo Chimbote - 2018. • H₀- El clima organizacional no afecta el desempeño laboral de la plana docente, I.E. 1541 de Nuevo Chimbote - 2018. 	<p>Tipo de estudio Básica</p> <p>Nivel de investigación Descriptiva</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Población Plana de docentes, de la Institución educativa 1541 Nuevo Chimbote – 2018.</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Técnica Encuesta</p>

ANEXO 02

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

DEFINICION COMCEPTUAL DE VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	SUB INDICADORES
<p>Clima Organizacional Chiavenato (2009), dice que el comportamiento organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones, es un importante campo de conocimiento para toda persona que debe de tratar con organizaciones, ya sea para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para dirigir las.</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL Chiavenato (2000), el desempeño laboral “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.</p>	<p>El clima organizacional, es el ambiente donde se reúnen personas para alcanzar metas o propósitos comunes en grupo Las relaciones personales cumplen una función muy importante, definido como el modo en que se tejen y destejen las relaciones entre sus actores, un clima organizacional armonioso potencia relaciones personales sanas y estas retroalimentan dicho clima.</p> <p>El desempeño laboral, es el rendimiento de los trabajadores que realizan a diario con el único propósito de lograr sus metas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. • Motivación • Tecnología • Ambiente. • Productividad. • Servicio al usuario. • Competencia. • Merito. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de objetivos ▪ Participación para solucionarlo. ▪ Retroalimentación. ▪ Clima adecuado ▪ Trabajo efectivo. ▪ Gratificaciones. ▪ Satisfacción del usuario. ▪ Innovación permanente. ▪ Dispuestos al cambio. ▪ Comunicación. ▪ Seguridad física. ▪ Espacio cómodo. ▪ Tiempos previstos. ▪ Puntualidad. ▪ Organización. ▪ Respeto. ▪ Actitud.

ANEXO N° 3

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Este cuestionario tiene como propósito evaluar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Marque con una equis “X” la alternativa que considere correcta, no hay respuestas buenas, ni malas, por lo tanto

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

ITEMS	ALTERNATIVA				
	1	2	3	4	5
TOMA DE DECISIONES					
1. En los conflictos laborales, el Director participa activamente para solucionarlos.			9		
2. Hay retroalimentación para la mejora de sus labores.			9		
MOTIVACION					
3. El director le motiva constantemente a realizar su trabajo de forma efectiva.			5	4	
4. El sueldo que recibe es adecuado a la labor que desempeña.			9		
5. Se encuentra satisfecho en su puesto de trabajo.				9	
TECNOLOGIA					
6. La institución hace uso de los instrumentos tecnológicos para satisfacer los servicios requeridos por los usuarios.		1	4	4	
AMBIENTE					
7. La comunicación dada por los Directora de la institución es adecuada.					

	2	2	2	3	
8. El clima organizacional influye en su desempeño laboral.					9
9. El jefe crea un clima adecuado para lograr una buena relación y trabajo en equipo.	1	1	4	3	
10.El espacio de trabajo es suficiente y cómodo.				9	

DESEMPEÑO LABORAL

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

ITEMS	ALTERNATIVA				
	1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD					
1. Cumple el trabajo designado en los tiempos previstos.					9
2. La distribución de las tareas en relación a las funciones de cada cargo, están bien definidas y organizadas.		2	2	5	
SERVICIO AL USUARIO					
3. Es tolerante a las consulta de los usuarios.					9
COMPETENCIA					
4. Logra el autocontrol en situaciones difíciles.					9
5. Considera que en la institución, la comunicación se basa en la comprensión mutua.					9
6. Contribuye con lo mejor de sí, para el trabajo en equipo.					9
7. Intercambia usted información laboral con sus compañeros de trabajo.				2	7
MERITO					
8. Se encuentra motivado en su trabajo.		2	2	5	
9. Está dispuesto al aprendizaje continuo.					9
10.Hace uso de su experiencia para realizar su trabajo					9