

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POST GRADO



=====

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
PÚBLICO ARGENTINA, LIMA, AÑO 2015”.**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN EDUCACIÓN.
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR**

PRESENTADO POR:

Lic. Oscar Eliseo Chavez Chavez.

HUÁNUCO – PERÚ

2015

DEDICATORIA

A mi madre, por su abnegada labor en la formación hacia mi persona. Por darme la vida, madre querida.

A mi esposa por su constante apuesta para conmigo y por formar parte de esta consolidación familiar al cual me he propuesto como docente.

A mis hijas Andrea y Sophia, y a mi hijo Fabrizzio, que son la razón de ser de mi existencia.

A mi madrina, Dra. Doris Sánchez, gestora educativa, por tener el privilegio de ser su discente.

AGRADECIMIENTO

Deseo agradecer en principio a Dios, como creyente considero que permitió que se me otorgara la dicha de estar constituyéndome como maestro en educación. Considero que todo mi accionar está avalado por su designio.

De igual forma como creyente en el proceso de fortalecimiento y consolidación familiar, direcciono mi accionar en base a perpetuar la imagen de familia; todo aquello como una de las formas para asegurar el éxito de nuestros estudiantes. En tal caso, agradezco a mi señora esposa, a mis tres hijos, por permitirme y permitir en ellos, aquella visión tan anhelada y a la vez, pregonada hacia mis estudiantes.

RESUMEN

La investigación científica que se ha realizado es básica, correlacional, causal no experimental. Los factores de estudio son dos: El clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. La población y muestra estuvo conformada por los estudiantes de dicho instituto. El diseño de la investigación es descriptivo, correlacional, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición. La variable clima organizacional consta de las siguientes dimensiones: estilo gerencial, liderazgo, niveles de comunicación, manejo de conflictos. De igual forma la variable desempeño docente consta de las siguientes dimensiones: estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza, uso de medios y materiales educativos, solvencia profesional. La muestra estuvo conformado por 167 estudiantes de la carrera de contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina.

Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio planteó la siguiente hipótesis de investigación: el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina.

Los resultados obtenidos muestran que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman, cuyo valor es 0,586, se establece como moderada asociación de las variables. Además, según la prueba de la independencia (***) $p < .000$ altamente significativo, se acepta la hipótesis:

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Se recomienda promover un clima organizacional entre la comunidad educativa para mejorar el desempeño. Para un buen desempeño es muy importante que los integrantes de la comunidad educativa entiendan cuáles son sus funciones y tareas específicas; de igual forma, los procedimientos que se deben seguir, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar, los objetivos que se deben cumplir.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional – Desempeño docente – Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina.

SUMMARY

Scientific research we have done is basic, non-experimental causal correlational study factors are two: The organizational climate and teacher performance of Technological Institute of Higher Education Public Argentina, Lima, 2015. The population sample consisted of students of Technological Institute of Higher Education Public Argentina. Lima, 2015. The research design is transactional, correlational, causal, bivariate cross. For data collection and measurement two structured questionnaires were prepared, also record observation, interview students and consists of the following dimensions of organizational climate variable are: management style, leadership, levels of communication, conflict management. As for the variable teacher performances are: methodological strategies, education planning, use of resources and educational materials, professional expertise that was applied to 167 students in the sample.

The instruments meet the qualities of validity and reliability. The study raises the following hypothesis: the organizational climate is related to the Teaching Performance in Technological Institute of Higher Education Public Argentina, Lima, 2015.

The results allow us to reject the null hypothesis and accept the hypothesis investigated as it has been found according to the Spearman Rho correlation of 0.586 is MODERATE and association of variables being highly significant.

Furthermore, according to tests of independence (***) $p < .000$ is highly significant, the research hypothesis is accepted:

There is a direct and significant relationship between organizational climate with the Teaching Performance in Technological Institute of Higher Education Public Argentina, Lima, 2015.

It is recommended to promote an organizational climate in the educational community to improve performance. For a good performance it is very important that members of the educational community understand what their roles and tasks are; Similarly, the procedures to be followed, the procedures to be followed, policies must be respected, the objectives to be met.

KEYWORDS: Organizational Climate - Performance Teacher - Technological Institute of Higher Education Public Argentina. Lima, 2015.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis pone en práctica una serie de conocimientos adquiridos en los diferentes cursos impartidos en la maestría de docencia superior.

El estudio relaciona el clima organizacional con el desempeño docente.

El estudio analiza los principales aspectos del clima organizacional y su relación con el desempeño docente a nivel de la Educación Superior en los Institutos de Educación Superior Tecnológico Públicos de Lima, específicamente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina.

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina es un referente que nos permitirá investigar la relación existente entre el clima organizacional con el desempeño docente.

El estudio demuestra que cuando existe un ambiente laboral favorable éste influye de una manera positiva en el comportamiento y el buen desempeño docente con beneficios para toda la comunidad educativa, principalmente hacia el estudiante.

Es importante señalar que la gestión del clima organizacional ocupa un lugar destacado en la agenda de la investigación, siendo este tipo de estudio de vital importancia, máximo si estamos en tiempos de cumplimientos de objetivos y metas.

El clima organizacional constituye un fuerte factor endógeno cuya modificación sólo puede ser realizada por las autoridades del nivel superior competente y la acción conjunta de los propios docentes de cada Instituto de Educación Superior Tecnológico Público. El estudio pretende ser una herramienta para la toma de decisiones en el bienestar de la organización.

De acuerdo a Sanabria (2003) la organización se describe como una unidad funcional y estructural que existe en el nivel micro social, la cual enfatiza

una acción deliberada y racional de los individuos como todos los sistemas sociales; las organizaciones se originan a partir de condiciones que crean demandas o necesidades a nivel individual, grupal u organizacional. (1)

Cagliori, I. y Diaz, J. (2003) señala la situación del desempeño docente y su impacto en las IIEE del nivel superior, continúa siendo tema polémico. Muchos autores se preocupan por presentar alternativas para orientar la gestión docente, su evaluación, y su contribución para minimizar la incertidumbre y desmoralización que se percibe a nivel de muchas instituciones educativas. (2)

La presente tesis consta de cuatro capítulos:

El primero capítulo, corresponde al problema de investigación, en el cual se considera la descripción del problema; la formulación del mismo, tanto el general como los específicos; de igual forma los objetivos, tanto general como específicos; de igual forma las hipótesis; las variables; la justificación e importancia del problema; su viabilidad y por último, sus limitaciones.

El segundo capítulo, se refiere al marco teórico, en ella se presenta los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las definiciones conceptuales y las bases epistémicas.

El tercer capítulo, constituye el marco metodológico, abordando el tipo de investigación; el diseño y esquema de investigación; la población y la muestra; los instrumentos de recolección de datos; y las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

El cuarto capítulo, se refiere a los resultados, presentándose la contrastación y prueba de las hipótesis está referido al proceso de contrastar hipótesis.

El quinto capítulo, se refiere a la discusión de los datos.

El estudio finaliza con las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.

El tesista

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
SUMMARY	vi
INTRODUCCIÓN	viii
ÍNDICE	x

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema	12
1.2. Formulación del Problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivo específico	15
1.4. Hipótesis	16
1.5. Variables	18
1.6. Justificación e importancia	20
1.7. Viabilidad	23
1.8. Limitaciones	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	25
2.2. Bases Teóricas	28
2.3. Definiciones conceptuales	50

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación	54
3.2. Tipo y nivel de investigación	55
3.3. Diseño de investigación	56
3.4. Población y muestra	58
3.5. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos	60

3.6. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	66
--	----

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación de los resultados del trabajo de campo con aplicación estadística, mediante distribuciones de frecuencias, gráficos.	68
4.2. Presentación de la contrastación de las hipótesis secundarias	77

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de los resultados	88
5.2. Adopción de las decisiones.	92
CONCLUSIONES	95
SUGERENCIAS	97
BIBLIOGRAFÍA	99
ANEXOS	103

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El presente proyecto de investigación pone en práctica los conocimientos adquiridos en los diferentes estudios impartidos en la maestría de Investigación y docencia superior.

El presente estudio de investigación científica, relaciona el clima organizacional y el desempeño docente.

El estudio analiza los principales aspectos del clima organizacional, de igual forma la posible relación con el desempeño docente a nivel de la Educación Superior no Universitaria, específicamente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, es una institución estatal perteneciente al Ministerio de Educación, que imparte educación en el Nivel Superior no universitaria. Se encuentra ubicado en la avenida Alfonso Ugarte cuadra 9 s/n en la ciudad de Lima, Perú. Las carreras que se imparten en dicho instituto son: Administración de Empresas, Computación e Informática y Contabilidad. Todas las Carreras tienen cursos complementarios de Computación.

En cuanto al título, el instituto otorga título de Profesional Técnico a nombre de la Nación con mención en la especialidad.

Por otro lado, de acuerdo a la información de su página web, la duración de los estudios es de 3 años divididos en 6 semestres, más 720 horas de prácticas Profesionales.

Los turnos son: diurno 8:20 am., a 2:20 pm., y nocturno 6:30 pm., a 10:30 pm.

Se reconoce como una de sus gestoras a la señorita Rebeca Zavala Pérez, quien ocupó el cargo de Directora por más de 50 años.

Cada 3 de mayo se celebra un año más de existencia del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, una de las Instituciones Educativas más importantes en el ámbito de la Educación Superior Tecnológica a nivel nacional, cuya trayectoria es la siguiente:

El 03 de mayo de 1943, mediante R.M. N° 1602 nació con el nombre de Escuela Primaria de Educación Comercial. El 13 de mayo de 1946 con R.S. N° 1040 fue reconocida como Colegio Comercial N°10. El 19 de enero de 1949, mediante Resolución Suprema, fue reconocida como Instituto Nacional de Comercio N° 10 "Argentina". En 1957 con R.S. N° 105 y posteriormente con R.S. N° 385 del 05 de mayo de 1965, se le denomina Instituto Técnico Experimental de Comercio N° 10 "Argentina". En 1971 con R.M. N° 645 adquiere la categoría de Instituto Técnico Superior "Argentina". En 1980 con R.M. N° 0144 se le designa como Escuela Superior de Educación Profesional "Argentina". En 1983 con R.S. N° 131-83, se constituyó en Instituto Superior Tecnológico "Argentina" y luego como: Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Argentina".

Sin duda, es una institución del Estado que cumple un rol trascendental al servicio de la educación, habiendo alcanzado la cúspide de la pirámide técnica en sus etapas evolutivas. (3)

Por lo anterior, el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina es un referente que permitió investigar la posible relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Bajo este contexto, el estudio demostró que cuando existe un ambiente laboral favorable, éste influye de una manera positiva en el comportamiento y en el buen desempeño docente, todo ello con beneficios para toda la comunidad educativa, principalmente para el discente.

Es importante señalar que la gestión del clima organizacional ocupa un lugar destacado en la agenda de la investigación, siendo este tipo de estudio de vital importancia en estos tiempos, máximo si estamos en momentos de cumplir objetivos y fundamentalmente metas; acciones que permitirán obtener la ansiada acreditación universitaria.

El clima organizacional constituye un fuerte factor endógeno cuya modificación sólo puede ser realizada por las autoridades del nivel superior competente y la acción conjunta de los propios docentes no universitarios de cada institución educativa. El estudio pretende ser una herramienta para la toma de decisiones en el bienestar de la organización educativa.

Bartoli, A. (1992) señala que: la organización se describe como una unidad funcional y estructural que existe en el nivel micro social, la cual enfatiza una acción deliberada y racional de los individuos como todos los sistemas sociales; las organizaciones se originan a partir de condiciones que crean demandas o necesidades a nivel individual, grupal u organizacional. (4)

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Por lo expuesto anteriormente, se formula el siguiente problema general de investigación. De igual forma, los siguientes problemas específicos, a saber:

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015?

1.2.2. Problemas específicos

- i. ¿Qué relación existe entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015?
- ii. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015?
- iii. ¿Qué relación existe entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015?
- iv. ¿Qué relación existe entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015?

1.3 OBJETIVOS

Los objetivos que se determinan en el siguiente trabajo de investigación están dados por un objetivo general y los siguientes objetivos específicos, a saber:

1.3.1. Objetivo general

Conocer el nivel de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

1.3.2. Objetivos específicos

- i. Determinar el nivel de relación existente entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

- ii. Determinar el nivel de relación existente entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.
- iii. Determinar el nivel de relación existente entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.
- iv. Determinar el nivel de relación existente entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

1.4 HIPÓTESIS

Las hipótesis que se determinan en el siguiente trabajo de investigación están dadas por una hipótesis general y las siguientes hipótesis específicos, a saber:

1.4.1. Hipótesis general

Hipótesis alterna, H_1 .

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Hipótesis Nula, H_0 .

No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

1.4.2. Hipótesis específicas

a. Hipótesis alterna, H_{i1} .

Existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Hipótesis Nula, H_{o1} .

No existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

b. Hipótesis alterna, H_{i2} .

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Hipótesis Nula, H_{o2} .

No existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

c. Hipótesis alterna, H_{i3} .

Existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Hipótesis Nula, H_{o3} .

No existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

d. Hipótesis alterna, H_{i4} .

Existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Hipótesis Nula, H_{o4} .

No existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

1.5 VARIABLES

Las variables utilizadas en nuestro proyecto de investigación científica son:

- **Clima organizacional (variable independiente).**

Las dimensiones y sus indicadores respectivos son las siguientes:

Dimensión: estilo de gerencia.

Indicadores:

Democrático

Autocrático

Principio de autoridad

Dimensión: liderazgo.

Indicadores:

Ascendencia e influencia

Capacidad de convocatoria

Consenso

Dimensión: manejo de conflictos.

Indicadores:

Resolución de problemas

Diálogo

Empatía

Dimensión: niveles de comunicación.

Indicadores:

Horizontal

Vertical

- **Desempeño docente (variable dependiente).**

Dimensión: estrategia metodológica.

Indicadores:

Recursos didácticos.

Motivación.

Técnicas de enseñanza aprendizaje.

Dimensión: planificación de la enseñanza.

Indicadores:

Programación curricular anual.

Unidad de aprendizaje.

Sesiones de aprendizaje.

Elaboración de instrumentos de evaluación.

Dimensión: uso de los medios y materiales educativos.

Indicadores:

Materiales didácticos.

Materiales audiovisuales.

Tics.

Dimensión: solvencia profesional.

Indicadores:

Liderazgo académico.

Idoneidad académica.

Manejo de referentes teóricos y metodológicos.

Definición conceptual: variable clima organizacional

Según Sampieri (2005) es el conjunto de percepciones compartidas por los empleados respecto a los factores de su entorno laboral. (5)

El clima organizacional es importante porque en las IIEE, llámese institutos, se labora entre y con seres humanos. Buena parte de la formación que se ofrece a los estudiantes se basa, no sólo por lo que se dice en las aulas, sino también por lo que ellos constatan en el comportamiento cotidiano al ejercer una función. Por ello, se afirma clima organizacional también educa. La experiencia demuestra que un buen clima organizacional contribuye notablemente en la eficiencia porque interviene en un factor fundamental de la gestión, para poder lograr reunir muchas energías para apostar por un beneficio común.

Definición conceptual de la variable desempeño docente

Fernández-Arata, J.M. (2008) señala que el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario, como preparación de clases, asesoramiento a los estudiantes, calificación de trabajo, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la IE así como la participación en programas de capacitación. (6)

Por lo anterior se indica que la variable dependiente (y) es el desempeño docente, el cual es una variable teórica, cualitativa y continua. Del mismo modo, la variable independiente (x) es el clima organizacional, la cual es una variable teórica, cualitativa y continua.

1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

De acuerdo a López V. A. (2004) uno de los temas más recurrentes en la investigación estratégica a partir de los últimos años es la identificación de factores y sus posibles combinaciones, que provocan que unas organizaciones sean más competitivas que otras. (7)

Para Madrid, M y López, J. (1996), el surgimiento de los estudios que evidencian que las diferencias entre los resultados de las empresas son mayores en el seno de un sector que en otro, ha despertado gran interés entre los investigadores y directivos de empresas en priorizar aspectos internos de la empresa, dejando para otro momento, entretanto sin olvidar, los aspectos referentes al sector industrial, grupo estratégico, entre otros. (8)

Es importante destacar que los trabajadores son la pieza clave para el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones; por ello la buena atmósfera en el trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo del grupo de trabajo. Ciertamente se es capaz de percibir lo benéfico, agradable y estimulante de estar en un trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprendan, comuniquen, respeten, trabajen en armonía y cooperación.

Justificamos nuestro estudio en base a los siguientes aspectos, a saber:

En el aspecto socioeducativo el estudio tiene relevancia por la posibilidad de encontrar procedimientos adecuados para una pertinente y correcta convivencia entre los distintos actores educativos de manera que aquello lleve hacia un clima laboral favorable, formándose una cultura organizacional óptima.

En el aspecto práctico, se pretende fomentar un ambiente laboral adecuado, con una organización eficiente, implementando estrategias adecuadas para el cambio de actitudes sustentadas en la convivencia grupal, donde cada docente se sienta satisfecho, comprendido, valorado y respetado en su labor. Tiene importancia práctica, puesto que los resultados permitirán tomar medidas que ayuden a resolver problemas en relación a las variables y dimensiones.

En el aspecto jurídico el estudio se fundamenta en normas legales. Así, la Constitución Política del Perú señala que toda persona tienen derecho a la vida,

identidad, integridad moral, psíquica, física y a su libre desarrollo y bienestar; a la libertad de información, opinión, expresión de pensamiento, mediante la palabra oral o escrita; a la paz, tranquilidad, disfrute del tiempo libre, así como gozar de un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de su vida. Del mismo modo señala que la educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana, así como que la educación prepara para la vida, el trabajo y fomenta la solidaridad. (9)

En el aspecto pedagógico, el trabajo del docente se ve afectado por los cambios a raíz de las nuevas tendencias que hacen que las organizaciones se debaten en la vigente necesidad de orientarse hacia la unificación de criterios, valorización del individuo, promoviendo valores que serán pilar fundamental y equilibrio dentro de la institución con la finalidad de alimentar la amistad, armonía y tranquilidad dentro y fuera del trabajo.

Desde el aspecto metodológico, el resultado de esta investigación permitirá contribuir con estrategias sobre la obtención de un óptimo clima organizacional que permitan mejorar en los docentes su nivel de desempeño. Los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en esta investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad, pueden ser utilizadas en otros trabajos de investigación, de manera que se constituye en una propuesta metodológica.

Desde el aspecto teórico, se sistematiza en una propuesta teórica sobre la relación del clima organizacional con el desempeño docente y puede ser incorporado al campo gnoseológico de la ciencia, ya que se demuestra la relación que existe entre las dos variables. El conocimiento teórico sobre el clima organizacional y el desempeño docente, nos servirán para impulsar el desarrollo de la gestión educativa, en bien de la niñez y la juventud.

1.7 VIABILIDAD

Con el propósito de llevar a cabo este proyecto de investigación, es necesario establecer los medios que servirán de soporte para su ejecución, por ello se puede incluir los siguientes criterios de viabilidad:

Administrativa.- Es viable en cuanto se tiene las condiciones de logística para efectuar el impulso del proyecto. Por ello, se tiene: un equipo informático portátil (laptop); el software requerido, tanto el office y el SPPS, que permitirá procesar, manejar y sintetizar la información obtenida. Los elementos de papelería.

Política.- El tema de investigación, clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina (IESTP), es importante y debería ser de interés a la comunidad educativa no universitaria. Bajo dicho contexto, en el IESTP Argentina, confluyen actores que posibilitan la posible relación entre las variables clima organizacional y desempeño docente.

Técnica.- Para llevar a cabo el tema de investigación es indispensable poner en práctica los conocimientos, experiencias, motivación, aptitudes, actitudes, habilidades y destrezas del investigador en el campo de la educación, específicamente en el tema del clima organizacional y en el estudio del desempeño docente; al mismo tiempo, el factor tiempo será de importancia para asumir la responsabilidad del trabajo de investigación. Será necesario contar con el asesoramiento de un especialista en el área educativa.

Financiera.- Los costos del proyecto de investigación, serán financiados por parte del investigador; en lo posterior, y de ser necesario se buscará financiamiento por parte de la entidad interesada e involucrada en el proyecto de investigación.

El estudio sustenta su viabilidad en la estrecha relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la IESTP Argentina. La plana docente tiene estabilidad en cuanto a los docentes nombrados y constancia en el trabajo como en el caso de los docentes contratados; de igual forma está presupuestada, por ser una entidad pública.

De igual forma los recursos humanos, están respaldado por los concursos realizados a nivel nacional para seleccionar a los profesores idóneos en ocupar las plazas declaradas vacantes por el Ministerio de Educación. Al mismo tiempo la infraestructura, los equipos tecnológicos, materiales, etc., están asegurados por el área de infraestructura del Ministerio de Educación y se refleja en el plan estratégico del ministerio de educación a largo plazo.

1.8 LIMITACIONES

Dentro de la investigación se ha encontrado con dificultades que han sido superadas progresivamente. Se logró superar estas limitaciones debido a que se buscó varias referencias de bibliotecas, el apoyo de un asesor, de igual forma la organización del trabajo para mejorar el tiempo de trabajo en la investigación. Gracias a lo anterior, se ha logrado superar las siguientes limitaciones, a saber:

a. Limitaciones teóricas. Aquellas fueron superadas realizando la adquisición de obras de consulta, visitando las bibliotecas e ingresando a la información virtual.

b. Limitaciones temporales. Los datos se recopilarán solo en un semestre de estudios; aquella situación podría variar si se realizara en otro semestre de estudio, puestos que las circunstancias podrían ser diferentes. Esta decisión obedece fundamentalmente al alto costo que ocasiona la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Desempeño docente y clima organizacional en el liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, estado de Aragua – Venezuela. Tesis de maestría, elaborado por Freddy e. Nieves. Año 2000. El autor estableció la relación existente entre las dos variables en una IE pública. Se evidenció un desempeño óptimo en cada una de las áreas consideradas que le corresponde como docente; sin embargo en su rol como orientador los estudiantes percibieron su acción moderadamente deficiente. En general se percibe un ambiente muy bueno, generando un plantel competitivo. (10).

Clima Organizacional y desempeño laboral en los docentes en la ULA: estudio de caso. Tesis de maestría de Caligiore Corrales, Irene y Díaz Sosa, Juan Arturo. (2008). Los docentes de las escuelas de Medicina y Enfermería presentan una valoración similar con respecto al funcionamiento organizacional, el cual consideran inadecuado. La razón de esta situación es la estructura existente, que no estaría favoreciendo la eficiencia en dichas escuelas. También la escuela de Nutrición, que presenta un valor promedio más bajo. Esto podría estar relacionado con el estilo gerencial, la calidad de la supervisión y las relaciones interpersonales existentes en la misma, lo que estaría generando un clima rígido y poco productivo que influye en el comportamiento de los miembros del personal docente. (11)

Tesis Doctoral “Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria caso de una Comuna en Chile”. Jara (2005). Muestra un estudio importante entre desempeño docente efectivo, medido a través de la eficiencia técnica del establecimiento y el logro académico que obtienen sus estudiantes y la dimensión de la influencia idealizada atributo y comportamiento. En esta parte del estudio se ha revisado las principales teorías sobre el liderazgo, incluyendo el enfoque de liderazgo transformacional para realizar un estudio empírico que analice la relación existente entre el tipo de liderazgo ejercido por un director de la escuela y distintas variables de desempeño en las IIEE. La utilización de esta teoría obedeció a que los distintos enfoques tradicionales de liderazgo no conducen necesariamente a resultados exitosos en el campo educativo. (12)

Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas, Perú. Tesis de maestría: gestión de la educación de UNMSM, por Juan Carlos Rincón Chahuillco. Año 2005. El autor sustentó la existencia del alto grado de correlación entre dichas variables. Se constató el predominio del autoritarismo y la anarquía en los directores, lo que generó ruptura en las relaciones humanas, contrario a los estilos democráticos y situacional que motivan a los profesores a priorizar el aspecto académico y la formación integral de los educandos. Se rescata que el clima organizacional está referido a procesos o estructuras (supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales, comunicación, entre otros), que influyen en las actividades y conductas de los miembros de una organización. Se establece que un clima organizacional óptimo conserva y mejora la relación entre los miembros de la IE, también contribuye al buen desempeño de los docentes, generando progresos y avances. (13).

Clima organizacional y desempeño docente en el Instituto Superior tecnológico “Simón Bolívar” del Callao. Tesis de maestría: docencia universitaria en UNE Enrique Guzmán y Valle, de Venancio Asencios Araindia. Año 2007. En su tesis planteó el objetivo de establecer en qué medida están relacionados el clima organizacional y el desempeño docente en dicha organización. Evidenció que existe una relación muy positiva entre dichas variables. Además, existe relación muy significativa entre relaciones interpersonales (buena comunicación) y desempeño docente; de igual forma, existe una baja relación en las condiciones laborales y desempeño docente; no existe relación significativa entre el nivel de conflictividad y desempeño docente. De esta forma, concluye que efectivamente hay una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, confirmando que a mejor clima organizacional hay mejor desempeño docente. (14)

La Cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Tesis de la UNMSM cuya autora es Alvarez Valverde, Shirley Yissela. La presente investigación tuvo como objetivo principal destacar la importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal en el sector salud, específicamente en el Instituto de Oftalmología, INO. Se concluyó que la cultura orienta todos los procesos administrativos de la institución y determina el clima de la misma. Se recomendó a la Dirección General de la Institución gestionar un programa de cambio cultural que permita lograr un mayor compromiso de los grupos de referencia que la integran. (15)

Tesis para optar el grado de doctor. Autor Oswaldo Pelaes. El propósito de este estudio fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente. Con este fin se aplicó una escala de Clima

Organizacional a un grupo de 200 empleados de la empresa Telefónica del Perú y un Cuestionario de Satisfacción a sus respectivos clientes. La Hipótesis Principal señalaba que existía relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción del Cliente en el sentido que al mejorar el Clima Organizacional se incrementa la Satisfacción del Cliente. La principal conclusión comprobó que hay relación entre las dos variables, es decir, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción del cliente. A nivel de las hipótesis específicas se comprobó que las Relaciones Interpersonales, el Estilo de Dirección, el Sentido de Pertenencia, la Retribución, la Estabilidad, la Claridad y Coherencia de la Dirección y los Valores Colectivos se relacionaban significativamente con la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. No se encontró relación entre la Distribución de Recursos y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. El objetivo fue determinar si existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica, de manera tal que a medida que se incremente el nivel del clima organizacional aumentarán los niveles de satisfacción de los clientes. (16)

2.2. BASES TEÓRICAS

En esta sección se presenta las bases teóricas del clima organizacional y las bases teóricas en el desempeño docente.

2.2.1. Base teórica del clima organizacional.

2.2.1.1. Definición etimológica

El clima organizacional recibe también el nombre de clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional. Sabiendo que las instituciones educativas (IIEE) son organizaciones que buscan lograr una mayor productividad y una mejora en el servicio ofrecido; el estudio del clima organizacional se presenta como prioritario puesto

que permite detectar aspectos claves que impactarían de manera importante y significativa en el ambiente laboral de la organización.

Chiavenato, A. (1999) menciona una definición etimológica señalando que el término clima se origina del griego Klima. De acuerdo a la etimología griega clima, significa “inclinación”; sin embargo, el concepto de “clima organizacional” va mucho más allá de esta expresión y para intentar llegar a una definición clara y precisa, se ha llevado a cabo extensas investigaciones durante más de cinco décadas sin lograr todavía aquel objetivo. (17)

Silva, M. (1999) atribuye al psicólogo de origen alemán Kurt Lewin (adscrito al movimiento de las relaciones humanas), el autor de la idea que dio forma a la actual noción de clima organizacional. (18)

De lo anterior se señala que las primeras ideas en relación al concepto clima organizacional fueron desarrolladas por Kurt Lewin en la década de los treinta cuando trató de relacionar el comportamiento humano con el ambiente, denominándolo atmósfera psicológica. Posteriormente los autores Brunswick en 1939, Rensis Likert en 1961, Lawrence y Lorsch en 1967 analizaron algunos elementos que se relacionan con el concepto de clima, no llegando a delimitarlo ni operacionalizarlo.

Brunet, L. (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de la psicología organizacional por Gellerman en el año 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. (19)

Dessler, (1979) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo. (20)

De acuerdo a Silva (1996) y Brunet (2004) las definiciones de clima se agrupan en 3 posturas o enfoques:

- i. Definición objetiva, privilegiando una comprensión de clima como un conjunto de características organizacionales tangibles, influyendo sobre la conducta de sus integrantes. Tanto Mañas, Gonzáles y Peiró (1999) lo denominan enfoque estructural. (21)
- ii. Definición subjetiva, que entiende el clima como percepciones personales de los miembros de una organización. Aquello, es tan extremo como el anterior; el clima depende del estado de ánimo de quienes lo viven y, por lo tanto, sería mutable, poco fiable y hasta inabordable. Tanto Mañas, Gonzáles y Peiró (1999) lo denominan enfoque perceptual de la formación del clima, en tanto privilegio lo subjetivo. De acuerdo a ello, el clima es una descripción individual o personal del entorno organizacional. (21)
- iii. Definición integradora, concibiendo al clima como resultado de la interacción entre la conformación física de la organización y las características personales de los individuos que la componen. En este caso son los individuos en su interacción recíproca y con el ambiente, los que dan lugar al consenso sobre el clima.

Mañas, A., Gonzales, A. y Peiro, J. (1999) agrega un cuarto enfoque, muy similar al tercero (integrador) que releva el rol global o abarcador de la cultura organizacional como estructura que ayuda a formar el clima. (21)

Seisdedos, N. (1996) denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Señala que lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización. (22)

Por último, Méndez Álvarez, C. (2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (23)

2.2.1.2. Revisión de la literatura.-

El clima organizacional es un concepto básico para poder comprender el éxito en las instituciones educativas. Como ocurrió en esta investigación, la aplicación de un cuestionario de clima, nos permite recibir insumos para un diagnóstico organizacional y poder así tomar decisiones en bien de la institución.

El clima organizacional se instala dentro de la Teoría General de la Administración, todo ello debido a los trabajos de los tres representantes de las tres corrientes en este campo del conocimiento, de acuerdo a Chiavenato (1989)

- i. Los trabajos de Elton Mayo (movimiento de las relaciones humanas).
- ii. La escuela del comportamiento a conductista, reivindicando los postulados humanistas, surgiendo la teoría de motivación humana (Abraham Maslow) y las clasificaciones de los estilos de gerencia (las teorías X e Y de Mc. Gregor y los cuatro sistemas de administración de Likert, esto es, autoritario coercitivo, autoritario benévolo, consultivo, y participativo).
- iii. Aplicación de la Teoría de los Sistemas a la Administración, la cual se señala que las organizaciones son sistemas sociales, compuesto por subsistemas en permanente interacción entre sí y con el entorno. (24)

Pérez de Maldonado plantea que el ambiente de trabajo o clima organizacional puede ser entendido como un fenómeno socialmente construido, que surge de las interacciones individuo grupo y condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado a las experiencias individual y grupal, debido a que lo que pertenece y ocurre en la organización afecta e interactúa con todo. (25)

Los resultados organizacionales son precisamente consecuencia de estas interacciones, que se dan de manera dinámica, cambiante y cargada de afectividad.

Este autor remarca el nexo o pegamento social clave que ayuda a mantener unida a la organización coincidiendo con Robbins, quien insiste como mecanismo de control y de sensatez que guía y modela las actitudes y el comportamiento de los empleados clave en el recurso humano para su desempeño en equipo. (26)

Por otra parte, a pesar que el estudio del clima organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las variables ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos en la organización, su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellas.

Rodríguez (1999) elabora una definición totalizadora, a saber: El concepto de clima organizacional (...) se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que ésta se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo (...). El clima ha de ser entendido como el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia en y con el sistema organizacional. Estas apreciaciones constituyen una afirmación evaluativa, una explicación valorativa de la experiencia organizacional de los miembros del sistema. (27)

2.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional.-

Según Goncalves, A. (2000), entre las alternativas para estudiar el clima organizacional, se destaca la técnica de Litwin y Singer, que utilizan un cuestionario que se aplica a los miembros de la organización. Este cuestionario está basado en la teoría de los autores mencionados, que postula la existencia de algunas dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. (28)

Sabiendo que el director es el líder de quien depende esencialmente la generación de un buen clima organizacional, se ha considerado establecer cuatro dimensiones que están relacionadas con su labor: estilo gerencial, liderazgo, manejo de conflictos y niveles de comunicación

Teniendo en cuenta que el director y/o coordinador del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público es el líder de quien depende en buena cuenta la generación de un buen clima organizacional, se ha considerado establecer las siguientes dimensiones que están relacionadas directamente con su labor:

2.2.1.3.1. Estilo de gerencia.-

Niebles y Oroño señalan que: “El estilo personal tiene influencia en el estilo gerencial. La persona hiperactiva; de poca paciencia y que quiere imponer la manera de hacer las cosas, versus aquella persona sosegada, paciente y que deja que cada quien las resuelva de la mejor manera. El convencimiento de que el carácter fuerte es evidencia de liderazgo, versus el liderazgo basado en la orientación al logro. El mejor estilo gerencial es aquel que logra los mejores resultados, pues su estilo coincide más frecuentemente con las situaciones a las que se enfrenta, y tiene la facilidad de adaptarse en los casos restantes. Y así, en general, se pueden perfilar estilos de personalidad, los cuales tienen diferentes

efectos sobre los resultados. Cada tipo de personalidad tiene un tipo de trabajo para el cual sus aptitudes / actitudes son las adecuadas". (29)

En las instituciones educativas el estilo de la personalidad de los directores y docentes tiene influencia directa en su forma de actuar frente a los roles que desempeña; así, por ejemplo, un docente activo poseerá un estilo de trabajo dinámico que constantemente está orientando a sus alumnos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, en tanto que un docente con personalidad apática tendrá también una actuación o estilo apático de enseñanza-aprendizaje; de igual manera esto ocurrirá con la personalidad de los directores.

Brunet, (2004) señala que la teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, de Rensis Likert, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa. (30)

En la teoría de Sistemas, Likert, (citado por Brunet, 2004) plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva.

La teoría de Rensis Likert reconoce cuatro sistemas vinculados con los estilos gerenciales.

a. Sistema 1: Autoritario - Coercitivo:

Bajo este sistema de liderazgo, la administración no confía en sus empleados y rara vez los hace participar en algún aspecto en la toma de decisiones. El grueso de las decisiones y el establecimiento de las metas de la

organización se toman arriba y se despachan hacia abajo por la cadena de mando. Los empleados se ven obligados a trabajar con miedo, amenazas, castigos y ocasionales recompensas. La satisfacción de necesidades se encuentra en los niveles fisiológicos y de seguridad. Los limitados intercambios entre la administración y los procesos de control están muy concentrados en la alta dirección, por lo común se desarrolla una organización informal en oposición a las metas de la empresa.

b. Sistema 2: Autoritario - Benevolente:

La administración obsequia una confianza condescendiente a sus empleados, como la del amo con sus servidores. El grueso de las decisiones y el establecimiento de las metas de la organización se hacen hacia arriba, pero en los niveles inferiores se toman muchas decisiones de acuerdo con un marco preestablecido. Se dan recompensas y algunos castigos reales o potenciales para motivar a los trabajadores. Cualquier intercambio tiene lugar con la indulgencia de la administración y el temor y la cautela de parte de los empleados. Aunque el proceso de control sigue concentrado en la alta gerencia, algo se delega a los niveles medios y bajos. Habitualmente aparece una organización informal, pero no siempre se opone a las metas formales de la empresa.

c. Sistema 3: Consultivo.

La administración confía, pero no del todo, en sus empleados. Las políticas se mantienen de arriba, pero se permite que los trabajadores tomen decisiones particulares en niveles inferiores.

La comunicación fluye en ambos sentidos de la jerarquía. Para motivar a los trabajadores, se dan recompensas, castigos ocasionales y alguna participación. Hay un grado moderado de intercambios, a menudo con suficiente confianza. Se delegan aspectos significativos del proceso de control, con

sentimientos de responsabilidad tanto en los niveles superiores como en los inferiores. Puede parecer una organización informal, que bien respalde o bien se resista en parte a las metas de las empresas.

d. Sistema 4: Participativo.

La administración tiene una confianza plena en sus empleados. La toma de decisiones está repartida en toda la organización. La comunicación no solo fluye en sentido vertical, sino también horizontal, entre los compañeros. Los trabajadores están motivados por la participación y el compromiso en el desarrollo de premios económicos, el establecimiento de metas, la mejora de los métodos y la valoración de los progresos rumbo a las metas. Los intercambios entre la administración y los empleados son extensos y amistosos, con un alto grado de confianza. La responsabilidad del proceso de control está muy distribuida, e incluso las unidades inferiores participan por completo. Las organizaciones formales e informales suelen ser las mismas, por lo que todas las fuerzas sociales respaldan los empeños por lograr las metas establecidas.

2.2.1.3.2. Liderazgo.-

Ralph M. y Stogdill, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señalan que "existen casi tantas definiciones de liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes. (31)

En primer término, el liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo, dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; si no hubiera a quién mandar, las cualidades del liderazgo serían irrelevantes.

En segundo término, el liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder, pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.

En tercer término, el liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras. De hecho, algunos líderes han influido en los soldados para que maten y algunos líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la compañía. El poder para influir nos lleva al cuarto aspecto del liderazgo.

El cuarto aspecto es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. El líder que pasa por alto los componentes morales del liderazgo pasará a la historia como un malandrín o algo peor. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, cuando llegue el momento de responder a la propuesta del liderazgo de un líder, puedan elegir con inteligencia.

Bennis y Nanus (1995) señalan que: cuando ya le ha sido asignada la responsabilidad del liderazgo y la autoridad correspondiente, es tarea del líder lograr las metas trabajando con y mediante sus seguidores. (32)

Los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto de cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores. El enfoque más común para analizar el comportamiento del líder es clasificar los diversos tipos de liderazgo existentes.

Los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar solo, las responsabilidades que desee que sus superiores acepten y su compromiso filosófico hacia la realización y cumplimiento de las expectativas de sus subalternos. Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero tal vez el más importante ha sido la descripción de los tres estilos básicos: el líder autócrata, el líder participativo y el líder de rienda suelta”.

El Líder Autócrata: un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la guía se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

El Líder Participativo: Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras. Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de autocontrol y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una

postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

Líder que adopta el Sistema de Rienda Suelta o Líder Liberal: Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

2.2.1.3.3. Manejo de conflictos

Los conflictos existen sobre todo cuando existe contacto entre personas. Las personas estamos organizadas dentro de los grupos, buscando una meta común, por ello la probabilidad de los conflictos aumenta grandemente.

El conflicto puede aparecer a distintos niveles: a nivel verbal (un individuo que desea decir la verdad pero tiene miedo de ofender), a nivel simbólico (cuando se dan dos ideas contradictorias), o a nivel emotivo (una impresión fuerte).

Según Chiavenato (2011), señala que: "El conflicto es el proceso en el que una de las partes percibe que la otra se opone o afecta de forma negativa sus intereses ". (33)

Esta definición encierra cierta interdependencia e interacción, además de la percepción de intereses incompatibles entre los participantes.

Es tan amplia como para abarcar diversos aspectos y sucesos conflictivos. Las actitudes, valores y estilos de una persona desempeñan un papel importante para determinar si el conflicto conduce a resultados benéficos o destructivos.

La capacidad de comprender y diagnosticar en forma correcta el conflicto es fundamental para administrarlo. La administración de conflictos consiste en procesos de diagnóstico, estilos interpersonales, estrategias de negociación y otras intervenciones creadas para evitar un conflicto innecesario y reducir o solucionar el conflicto excesivo.

En base a lo anterior, definimos conflicto a un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra afectó o va a afectar algo que le interesa.

Esta definición es deliberadamente amplia. Se refiere al punto en que cualquier actividad continua “rebasa la línea” y se convierte en un conflicto entre dos partes. Abarca una gama extensa de conflictos que tienen las personas en las organizaciones: incompatibilidad de metas, diferencias en la interpretación de los hechos, desacuerdos sobre las expectativas de comportamiento, etc.

2.2.1.3.4. Niveles de comunicación.-

Para Zúñiga, A., la comunicación es indispensable. Para lograrla, se necesita coordinación de esfuerzos a fin de alcanzar los objetivos perseguidos por una organización. No es posible el desarrollo humano individual si permanecemos mental, social o físicamente aislados. Pongamos como ejemplo a cualquier hombre del que tengamos memoria y que haya destacado como líder, científico, empresario, etc. Si analizamos la cantidad de cosas que comunicaron al mundo y que les fueron comunicadas, podríamos darnos cuenta de que la esencia de su desarrollo personal radicó precisamente en esta actividad de proyección exterior. La comunicación de muchos de estos hombres sigue viva a través de los siglos”.

(34)

Zúñiga, A., sostiene que: “Dentro de los niveles de comunicación se puede mencionar los siguientes: la asertividad, la persuasión y la interacción social”

a. Asertividad.- Esta interacción supone acciones recíprocas en las que los miembros de grupo se comunican unos a otros; aquí, en este proceso de interacción social, la asertividad condiciona el proceso de comunicación, en el cual el lenguaje tiene un uso primordialmente social.

La asertividad es un estilo de comportamiento en las relaciones humanas, en las relaciones interpersonales, de allí que la comunicación asertiva es una comunicación basada en la propia personalidad del individuo, en la confianza en sí mismo, en su autoestima.

Una persona es asertiva cuando se comunica abiertamente en una forma adecuada y franca. Interactúa con personas de todos los niveles, acepta o rechaza en su mundo emocional a las personas y establece quiénes van a ser sus amigos y quiénes no.

Satir, V. (1991), caracteriza muy claramente dos estilos de comportamientos en el individuo como son: individuo asertivo e Individuo no asertivo. (35)

Así como la asertividad es importante en las relaciones humanas e interpersonales, de igual forma lo es la persuasión. Para muchos, aquella representa un arte o una habilidad de una personalidad con fuerza.

b. La persuasión.- Es aquella que logra que el receptor extraiga conclusiones por sí mismo y que lo lleven a estar de acuerdo, con aquel del cual recibe dicha información, es decir constituye un mecanismo que apela a la reflexión de la persona.

c. Interacción Social.-

Es el comportamiento de comunicación global de sujetos relacionados entre sí.

El ámbito de interacción social comprende actividades ligadas a diversos contextos, que van desde las comunidades, municipios y organizaciones de base a las que se apoya en la gestión de programas y proyectos integrales comunitarios de desarrollo autosostenible.

A través de la interacción se concentran y adecúan mecanismos de comunicación con organizaciones de base e instituciones nacionales e internacionales (que trabajan en el desarrollo sostenible), basados en una interacción dinámica con los otros ámbitos para contribuir al objetivo y finalidad organizacional.

En ese sentido, cuán importante es la comunicación que debe existir en las instituciones educativas; el director como líder debe mantener una buena comunicación con todos los actores educativos a fin de generar un buen clima organizacional, de lo contrario todo será un caos que conllevaría al rompimiento de las relaciones humanas.

De igual forma, cabe destacar, que la comunicación no es estática sino dinámica, continua y sistemática. Está formada por diferentes partes, las cuales deben operar al menos con un mínimo de eficiencia. Este proceso es el mismo que utilizan las personas en el ámbito interno para el manejo de la información y es a lo que comúnmente llamamos pensamiento. Es decir, reciben, transforman y transmiten la información en forma continua y sistemática, estén conscientes de ello o no.

2.2.2. Base teórica del desempeño docente

Según la OCDE (2003): "Un docente se define como una persona cuya actividad profesional implica transmisión de conocimientos, actitudes y habilidades que se imparten a los alumnos matriculados en un programa educativo".

Existen docentes en todos los niveles, como inicial, primaria, secundaria, institutos, universidades, que pueden ejercer su trabajo en la enseñanza pública o en instituciones privadas. Un docente puede trabajar por su cuenta, como profesor libre o bajo alguna modalidad de contratación con su empleador.

2.2.2.1. Conceptos de desempeño docente

Chiroque señala que cuando hablamos de “desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y cargo. (36)

De la Cruz. (2008), señala: “El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: hombre-mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso organizacional, desarrollo pedagógico, innovación. (37)

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo con la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes.

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño docente

En base a lo anterior se ha considerado establecer las siguientes dimensiones que están relacionadas directamente con el desempeño docente, a saber:

2.2.2.2.1. Estrategias metodológicas.-

Según Nisbet, señala que: “Las estrategias metodológicas se refieren a las intervenciones pedagógicas realizadas con la intención de potenciar y mejorar los procesos espontáneos de aprendizaje y de enseñanza, como un medio para contribuir a un mejor desarrollo de la inteligencia, la afectividad, la conciencia y las competencias para actuar socialmente. Estas estrategias son procesos ejecutivos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades. Se vinculan con el aprendizaje significativo y con el aprender a aprender”. (38)

Es de su responsabilidad compartir con los niños y niñas que atienden, así como con las familias y personas de la comunidad que se involucren en la experiencia educativa. Educadoras y educadores deben organizar propósitos, estrategias y actividades.

2.2.2.2.2. Planificación académica.-

Avolio de Cols (1976) señala que “El modo de organizar la clase puede responder al esquema clásico: inicio, desarrollo y cierre; o bien puede estructurarse siguiendo los pasos de una secuencia didáctica. Se entiende por secuencia didáctica a la organización de las actividades que progresivamente ganan en complejidad a medida que los estudiantes avanzan. Una secuencia didáctica tiene en cuenta el proceso que deberá seguirse para llegar al fin esperado”. (39)

El éxito de la gestión educativa radica en la realización de una buena planificación, coherente y progresiva ya que permite, entre otras cosas:

- Evitar la improvisación y reducir la incertidumbre, las actuaciones contradictorias y esfuerzos estériles.
- Unificar criterios a favor de una mayor coherencia funcional, racionalizando las tareas del docente.
- Garantizar el uso racional del tiempo.
- Coordinar la participación de todos los actores involucrados.

2.2.2.2.3. Uso de los Medios y Materiales Educativos

Es necesario para cualquier docente destacar la importancia que tiene el conocimiento de los materiales didácticos en el aula.

Los docentes son la pieza clave del sistema educativo, asumiendo competencias y funciones entre las que destacan la elaboración de unidades didácticas, el diseño y desarrollo de las programaciones de aula y la propia planificación educativa.

Por todo ello, se hace inevitable, no sólo conocer cómo se confecciona una unidad didáctica, una programación de aula, etc., sino también los diferentes componentes de los mismos y los principios básicos de cada uno de ellos, entre los cuales se encuentran los materiales didácticos.

2.2.2.2.4. Solvencia profesional del docente.-

Los docentes se juegan en gran parte la calidad de la educación y por tanto, la formación de las nuevas generaciones y las posibilidades de desarrollo de la sociedad. En ese sentido, el docente debe tener una solvencia profesional que responda justamente a su formación.

Corresponde pensar, desde la formación docente, la redefinición del rol y plantear la propuesta curricular que proporcione a los futuros docentes los conocimientos que les permitan desarrollarse como profesionales y como personas, dentro del marco de la educación formal, en los distintos contextos en

que le toque actuar. Esta propuesta tiene que producir las rupturas de los esquemas que mantienen anclada la formación en una matriz normalista y avanzar hacia una matriz crítica, que permita refundar la profesión con el aporte de todos los actores.

2.2.3. Clima organizacional y su relación con el desempeño docente.

Los criterios de estudio de las dimensiones y las variables son las siguientes:

2.2.3.1. Las dimensiones del clima organizacional y su relación con el desempeño docente.

2.2.3.1.1. Estilo gerencial y el desempeño docente.

El director debe ser democrático porque deja participar a todo los estamentos de la comunidad educativa. Su estilo de gerencia se caracteriza por conocer las normas y aplicarlas correctamente en bien de todos los estamentos y de la docencia en especial, debido a que los maestros son el motor del quehacer educativo en el plantel. Realiza la gestión educativa de manera equitativa en el trabajo educativo. Su estilo es único y caracteriza la forma de labor en el plantel y según esta realidad es que se reflejará el avance educativo.

Un sector de directores labora de manera autocrática, son personas que se creen saber el manejo de la dirección y no hacen consulta con sus docentes, ni mucho menos con los demás estamentos de su plantel. Esta forma de trabajo daña el avance educativo en la institución educativa.

El director debe poseer el principio de autoridad para manejar, gestionar su plantel y llegar a cumplir los propósitos señalados en sus documentos administrativos como es el Proyecto Educativo Organizacional.

La gerencia en toda organización educativa constituye un factor de primordial importancia por cuanto los actos técnicos, docentes y administrativos que se desarrollan han de estar íntimamente relacionado con la acción gerencial de la organización. El azar, las situaciones casuales y la improvisación son actos opuestos a la buena gerencia; razón por la cual el gerente de estas IIEE debe cumplir la labor de director, conductor y controlador de todas las actividades del proceso educativo de la IE que gerencia, a fin de prevenir las eventualidades que influyen negativamente en dicho proceso.

Se puede decir que el gerente en el cumplimiento de sus roles, debe conocer y dirigir las dimensiones gerenciales: planificación, organización, dirección y control.

2.2.3.1.2. Liderazgo y el desempeño docente.

La ascendencia e influencia debe ser la característica del director, que debe señalar los principios rectores en la conducción del plantel en la formación de los educandos, especialmente cuando se refiere en la calidad educativa. El director debe conducir coherentemente a la comunidad educativa formado por los docentes, alumnos, padres de familia y personal administrativo y de servicio.

La capacidad de convocatoria es una característica que debe poseer el directivo en la marcha organizacional, debido a la responsabilidad que asume en la formación de los educandos. En cada trabajo de equipo, el director está informando sobre el avance del trabajo y si existe dificultades pide sugerencia con la finalidad de llegar a un consenso.

El consenso es la aceptación de convocatoria que el director tiene de sus docentes, alumnos y padres de familia, porque existe una interrelación de objetivos en la marcha organizacional.

2.2.3.1.3. Manejo de conflictos y el desempeño docente.

El director debe resolver problemas en el plantel, a fin de integrar a la comunidad educativa, teniendo en cuenta siempre el diálogo con el personal docente y demás estamentos. Para lo cual, el director debe contar con el apoyo de la comunidad educativa en pro de su buena gestión y poseer empatía en los docentes.

2.2.3.1.4. Niveles de comunicación y el desempeño docente.

La comunicación horizontal es cuando se practica la democracia, el trabajo es en equipo, con confianza en la labor y todos se comunican sobre el avance del trabajo educativo.

La comunicación vertical es impuesta por un director autócrata que no tiene en cuenta los principios democráticos en el trabajo organizacional, este verticalismo es una dificultad para el avance y no tiene logro con los docentes, dado que se sienten ajenos al trabajo escolar.

La comunicación en la comunidad educativa es fundamental para el avance de la marcha organizacional, caso contrario vendrían dificultades y un retroceso en el trabajo educativo.

2.2.3.2. Las dimensiones del desempeño docente y su relación con el clima organizacional

2.2.3.2.1. Estrategias metodológicas y el Clima Organizacional.

Los docentes como profesionales de la educación deben dominar, como criterio de trabajo pedagógico los recursos didácticos, que son habilidades y destrezas para usar los materiales educativos en una sesión de clase y orientarlos al trabajo pedagógico. Para lo cual, debe despertar el interés de los educandos y de los padres de familia, imponiendo la Motivación como parte del trabajo pedagógico de un maestro que se prepara para impulsar la calidad educativa.

Para esto debe dominar las técnicas de enseñanza-aprendizaje, vale decir, aplicar principios pedagógicos del constructivismo.

2.2.3.2.2. Planificación de la enseñanza y el Clima Organizacional.

Para desarrollar la sesión de clase, deben antes de planificar la actividad pedagógica, mediante la elaboración del currículo, contar con los materiales didácticos y las unidades didácticas previamente planificadas para implementar a la enseñanza-aprendizaje y, finalmente, evaluar el avance pedagógico.

La Programación Curricular Anual es un documento que el docente debe realizarlo en equipo para que programe las unidades didácticas, que son diversificadas a cada realidad del área que se enfoca en la sesión de clase.

La Unidad de aprendizaje es un documento técnico pedagógico, se llama también unidad didáctica y permite elaborar las clases previamente planificadas, según los temas y su adecuación transversal, según la fecha e importancia del tema.

Las Sesiones de aprendizaje se realizan según el área de estudio, su aplicación tiene en cuenta la motivación, el desarrollo del tema, la recapitulación, la extensión y la evaluación. La evaluación permite verificar el nivel de aprendizaje según los criterios marcados en la sesión de aprendizaje.

2.2.3.2.3. Uso de los medios y materiales y el Clima Organizacional.

El docente es un especialista en el manejo de los Materiales didácticos en el aula, según las áreas que se encuentren en su responsabilidad, para lo cual emplea una serie de recursos didácticos, siendo uno de ellos los Materiales audiovisuales, que son diapositivas y otros medios de la computación que viabilizan mejor el aprendizaje.

Las TICs son equipos de la comunicación como la Internet, el computador y otros elementos que permiten la transferencia tecnológica en los educandos del nivel, según su realidad.

2.2.3.2.4. Solvencia profesional y el Clima Organizacional

La solvencia profesional de un docente en el aula le da carácter de un Liderazgo académico en la comunidad educativa y como tal es un profesor destacado que merece un estímulo en su labor docente. Se caracteriza por su idoneidad académica en el aula y en el plante como uno de los docentes más connotados en el desempeño en el aula y fuera de ella.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

a. Comunidad educativa:

Es el conjunto de educandos, docentes, director, personal administrativo, padres y miembros de la comunidad que convergen en la institución educativa para el cumplimiento de los fines y objetivos organizacionales, según el rol y las competencias de cada uno de ellos.

b. Clima organizacional:

Percepción que comparten todos los miembros de la organización acerca de los fines y valores organizacionales. Refleja el grado en que el personal de una escuela se compromete con sus objetivos, se identifica con la organización como un todo. El clima organizacional es un elemento que diferencia una escuela de otra. Es el conjunto de propiedades del entorno laboral que los empleados perciben directa e indirectamente, y que se supone es una importante fuerza para influir en su comportamiento.

c. Clima laboral:

Es la fotografía del sentimiento colectivo de los empleados con respecto a la organización. El Clima laboral cambia de acuerdo con las situaciones que le toca vivir a la organización.

d. Cultura organizacional:

La cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores u normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.

Conjunto de creencias que la gente tiene, no se ve, pero tiene gran impacto.

e. Liderazgo:

Es la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial, dependiendo de las actividades, conocimiento y habilidad que utilice para hacerlo productivo, en el mundo globalizado y en el área del conocimiento pocos negarían que el liderazgo es importante en la gestión educativa.

f. Trabajo en equipo:

Actualmente los equipos de trabajo son considerados imprescindibles para generar nuevas ideas y mejores soluciones, especialmente en el ámbito de la gestión. Un equipo de trabajo está compuesto por un conjunto de individuos que cooperan para lograr un sólo resultado general, la división del esfuerzo se enlaza en un único resultado coordinado, donde el total es más y diferente que la suma de sus partes individuales

g. Conflicto en la organización educativa:

Todas las instituciones, sin excepción, se caracterizan por vivir diversos tipos de conflicto, de distinta índole y de diferente intensidad. Hasta tal punto que, bajo la aparente imagen de “conflictividad”, la cotidianidad de los conflictos se presenta como un proceso y una de las características centrales y definitorias de los centros educativos. Conflictos entre profesores y alumnos, conflicto entre profesores y padres de familia, conflicto entre profesores y la dirección del plantel.

h. Calidad:

Se manifiesta, entre otros aspectos, en docentes capacitados profesionalmente que imparten los conocimientos en aulas, bibliotecas, laboratorios y talleres climatizados dotados con el mobiliario, equipos y material didáctico que optimizan el proceso instruccional, cuyo producto final es un alumno preparado integralmente.

i. Identidad:

Los componentes de esta organización se identifican con los símbolos de identidad estatal y nacional a los que se les brindan los debidos honores en los procesos instruccionales y en los actos que se realizan. Asimismo, hay identificación con los símbolos del propio plantel.

j. Organización:

La estructura organizativa interna contempla una línea de mando que se inicia con la dirección, las subdirecciones de administración y académicos, la secretaría, las coordinaciones, el personal docente, administrativo, servicio y alumnos.

k. Inteligencia Emocional:

Tradicionalmente, se ha medido la inteligencia de las personas en función de su capacidad para resolver problemas de física, de matemáticas, de química, o para exponer conceptos filosóficos u otras ramas abstractas del saber.

l. Resolución de conflictos:

El conflicto es toda forma de posición interacción, antagónica, es inevitable y no necesariamente destructivo. La resolución de conflictos consiste en cómo tratar los conflictos que se presentan dentro de un ambiente laboral u organizacional.

m. Solución de problemas:

Es la forma cómo se afronta los problemas y toma decisiones; la calidad de los mismos señalarán la capacidad de gestión.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En cuanto a los métodos usados en la presente investigación, se utilizó prioritariamente los siguientes:

a. Métodos empíricos, los métodos empíricos que se aplicaron fueron: método de medición directa, la cual permitió obtener información cuantitativa respecto de los indicadores de las variables planteadas y el método de observación científica, la cual mediante la percepción sensorial directa y programada de los entes y procesos, se pudo conocer información cualitativa de las variables.

b. Métodos lógicos: Son aquellos que permiten la obtención o producción del conocimiento. Se caracterizan por usar las funciones del pensamiento como la deducción, inducción, el modelado, análisis y la síntesis. En este caso se aplicó el método inductivo, puesto que partiendo de las evaluaciones muestrales, se establecieron generalizaciones para toda la población.

De acuerdo a la formalidad del estudio en cuanto al tipo de investigación se ha empleado el método hipotético-deductivo, a través de observaciones realizadas de un caso particular se plantea un problema. Éste lleva a un proceso de inducción que remite el problema a una teoría para formular una hipótesis, que a través de un razonamiento deductivo intenta validar la hipótesis empíricamente.

3.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En cuanto al tipo de investigación

Carrasco, S. (2009) docente investigador de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, manifiesta que algunos autores como Carlos Barriga (2007) y Luis Piscoya (2005), docentes investigadores del mismo, consideran hasta cuatro tipos de investigación: básica, aplicada, sustantiva y tecnológica. (40)

Por lo anterior y de acuerdo al grado de abstracción, el presente investigación es básica (pura), puesto que busca aumentar la teoría, relacionándose con nuevos conocimientos. No tiene propósitos aplicativos inmediatos, sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

En cuanto al nivel de investigación:

Según Colque, V. (2009), docente investigador de la Universidad Católica Santa María de Arequipa, existe una diversidad de tipos de problemas, según el criterio utilizado, así como a la naturaleza de los mismos; sin embargo, existe una clasificación operativa que resulta útil por razones de orden didáctico: (41).

- i. En primer lugar, para ver con claridad que el enunciado de problemas no es igual en todos los casos, sino que responde a la búsqueda de aspectos específicos. En este sentido adquiere relevancia la *especificada*, en cuanto establece la orientación de la investigación.
- ii. En segundo lugar, para establecer una tipología operativa de hipótesis, en cuanto éstas guardan correspondencia con el nivel de investigación.

En ese sentido, Colque, V. establece los siguientes niveles de investigación: descriptiva, explicativa, comparativa, relacional, correlacional, experimental. (41)

La presente investigación es un estudio del nivel descriptivo-correlacional, puesto que se describen los hechos tal como son observados, orientándose al descubrimiento de propiedades particulares de la situación problemática, y al mismo tiempo está orientada a la relación existente entre la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente desempeño docente.

En esta investigación se ha escogido un tipo de campo, a diferencia de un tipo de laboratorio.

De igual forma, la presente investigación es de corte transversal, puesto que la recolección de datos se realizó en un solo momento.

De acuerdo al grado de generalización de la investigación se trata de una investigación fundamental, puesto que a partir de la muestra de sujetos, las conclusiones de la investigación se hacen extensivas a la población y se orienta a las conclusiones.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a Christensen (1980), el término diseño se refiera al plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación. (42)

Asimismo, Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (1999), señala que el diseño indica al investigador lo que debe de hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de la hipótesis formulada en un contexto particular. (43)

Por lo anterior, el diseño es el instrumento que guía la forma y el modo como el investigador va a dar respuesta al problema de investigación, es decir, comprenden las operaciones tácticas para darle respuestas a las preguntas de investigación y verificar las hipótesis; constituyen la estrategia clave; por ello,

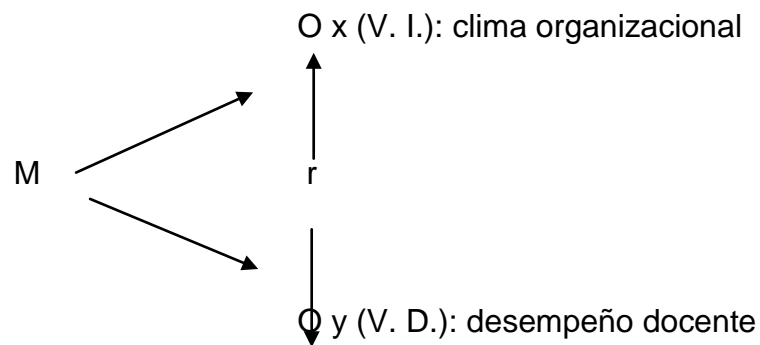
debe ser concebido en estrecha relación con la naturaleza del problema y el objetivo de la investigación.

En el presente trabajo de investigación, se ha empleado un tipo de diseño no experimental, puesto que la variable independiente, clima organizacional, ha carecido de manipulación intencional, no poseen grupo de control, ni mucho menos se ha experimentado con la variable. Es no experimental, puesto que se analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de la ocurrencia.

De acuerdo a un diseño general, se trata de un diseño transeccionales o transversales, puesto que este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo.

De acuerdo a un diseño específico es descriptivo correlacional.

Por ello, el diseño aplicado ha sido el descriptivo – correlacional, de corte transversal, el cual se muestra en el siguiente diagrama



Notación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable Independiente: Clima Organizacional

Oy = Variable Dependiente: Desempeño Docente

r = Relación entre variables

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Universo.-

Estuvo constituido por 1883 estudiantes matriculados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina del distrito de Lima, año 2015.

Población

La población de la presente investigación estuvo constituido por 296 estudiantes del IV semestre de la carrera de contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina del distrito de Lima, año 2015.

CARRERA DE CONTABILIDAD	Total
Cuarto semestre sección A.	48 discentes
Cuarto semestre sección B.	40 discentes
Cuarto semestre sección C.	38 discentes
Cuarto semestre sección D.	34 discentes
Cuarto semestre sección E.	31 discentes
Cuarto semestre sección F.	33 discentes
Cuarto semestre sección G.	31 discentes
Cuarto semestre sección H.	41 discentes
TOTAL	296

La muestra

Para determinar la muestra, se utilizó el muestreo probabilístico simple, también llamado muestreo equiprobabilístico, porque cada elemento tiene una probabilidad de inclusión igual entre todas. Por lo tanto de acuerdo a nuestras variables categóricas finitas: clima organizacional y desempeño docente, se estimaron los parámetros de la siguiente manera

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población finita.

Z = Nivel de confianza (95% 1,96).

E = Error permitido (5%).

p = 0,50 (al porcentaje favorable del 50%).

q = 0,50 (se asume el porcentaje desfavorable del 50%).

Sus valores correspondientes son:

n = Tamaño de la muestra, para hallarla.

N = 296. Z = 1,96 E = 0,05. p = 0,50. q = 0,50.

Estimando, n= 167 estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina.

Conclusión:

La muestra estadística está dada por 167 estudiantes del IV semestre de la carrera de contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina del distrito de Lima, año 2015.

El tipo de muestra fue seleccionado mediante la técnica de muestreo intencional y probabilístico simple. Intencional, en la medida en que previamente se escogieron las unidades muestrales de acuerdo con las variables intervinientes identificadas, esto es, variable independiente: clima organizacional y variable dependiente: desempeño docente. Seguidamente se seleccionó al azar los sujetos de la muestra definitiva.

3.5. DEFINICIÓN OPERATIVA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación han sido consolidadas por docentes que enseñan en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y en la Universidad Alas Peruanas. Durante el proceso los maestros han demostrado rigurosidad y tenacidad académica. Al final las observaciones y sugerencias han sido levantadas respectivamente.

Durante la construcción de los instrumentos se analizaron las hipótesis, después la variable independiente y dependiente, luego las sub dimensiones de cada variable, y finalmente sus indicadores.

Se elaboraron 39 ítems en total, de los cuales 24 corresponden a la encuesta sobre desempeño docente tomado a los estudiantes, 15 preguntas corresponden a la encuesta sobre clima organizacional tomada a los estudiantes. Cada ítem contó con cinco alternativas.

a. Validez

Se define a la validez como el grado en que un instrumento mide realmente la variable que se quiere estudiar, esto es, la capacidad de los cuestionarios para medir las cualidades para lo cual fueron contruidos.

Este procedimiento se realizó a través de la evaluación del juicio de expertos, tres, para lo cual recurrimos a la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la cátedra de Postgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y de la Universidad Alas Peruanas, los cuales determinaron la adecuación muestral de los ítems del instrumento (cuestionario).

A ellos se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos (cuestionarios) y la ficha de validación donde se determinaron los indicadores respectivos.

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información. Asimismo, emitieron los resultados que se muestran en el cuadro:

Cuadro: nivel de validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos.

EXPERTOS	Clima organizacional	Desempeño docente
	%	%
Dra. Tamara Pando Ezcurra	83%	80%
Magister. Jimmy Díaz Manrique	88%	80%
Dra. Doris Sánchez Pinedo	90%	82%
PROMEDIO	87%	80.67%

FUENTE: Ficha de validación del cuestionario 2015.

Los valores resultantes, después de tabular la calificación emitida por los expertos, tanto para clima organizacional y desempeño docente, para determinar el nivel de validez, pueden ser comprendidos en el siguiente cuadro:

Cuadro: valores de los niveles de validez.

Valores	Niveles de Validez
91 - 100	Excelente
81 - 90	Muy bueno
71 - 80	Bueno
61 - 70	Regular
51 - 60	Deficiente

Fuente: Cabanillas A., Gualberto (2004). Tesis: Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la comprensión lectora de los estudiantes de Ciencias de Educación. UNSCH.

En el análisis de la validez de los instrumentos determinados por el juicio de expertos, el cuestionario sobre clima organizacional obtuvo como promedio un valor de 87% (nivel muy bueno) y en desempeño docente, 80.67 % (nivel bueno).

b. Confiabilidad

Mide el grado en que el instrumento usado, es decir el cuestionario produce los mismos resultados al aplicarse repetidas veces a un mismo sujeto u objeto

Confiabilidad del instrumento de clima organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Para determinar el índice de Confiabilidad del instrumento, se ha utilizado el alfa de Cronbach. Para ello se ha tomado un piloto a 30 discentes, donde se pudo observar los siguientes resultados:

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- K : Número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems
 S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem
 α : Coeficiente Alfa de Cronbach

Para este estudio se utilizó:

$$K = 15.$$

$$K-1 = 14$$

$$\sum S_i^2 = 4.9896552$$

$$S_t^2 = 21.04022989$$

Alfa de Cronbach	N de PREGUNTAS
0.817	15

Según el análisis estadístico Alfa de Cronbach, el instrumento tiene muy alta confiabilidad al tener un alfa de 0.817, esto es, $\alpha = 0.817$.

RESULTADOS EN EL SPSS:

RELIABILITY

/VARIABLES=Orienta Diálogo Autoridad Buenamarcha Nivelliderazgo

Habilidadcapacidad Democrática Decisiones Indisciplina Manejoadecuadopadres

Manejoadcuadodocentes Problemagrave Serenidad Lenguajeadecuado

Diálogohorizontalvertical /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Oscar

Chavez\Documents\Conjunto_de_datos2.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.817	15

Valoraciones de algunos autores:

Nunnally (1967) señala que en una investigación básica se necesita al menos 0.8 (44)

De acuerdo a ello, George y Mallery (2003) como criterio general sostiene que un valor de alfa mayor a 0.8 es bueno.

Confiabilidad del instrumento de desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Para determinar el índice de confiabilidad del instrumento, igual forma se ha utilizado el alfa de Cronbach donde se observa el cuestionario sobre los instrumentos de evaluación a través de la siguiente fórmula:

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

$$K = 24$$

$$K-1 = 23$$

$$\sum S_i^2 = 9.1747126$$

$$S_t^2 = 41.74712644$$

Alfa de Cronbach	N de PREGUNTAS
0.814	24

Según el análisis estadístico Alfa de Cronbach, el instrumento utilizado tiene una alta confiabilidad al obtener un alfa, $\alpha = 0.814$

RELIABILITY

/VARIABLES=Facilidad Interés Comprender Formaenseñanza Buentrato Activadinámica
Preparados Improvisación Supervisión Reunión Anticipación Comunicadas
Formaadecuada Audiovisual TICS Materiales Pizarra Libros Buenarelación
Logroaprendizaje Interes Interesaprender Motivado Capacidad /SCALE ('ALL
VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.814	24

3.6. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

En la presente investigación se utilizaron las siguientes técnicas:

- Cuestionario dirigido a los estudiantes, para conocer las características de la variable independiente (clima organizacional).
- Cuestionario dirigido a los estudiantes para conocer las características de la variable dependiente (desempeño docente).
- Fichas bibliográficas y de investigación, para recolectar información sobre los aspectos teóricos de la investigación.

- d. Fórmulas estadísticas, para el procesamiento estadístico de los datos en el muestreo, la prueba de hipótesis (la correlación de Rho de Spearman), entre otras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

En el presente estudio, los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, según los objetivos y las hipótesis formuladas.

En el nivel descriptivo, se han utilizado frecuencias y porcentajes para determinar los niveles predominantes del clima organizacional (estilo gerencial, liderazgo, manejo de conflictos, niveles de comunicación) y el desempeño docente (estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza, uso de los medios y materiales educativos, solvencia profesional).

4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON APLICACIÓN ESTADÍSTICA, MEDIANTE DISTRIBUCIONES DE FRECUENCIAS, GRÁFICOS.

4.1.1. Variable independiente: clima organizacional

TABLA 1

FRECUENCIA DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	47	28.14%	28.14%	28.14%
	medio	91	54.49%	54.49%	82.63%
	alto	29	17.37%	17.37%	100.00%
	Total	167	100.00 %	100.00 %	

Fuente: Creación propia

En la variable independiente clima organizacional, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015, se señala que 47 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 28.14%; 91 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 54.49% de la muestra y por último 29 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 17.37% de la muestra total.

FIGURA 1

VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL



Fuente: Creación propia

Se puede observar que el nivel mayor en esta dimensión es el nivel medio, que equivale al 54.49% seguido por un nivel bajo de 28.14% y el nivel alto de 17.37%.

4.1.2. Variable dependiente: desempeño docente.

TABLA 2

FRECUENCIA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

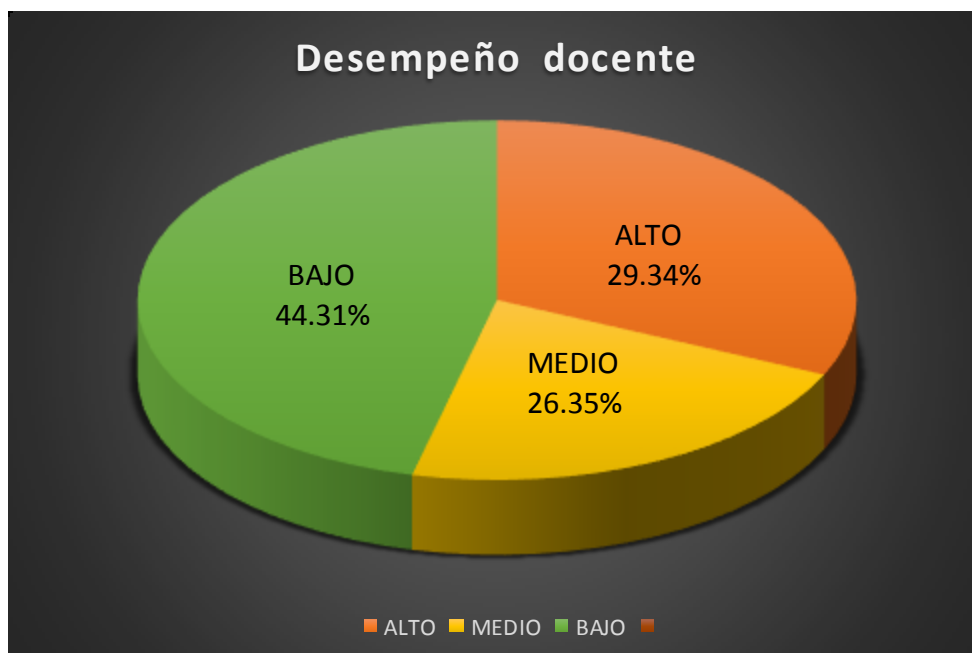
Desempeño docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	74	44.31%	44.31%	44.31%
	medio	44	26.35%	26.35%	70.66%
	alto	49	29.34%	29.34%	100.00%
	Total	167	100.00 %	100.00 %	

Fuente: Creación propia

En la variable dependiente desempeño docente, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015, se señala que 74 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 44.31%; 44 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 26.35% de la muestra y por último 49 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 29.34% de la muestra.

FIGURA 2

FRECUENCIA DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO DOCENTE



Fuente: Creación propia

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es bajo y equivale al 44.31% seguido por un nivel alto de 29.34% y nivel medio de 26.35%.

4.1.3. Primera dimensión de la variable independiente clima organizacional: estilo de gerencia.

TABLA 3

FRECUENCIA DE LA PRIMERA DIMENSIÓN: ESTILO DE GERENCIA

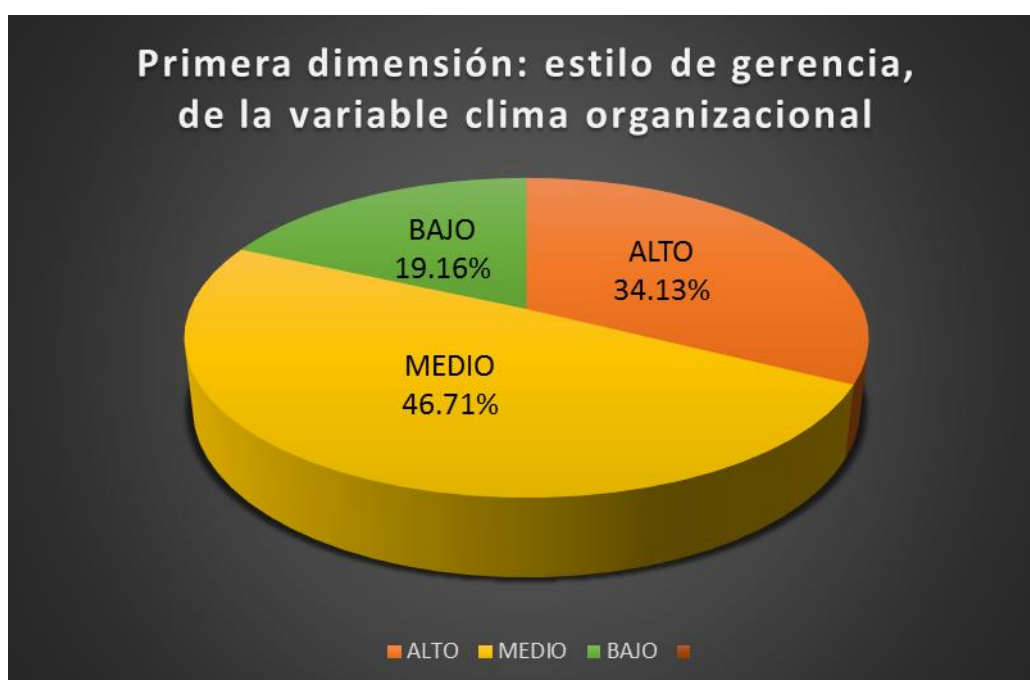
Estilo de gerencia (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	32	19.16%	19.16%	19.16%
	medio	78	46.71%	46.71%	65.87%
	alto	57	34.13%	34.13%	100.00%
	Total	167	100.00%	100.00%	

Fuente: Creación propia

En la primera dimensión: estilo de gerencia, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015, se señala que 32 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 19.16%; 78 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale al 46.71% de la muestra total y por último 57 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 34.13% de la muestra.

FIGURA 3

PRIMERA DIMENSIÓN: ESTILO DE GERENCIA



Fuente: Creación propia

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es el nivel medio y equivale al 46.71%, seguido por un nivel alto de 34.13% y el nivel bajo de 19.16%.

4.1.4. Segunda dimensión de la variable independiente clima organizacional: liderazgo.

TABLA 4

FRECUENCIA DE LA SEGUNDA DIMENSIÓN: LIDERAZGO

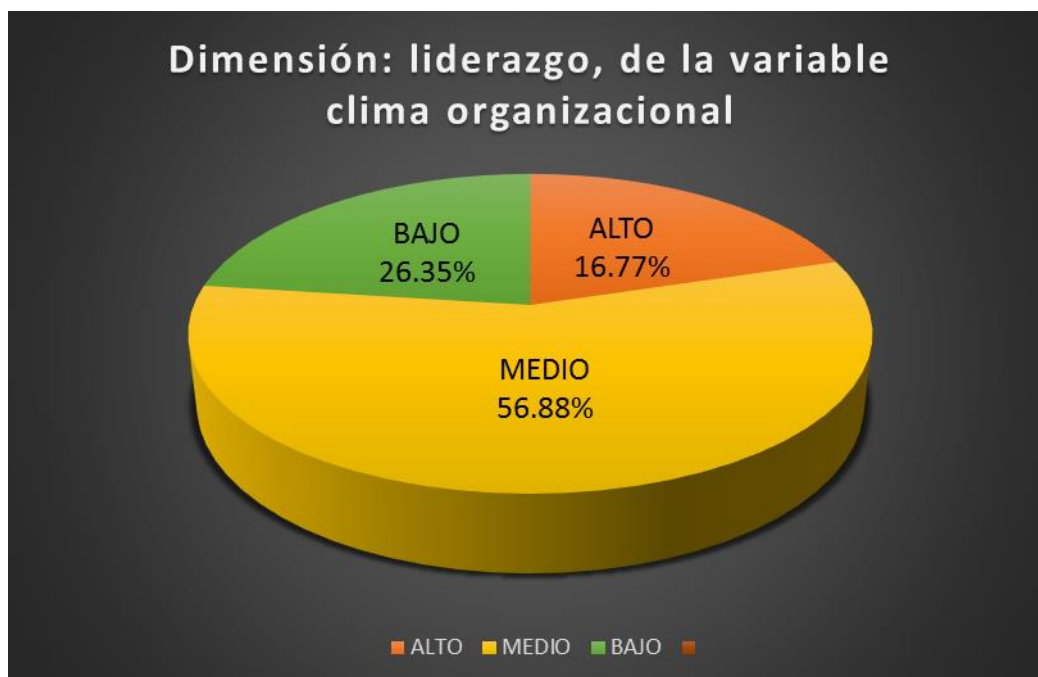
Liderazgo (agrupado)					
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válidos	bajo	44	26.35%	26.35%	26.35%
	medio	95	56.88%	56.88%	83.23%
	alto	28	16.77%	16.77%	100.00%
	Total	167	100.00%	100.00%	

FUENTE: CREACIÓN PROPIA

En la segunda dimensión: liderazgo, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015, se señala que 44 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 26.35%; 95 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale al 56.88% de la muestra y por último 28 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 16.77% de la muestra.

FIGURA 4

SEGUNDA DIMENSIÓN: LIDERAZGO



Fuente: Creación propia

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es medio y equivale al 56.88% seguido por un nivel bajo que equivale al 26.35% y el nivel alto que equivale al 16.77%.

4.1.5. Tercera dimensión de la variable independiente clima organizacional: manejo de conflictos.

TABLA 5

FRECUENCIA DE LA TERCERA DIMENSIÓN: MANEJO DE CONFLICTOS

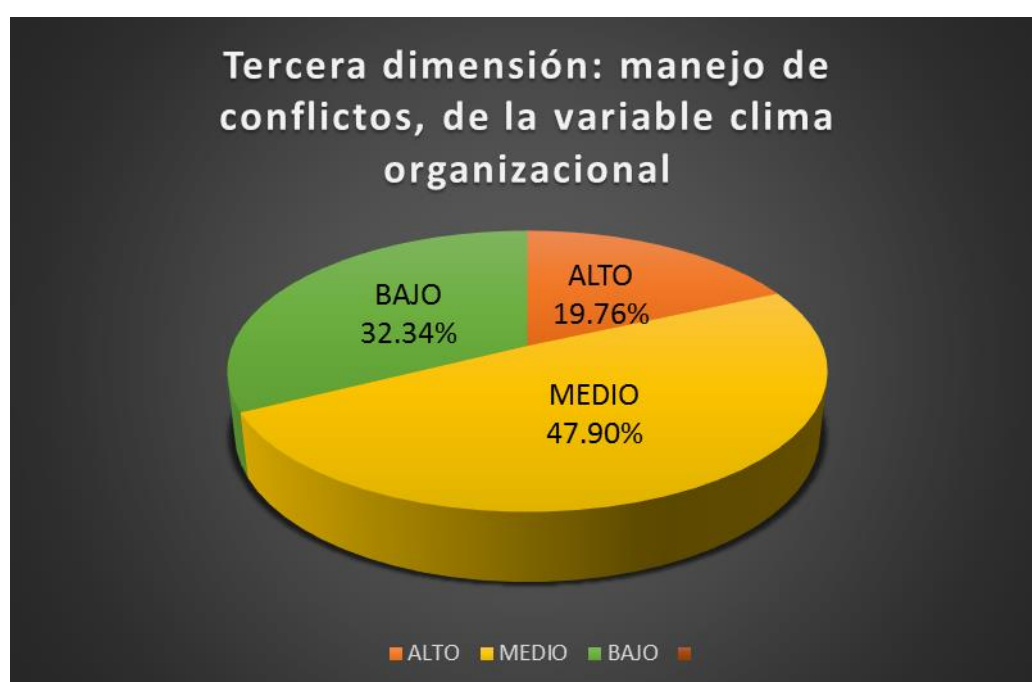
Manejo de conflictos (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	54	32.34%	32.34%	32.34%
	medio	80	47.90%	47.90%	80.24%
	alto	33	19.76%	19.76%	100.00%
	Total	167	100.00%	100.00%	

Fuente: Creación propia

En la tercera dimensión, manejo de conflictos, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015, se señala que 54 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 32.34%; 80 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale al 47.90% de la muestra y por último 33 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 19.76% de la muestra.

FIGURA 5

TERCERA DIMENSIÓN: MANEJO DE CONFLICTOS



Fuente: Creación propia

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es medio y equivale al 47.90% seguido por un nivel bajo de 32.34%, y el nivel alto de 19.76%.

4.1.6. Cuarta dimensión de la variable independiente clima organizacional: niveles de comunicación.

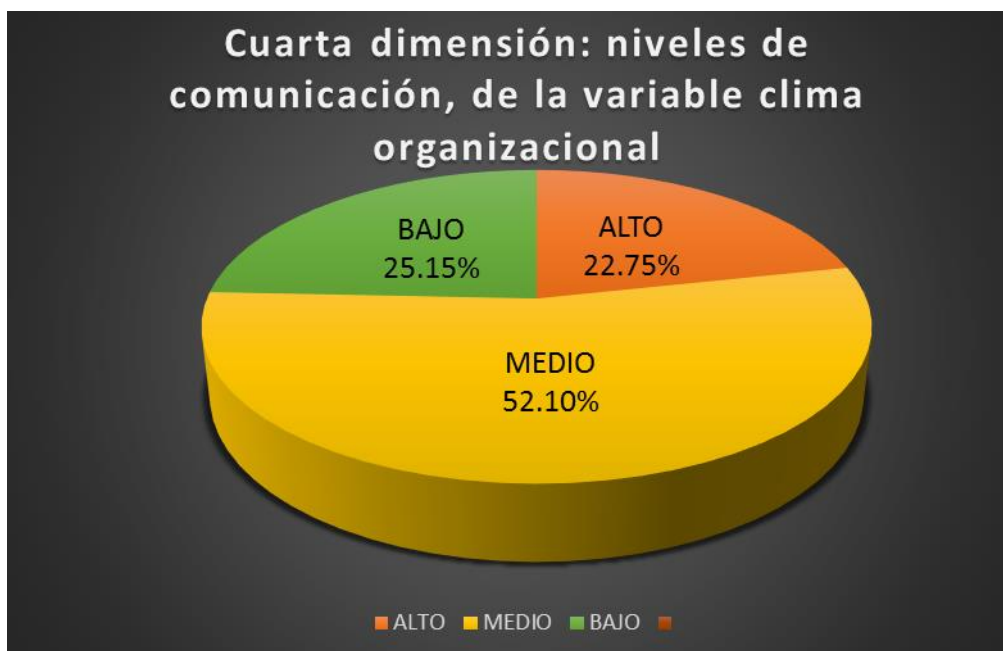
TABLA 6

FRECUENCIA DE LA CUARTA DIMENSIÓN: NIVELES DE COMUNICACIÓN

Nivel de comunicación (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	42	25.15%	25.15%	25.15%
	medio	87	52.10%	52.10%	77.25%
	alto	38	22.75%	22.75%	100.0%
	Total	167	100.0%	100.0%	

Fuente: Creación propia

En la cuarta dimensión, niveles de comunicación, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015, se señala que 42 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 25.15%; 87 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale a 52.10% de la muestra y por último 38 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 22.75% de la muestra.

FIGURA 6**CUARTA DIMENSIÓN: NIVELES DE COMUNICACIÓN**

Fuente: Creación propia

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es medio y equivale al 52.10% seguido por un nivel bajo de 25.15%, y el nivel alto de 22.75%.

4.2. PRESENTACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

La información obtenida se presentará en cuadros y gráficos, a partir de las distribuciones de frecuencias encontradas.

Para la parte analítica se empleará un modelo comparativo de dos poblaciones independientes, utilizándose el método de 2 proporciones, aplicándosele la prueba de la correlación de Rho de Spearman para establecer su validez estadística.

Los recursos para el análisis de la información serán los software estadísticos SPSS versión 19.0 y EPIINFO 2000, además el programa de optimización de tamaños de muestra SOTAM.

4.2.1. Contrastación de Hipótesis

4.2.1.1. Planteo de hipótesis

4.2.1.1.1. De la hipótesis general

Hipótesis alterna Ha

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Hipótesis Nula Ho

No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

MODELO ESTADÍSTICO DE LA PRUEBA RHO SPEARMAN

Se utilizará la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual se utilizará la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Se utilizará la siguiente tabla de comparación para establecer el nivel de correlación:

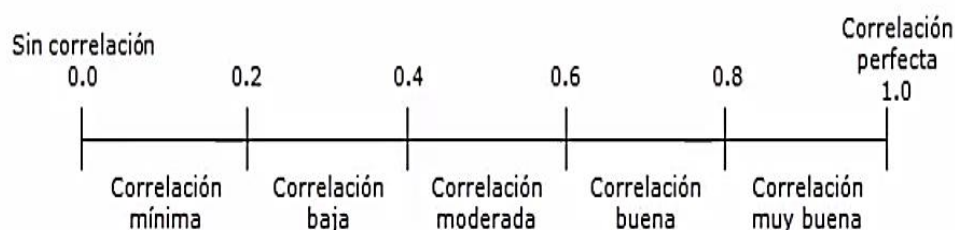


TABLA 7
CORRELACIONES ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL
Y DESEMPEÑO DOCENTE

Correlaciones				
			Clima organizacional (agrupado)	Desempeño docente (agrupado)
Rho de Spearman	Clima organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	0.586**
		Sig. (bilateral)	0.0	0.000
		N	167	167
	Desempeño docente (agrupado)	Coeficiente de correlación	0.586**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.0
		N	167	167
**. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).				

Como se muestra en la Tabla 7, el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman, cuyo valor es 0.586, se establece como moderada asociación de las variables. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis:

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

4.2.1.1.2. DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

4.2.1.1.2.1. CORRELACIONES ENTRE ESTILO DE GERENCIA Y DESEMPEÑO DOCENTE

Planteo de hipótesis

Primera hipótesis específica

Hipótesis Alternativa H_a

Existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Hipótesis Nula H_0

No existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Modelo estadístico de la prueba Rho Spearman

Se utilizará la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual se utilizará la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Se utilizará la siguiente tabla de comparación para establecer el nivel de correlación:

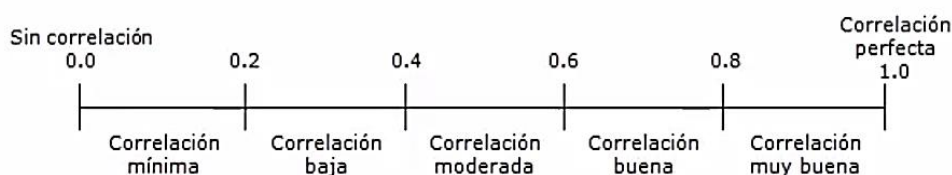


TABLA 8
CORRELACIONES ENTRE ESTILO DE GERENCIA
Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

Correlaciones				
			Estilo de gerencia (agrupado)	Desempeño docente (agrupado)
Rho de Spearman	Estilo de gerencia (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	0.461**
		Sig. (bilateral)	0.0	0.000
		N	167	167
	Desempeño docente (agrupado)	Coeficiente de correlación	0.461**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.0
		N	167	167
**. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).				

Como se muestra en la Tabla 8, el estilo de gerencia se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman de 0.461 es moderada asociación de las variables. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis:

Existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

4.2.1.1.2.2. CORRELACIONES ENTRE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE

Planteo de hipótesis

Segunda hipótesis específica

Hipótesis Alternativa H_a

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Hipótesis Nula H_0

No existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Modelo Estadístico de la prueba Rho Spearman

Se utilizará la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual se utilizará la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Se utilizará la siguiente tabla de comparación para establecer el nivel de correlación:

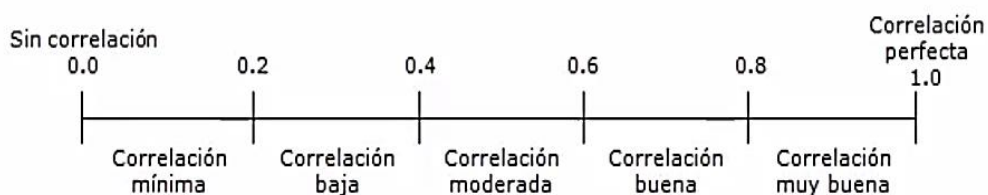


TABLA 9

CORRELACIONES ENTRE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE

Correlaciones				
			Liderazgo (agrupado)	Desempeño docente (agrupado)
Rho de Spearman	liderazgo (agrupado)	Coefficiente de correlación	1.000	0.419**
		Sig. (bilateral)	0.0	0.000
		N	167	167
	Desempeño docente (agrupado)	Coefficiente de correlación	0.419**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.0
		N	167	167
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Como se muestra en la Tabla 9, el liderazgo se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman de 0.419 es moderada asociación de las variables. Además, según la prueba de la independencia (**p < .000) altamente significativo, se acepta la hipótesis:

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

4.2.1.1.2.3. CORRELACIONES ENTRE MANEJO DE CONFLICTOS Y DESEMPEÑO DOCENTE

Planteo de hipótesis

Tercera hipótesis específica

Hipótesis Alternativa Ha

Existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Hipótesis Nula Ho

No existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Modelo Estadístico de la prueba Rho Spearman

Se utilizará la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual se utilizará la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman
 d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)
 n = Número de datos

Se utilizará la siguiente tabla de comparación para establecer el nivel de correlación:

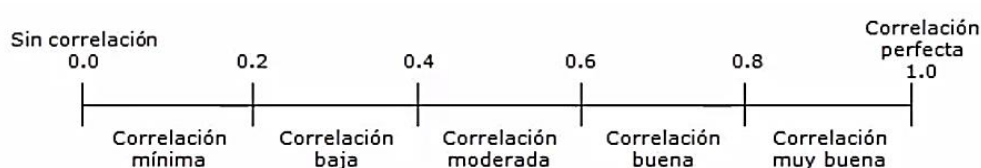


TABLA 11

**CORRELACIONES ENTRE MANEJO DE CONFLICTOS
Y DESEMPEÑO DOCENTE**

Correlaciones				
			Manejo de conflictos (agrupado)	Desempeño docente (agrupado)
Rho de Spearman	Manejo de conflictos (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	0.190
		Sig. (bilateral)	0.0	0.0
		N	167	167
	Desempeño docente (agrupado)	Coeficiente de correlación	0.190	1.000
		Sig. (bilateral)	0.0	0.0
		N	167	167

Como se muestra en la Tabla 11, el manejo de conflictos se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman de 0.190 es mínima asociación de las variables. Además, según la prueba de la independencia (***) $p < .000$ altamente significativo, se acepta la hipótesis:

Existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

4.2.1.1.2.4. CORRELACIONES ENTRE NIVELES DE COMUNICACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE

Planteo de hipótesis

Cuarta hipótesis específica

Hipótesis Alternativa Ha

Existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Hipótesis Nula Ho

No existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Modelo Estadístico de la prueba Rho Spearman

Se utilizará la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual se utilizará la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman
 d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)
 n = Número de datos

Se utilizará la siguiente tabla de comparación para establecer el nivel de correlación:

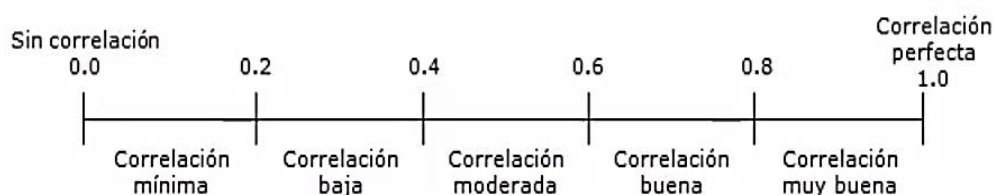


TABLA 10
CORRELACIONES ENTRE NIVELES DE COMUNICACIÓN
Y DESEMPEÑO DOCENTE

Correlaciones				
			Niveles de comunicación (agrupado)	Desempeño docente (agrupado)
Rho de Spearman	Niveles de comunicación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	0.292*
		Sig. (bilateral)	0.0	0.0
		N	167	167
	Desempeño docente (agrupado)	Coeficiente de correlación	0.292*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.0	0.0
		N	167	167
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

Como se muestra en la Tabla 10, los niveles de comunicación se relacionan con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman de 0.292 es baja asociación de las variables. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis:

Existe relación directa y significativa entre niveles de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El presente estudio planteó la siguiente hipótesis alterna de investigación: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Según la correlación de Rho de Spearman, cuyo valor indica 0.586, señala que existió una moderada asociación entre las variables. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) fue altamente significativo, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación, a saber:

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

En cuanto a la primera dimensión del clima organizacional, el estudio planteó la siguiente hipótesis alterna:

El estilo de gerencia se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman, cuyo valor indicó 0.461, señaló que existe una moderada asociación entre las variables. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) fue altamente significativo, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación, a saber:

Existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

En cuanto a la segunda dimensión del clima organizacional, el estudio planteó la siguiente hipótesis alterna:

El liderazgo se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman, cuyo valor indicó 0.419, señaló que existe una moderada asociación entre las variables. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) fue altamente significativo, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación, a saber:

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

En cuanto a la tercera dimensión del clima organizacional, el estudio planteó la siguiente hipótesis alterna:

El manejo de conflictos se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman, cuyo valor indicó 0.190, señaló que existe una mínima asociación entre las variables. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) fue altamente significativo, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación, a saber:

Existe relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Finalmente, en cuanto a la cuarta dimensión del clima organizacional, el estudio planteó la siguiente hipótesis alterna:

Los niveles de comunicación se relacionan directa y significativamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman, cuyo valor indicó 0.292, señaló que existe una baja asociación entre las variables. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) fue altamente significativo, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación, a saber:

Existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Procesadas y analizadas las cuatro dimensiones y las variables consideradas, se obtuvo los siguientes resultados:

a. En cuanto a la variable clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015, se señaló que 47 personas de la muestra se encontraron en un nivel bajo lo cual significó el 28.14% de la muestra total de 167 discentes; 91 personas se encontraron en un nivel medio, que representó al 54.49% del mismo y por último 29 discentes de la muestra se ubicaron en el nivel alto con un equivalente de 17.37% de la muestra total.

b. En cuanto a la primera dimensión, estilo de gerencia, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015, se señaló

que 32 discentes de la muestra se encontraron en un nivel bajo que representó al 19.16% de la muestra total de discentes, a saber, 167. De igual forma 78 discentes se encontraron en un nivel medio que representó al 46.71% de la muestra total y por último 57 estudiantes de la muestra se ubicaron en un nivel alto con un equivalente de 34.13% de la muestra.

c. En la segunda dimensión, liderazgo, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, 2015, se señaló que 44 discentes de la muestra se encontraron en un nivel bajo, significando el 26.35% de la muestra total; 95 discentes se encontraron en un nivel medio representando el 56.88% de la muestra y por último 28 discentes de la muestra se ubicaron en el nivel alto con un equivalente de 16.77% de la muestra total, a saber, 167 discentes.

d. En la tercera dimensión, manejo de conflictos, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, 2015, se señaló que 54 discentes de la muestra se encontraron en un nivel bajo representando el 32.34% de la muestra; 80 discentes se encontraron en un nivel medio representando al 47.90% de la muestra y por último 33 discentes de la muestra se ubicaron en el nivel alto con un equivalente del 19.76% de la muestra total.

e. En cuanto a la cuarta y última dimensión, nivel de comunicación, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015, se señaló que 42 personas de la muestra se encontraron en un nivel bajo representando al 25.15% de la muestra total; 87 discentes se encontraron en un nivel medio representando al 52.10% de la muestra y por último 38 discentes de la muestra se ubicaron en el nivel alto representando un equivalente del 22.75% de la muestra total.

f. En la variable dependiente, desempeño docente, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, 2015, se señaló que 74 discentes

de la muestra se encontraron en un nivel bajo lo cual representó el 44.31% de la muestra; 44 estudiantes se encontraron en un nivel medio significando el 26.35% de la muestra y por último 49 estudiantes de la muestra se ubicaron en un nivel alto con un equivalente al 29.34% de la muestra.

5.2. ADOPCIÓN DE LAS DECISIONES

La presente tesis a través de los resultados obtenidos mediante el análisis de la correlación de Rho de Spearman permite adoptar las siguientes decisiones:

Rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna de investigación. Según la correlación de Rho de Spearman, cuyo valor es 0.586, se estableció como MODERADA asociación de las variables; además, según la prueba de la independencia (***) $p < .000$ altamente significativo, se aceptó la hipótesis:

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Para la primera hipótesis se determinó, según la correlación de Rho de Spearman de 0.461, MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo, se aceptó la hipótesis alterna de investigación:

Existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Para la segunda hipótesis se determinó, según la correlación de Rho de Spearman de 0.409, MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo, se aceptó la hipótesis alterna de investigación:

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Para la tercera hipótesis se determinó, según la correlación de Rho de Spearman de 0.190, MÍNIMA asociación de las variables y siendo altamente significativo, se aceptó la hipótesis alterna de investigación:

Existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

Finalmente, para la cuarta hipótesis se determinó, según la correlación de Rho de Spearman de 0.272, BAJA asociación de las variables y siendo altamente significativo, se aceptó la hipótesis alterna de investigación:

Existe relación directa y significativa entre niveles de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

5.2.1. Para la variable independiente (VI): clima organizacional

Procesadas y analizadas las dimensiones, se obtuvo los siguientes resultados:

- i. En cuanto a la variable clima organizacional se determinó que el nivel mayor en esta dimensión fue el nivel medio, que equivalió al 54.49% seguido por un nivel bajo del 28.14% y en un nivel alto del 17.37% de la muestra total.
- ii. En cuanto a la primera dimensión estilo de gerencia, se determinó que el nivel mayor en esta dimensión fue el nivel medio que equivalió al 46.71% de la muestra, seguido por un nivel alto del 34.13% y un nivel bajo del 19.16% de la muestra total.
- iii. En cuanto a la segunda dimensión liderazgo, se determinó que el nivel mayor en esta dimensión fue el nivel medio que equivalió el 56.88% seguido por un nivel bajo del 26.35% y el nivel alto que representó el 16.77%.

- iv. En cuanto a la dimensión manejo de conflictos se determinó que el nivel mayor en esta dimensión fue el nivel medio que equivalió el 47.90%; seguido por un nivel bajo de 32.34%, y en un nivel alto de 19.76%.
- v. En cuanto a la dimensión niveles de comunicación se determinó que el nivel mayor en esta dimensión fue el nivel medio que equivalió el 52.10%; seguido por un nivel bajo de 25.15%, y en un nivel alto del 22.75% de la muestra.

5.2.2. Para la variable dependiente (VD): desempeño docente

En cuanto a la variable desempeño docente se determinó que el nivel mayor en esta dimensión fue el nivel bajo que equivalió un 44.31% de la muestra; seguido por un nivel alto de 29.34% y en un nivel medio del 26.35%.

CONCLUSIONES

- i. Se ha demostrado que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman de 0.586 es MODERADA asociación de las variables. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis:

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

- ii. Se ha demostrado que el estilo de gerencia se relaciona con el desempeño docente en en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman de 0.461 es MODERADA asociación de las variables. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis:

Existe relación directa y significativa entre estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

- iii. Se ha demostrado que el liderazgo se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman de 0.419 es MODERADA asociación de las variables. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis:

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

- iv. Se ha demostrado que el manejo de conflictos se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman de 0.190 es MÍNIMA asociación de las variables. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis:

Existe relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

- v. Se ha demostrado que los niveles de comunicación se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman de 0.292 es BAJA asociación de las variables. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis:

Existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.

SUGERENCIAS

- i. Se recomienda promover un clima organizacional entre la comunidad educativa para mejorar el desempeño. Para un buen desempeño es muy importante que los integrantes de la comunidad educativa entiendan cuáles son sus funciones y tareas específicas; de igual forma, los procedimientos que se deben seguir, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar, los objetivos que se deben cumplir.
- ii. Se sugiere la generación de espacios de reflexión, los cuales resultarían muy enriquecedoras para el personal en su conjunto, ya que se sentirían valorados como parte integrante e importante dentro de las instituciones educativas y, por ende permitiría consolidar el trabajo académico que se está realizando, sobre todo en el desempeño docente
- iii. Se recomienda la aplicación de estilos de gerencia entre los docentes para mejorar el desempeño.
- iv. Se recomienda compartir espacios de convivencia que permita fortalecer los vínculos interpersonales de los docentes con sus discentes; de igual forma entre los compañeros y compañeras de trabajo, así como mejorar en el ámbito personal para la mejora de la gestión docente.
- v. Se recomienda que se promueva el liderazgo entre los docentes para mejorar el desempeño
- vi. Se sugiere generar debates y asambleas en torno a las normas de convivencia, reglamentos y deberes establecidos, de tal manera que a través del análisis de aquellas normas de convivencia de la institución, debería poder conocerse su línea educativa, las metas y objetivos que como organización se plantean alcanzar.

- vii. Se recomienda que se promueva los niveles de comunicación para mejorar el desempeño docente
- viii. Como sugerencia se debe tener en cuenta para mejorar la calidad del desempeño docente, la realización de capacitación en las nuevas metodologías que permitan fortalecer el trabajo docente favoreciendo el desarrollo de capacidades y actitudes.
- ix. Se recomienda que se promueva el manejo de conflictos para mejorar el desempeño docente
- x. Se sugiere la capacitación a los docentes en temas relacionados con clima organizacional.
- xi. Se sugiere la capacitación en temas relacionados con el desempeño docente.
- xii. Resulta necesario replicar la presente investigación en otras instituciones educativas de la Dirección Regional de Educación de Lima, utilizando en algunos casos otros diseños de investigación, con el fin de profundizar el estudio sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño docente.

BIBLIOGRAFÍA

1. Sanabria, P. B. (2003). MÓDULO INSTRUCCIONAL COMUNICACIÓN EMPRESARIAL (EJECUTIVA). Universidad de Puerto Rico en Humacao Centro de Competencias de la Comunicación.
2. Caligiori, I. y Diaz, J. (2003). Clima organizacional y el desempeño docente de los docentes de la UCLA: estudio de un caso. (Vol. 8). (644-658, Ed.) Revista Venezolana de Gerencia.
3. Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública Argentina. Institucional del IESTP Argentina. [Online]. [cited 2015 10 1. Available from: HYPERLINK "http://www.istpargentina.edu.pe/antecedentes.html" http://www.istpargentina.edu.pe/antecedentes.html .
4. Bartoli A. (1992). "Comunicación y organización: la organización comunicante y la comunicación organizada". México; 1992.
5. R. Hernández Sampieri, C. Fernández, y P. Baptista (2006). Metodología de la investigación. México, DF, México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.
6. Fernández-Arata, J.M. (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. Universidad Psychol, revista en línea, Bogotá, Colombia. Versión 7. Nro. 2 pp. 385-401. Mayo-agosto 2008. ISN 1657-9267. Perú.
7. A C, López V.A. Recursos estratégicos intangibles y rendimiento: un análisis empírico. Revista europea de dirección y economía de la empresa. 2004; 13(3): p. 49-64.

8. Madrid Garre, M.F. y López Yepes, J.A. Cómo hacer de la empresa una organización aprendiente. ISSN 0422-2784. Economía Industrial. 1996;(311): p. 67-76. Español
9. Constitución Política del Perú. Art.32. In.; 1993.
10. Freddy. N. Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi. Tesis de maestría. 2000.
11. Juan. CIDS. (2008) Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes en la ULA. In Tesis de maestría.; 2008.
12. Jara. (2005). Liderazgo y eficiencia en la Educación Primaria. Caso de una comuna en Chile. In Tesis doctoral.; 2005.
13. Carlos RCJ. Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente. In Chumbao. Vd. Tesis de maestría en la gestión de la educación en la UNMSM.
14. Arandía. VA. Clima organizacional y desempeño docente en el IST Simón Bolívar en el Callao. In Tesis de maestría en docencia universitaria.
15. Alvarez Valverde SY. (2002). La Cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología, abril-agosto 2001; Lima, 2002.
16. Oswaldo P. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. 2010. Available from:
HYPERLINK
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo\(2\).pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo(2).pdf)
17. Chiavenato I. (1999). Administración de recursos humanos. Quinta edición ed. Bogotá.; 1999.

18. Silva, M. (1996). El clima en las organizaciones. Barcelona: EUB.
19. Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Editorial Trillas. México.
20. Dessler, G. (1979). Organización y Administración. Editorial Prentice-Hall.
21. Mañas, A., Gonzales, A. y Peiro, J. (1999). El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias. Almería: Universidad de Almería.
22. Seisdedos, N. (1996). "El clima laboral y su medida", Revista "Psicología del Trabajo y de las Organizaciones" (Núm. 2).
23. Méndez Álvarez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Centro Editorial Universidad del Rosario.
24. Chiavenato I. (1989). Introducción a la Teoría General de la Administración. México.: Mc. Graw – Hill Interamericana de México: S. A.; 1989.
25. Maldonado Pd. Incidencia de la gestión Directiva en el Clima Organizacional de una Unidad Educativa en la comuna de Maipéi.
26. Robbins S. (1996). Comportamiento Organizacional México: México: Editorial Hall; 1996.
27. Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico organizacional. México. Alfaomega.
28. Gongalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
29. Orono Ny. Liderazgo México.: Editorial M.S. Graw Hill.
30. Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Editorial Trillas. México.
31. Ralph M. y Stogdill, (2003). Ralph.. Crear Condiciones para la mejora.

32. Bennis y Nanos (1995). Liderazgo y la acción, mitos y realidades. Editorial Paidós.
33. Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.
34. Zúñiga A. La disciplina Escolar Barcelona. Barcelona: I.C.E. Universitat.
35. Satir, V S. Nuevas Relaciones Humanas en el núcleo familiar.México.; 1991.
36. Chiroque S. Evaluación de desempeños docentes. Informe 45..
Report No.: IPP.Lima-Perú.
37. De la Cruz L. Diccionario de Educación. Lima –Perú. ; 2008.
38. Nishet S. Análisis de la interacción didáctica. In.: Madrid: Ediciones Anaya S.A.
39. Cols Avolio. (1976), la planificación de la enseñanza. In.: México: Editorial Universo S.A.
40. Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica (2da. Editorial). Editorial San Marcos. Lima, Perú. Pág.43.
41. Colque, V. (2009). Seminario de Tesis I: Aplicación del Método Kurmi a la Metodología de la Investigación. Universidad Católica Santa María de Arequipa.
42. Christensen, L. (1980). Metodología Experimental. Boston. Pág. 24.
43. Hernández, S. & Fernández, C. & Baptista, L. (1999). Metodología de la Investigación. Perú. Pág.106.
44. Nunnally, J.C. (1967). Psychometric theory. New York: McGraw Hill.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**“Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público
Argentina, Lima, año 2015”.**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015? ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el</p>	<p>Objetivo General Conocer el nivel de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar el nivel de relación existente entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.</p>	<p>Hipótesis General Hipótesis alterna, Hi. Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.</p> <p>Hipótesis Nula, Ho. No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.</p>	<p>Variable dependiente (Y) Y = Desempeño docente. Es una variable teórica, cualitativa y continua.</p>	<p>Variable dependiente Desempeño docente Dimensiones de la variable dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias metodológicas ▪ Planificación de la enseñanza ▪ Uso de los medios y materiales educativos ▪ Solvencia profesional <p>Escala:</p>	<p>Diseño de la investigación.- El diseño de investigación es de naturaleza no experimental de tipo descriptivo correlacional. Dentro de este contexto toda investigación define su diseño en base a las hipótesis que se desarrolla en el trabajo de investigación.</p> <p>Universo.- Estuvo constituido por 1883</p>

<p>desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015? ¿Qué relación existe entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015? ¿Qué relación existe entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015?</p>	<p>Determinar el nivel de relación existente entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Determinar el nivel de relación existente entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Determinar el nivel de relación existente entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.</p>	<p>Hipótesis Específicas: Hipótesis alterna, Hi₁. Existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Hipótesis Nula, Ho₁. No existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Hipótesis alterna, Hi₂. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Hipótesis Nula, Ho₂. No existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015. Hipótesis alterna, Hi₃. Existe relación directa y significativa entre los niveles</p>	<p>Variable independiente (X)</p> <p>X = Clima organizacional</p> <p>Es una variable teórica, cualitativa y continua.</p>	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p> <p>Índice:</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Variable independiente</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones de la variable dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estilo Gerencial ▪ Liderazgo ▪ Niveles de comunicación ▪ Manejo de conflictos <p>Escala:</p> <p>Nunca Casi nunca A veces</p>	<p>estudiantes matriculados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina del distrito de Lima, año 2015.</p> <p>Población</p> <p>La población de la presente investigación estuvo constituido por 296 estudiantes del IV semestre de la carrera de contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina del distrito de Lima, año 2015.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estadística está dada por 167 estudiantes del IV semestre de la carrera de contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina del distrito de Lima, año 2015.</p> <p>Se seleccionará a los estudiantes y docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Públicos Argentina, año</p>
---	--	--	--	---	---

		<p>de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.</p> <p>Hipótesis alterna, Ho₃. No existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.</p> <p>Hipótesis alterna, Hi₄. Existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.</p> <p>Hipótesis alterna, Ho₄. No existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, año 2015.</p>		<p>Casi siempre Siempre</p> <p>Índice: 1 2 3 4 5</p>	<p>2015.</p> <p>El tipo de muestra será seleccionado mediante la técnica de muestreo intencional y probabilístico simple. Intencional en la medida en que previamente se escogieron las unidades muestrales de acuerdo a las variables intervinientes.</p> <p>Seguidamente se seleccionaron al azar los sujetos de la muestra definitiva.</p>
--	--	---	--	---	---

ANEXO 2

ENCUESTA A ESTUDIANTES PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS INSTITUTOS EDUCATIVOS SUPERIORES TECNOLÓGICOS DE LIMA, AÑO 2015.

INSTRUCCIONES:

Estimado estudiante, a continuación se presenta un cuestionario respecto a la relación entre el clima organizacional y su relación con la forma de trabajo en el aula. Para el siguiente cuestionario tu respuesta es muy importante, por ello debes leer bien y en forma detallada, para luego marcar sólo una de las cinco alternativas.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	ESTILO GERENCIAL	1	2	3	4	5
1	Durante las formaciones, el director orienta a los estudiantes.					
2	El director demuestra un diálogo democrático, con los padres de familia, profesores y estudiantes.					
3	Ante algún problema que se presentase en tu institución educativa, el director aplica el principio de autoridad.					
4	El director siempre está pendiente sobre la buena marcha de tu institución educativa.					
	LIDERAZGO	1	2	3	4	5
5	El ambiente en tu institución educativa depende del nivel de liderazgo del director.					
6	El director demuestra habilidades y capacidades en la conducción de tu institución educativa.					

7	El director actúa en forma democrática con los docentes y padres de familia.					
8	Ante algún problema con tus compañeros, el director toma decisiones por mayoría para solucionarlos.					
MANEJO DE CONFLICTOS		1	2	3	4	5
09	Cuando se presentan problemas de indisciplina en los estudiantes, el director los resuelve en forma adecuada.					
10	El director maneja los problemas de los padres de familia en forma adecuada.					
11	El director maneja los problemas con los docentes en forma adecuada.					
12	El director dialoga con los padres ante los problemas graves que se presentan con sus hijos.					
NIVEL DE COMUNICACIÓN		1	2	3	4	5
13	Ante un problema grave en tu institución educativa el director actúa con serenidad.					
14	El director ante algún problema difícil que se presente, se expresa con un lenguaje adecuado.					
15	El director mantiene el diálogo horizontal y democrático, no autoritario, con los docentes, estudiantes y padres de familia.					

ANEXO 3

ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS INSTITUTOS EDUCATIVOS SUPERIORES TECNOLÓGICOS DE LIMA, AÑO 2015.

INSTRUCCIONES:

Estimado estudiante, a continuación se presenta un cuestionario relacionado con el desempeño docente; es decir, para tener conocimiento sobre el trabajo que realiza el docente en el aula. En esta investigación, tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leer en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	1	2	3	4	5
1	La metodología aplicada por los docentes durante el proceso de su clase, te permiten aprender con facilidad					
2	Durante el desarrollo de su clase, los docentes utilizan materiales educativos para motivar el interés en el tema que dicta.					
3	Durante el desarrollo de las clases, el docente se deja comprender.					
4	Durante el desarrollo de las clases, el docente utiliza diferentes formas de enseñanza.					
5	Durante el desarrollo de su clase, el docente demuestra buen trato.					
6	La explicación de la clase por parte					

	del docente es activa y dinámica.					
	PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA	1	2	3	4	5
7	Los temas que desarrollan los docentes durante las clases son debidamente preparados.					
8	El docente generalmente improvisa su clase (es decir, se percibe que no prepara su clase).					
9	El director ingresa a las aulas a supervisar las clases.					
10	El director suspende las clases para las reuniones pedagógicas con los docentes.					
11	Las pruebas escritas que aplica el docente durante la evaluación son elaboradas con anticipación					
12	Las actividades que el docente desarrolla en clase son comunicadas previamente al director					
	USO DE LOS MEDIOS Y MATERIALES EDUCATIVOS	1	2	3	4	5
13	Con el propósito de lograr que aprendas bien, el docente utiliza en forma adecuada los medios y materiales educativos					
14	El docente utiliza los medios audiovisuales para el proceso en el desarrollo de sus clases.					
15	El docente utiliza las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs).					
16	En el desarrollo de su clase, el					

	docente utiliza adecuadamente los materiales educativos.					
17	El docente utiliza adecuadamente la pizarra durante el desarrollo de la clase.					
18	El docente utiliza libros y otros textos en el desarrollo de sus clases.					
SOLVENCIA PROFESIONAL		1	2	3	4	5
19	El docente de tu institución educativa practica buenas relaciones con los estudiantes y padres de familia.					
20	Durante el proceso de su clase, el docente logra aprendizajes en los estudiantes.					
21	Durante el proceso de su clase, el docente demuestra interés en su función académica.					
22	Durante el proceso de su clase, el docente, demuestra interés en que aprendan tus compañeros.					
23	Durante el proceso de su clase, el docente se encuentra motivado en el dictado de su clase.					
24	Con el propósito de lograr que aprendas bien, el docente, demuestra capacidad académica.					

ANEXO 4

Validación de instrumentos de los jurados expertos

INFORME DE OPINION DE JUECES

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
<i>Tamara Pardo Eguerra</i>	<i>U. San Peruano</i>	<i>Desempeño Docente</i>	<i>Oscar Chávez Chávez</i>

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO ARGENTINA, LIMA, AÑO 2015.

Autor: Chávez Chávez, Oscar Eliseo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 a 20				REGULAR 21 - 40				BUENO 41 - 60				MUY BUENO 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables.																				
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la tecnología educativa.																				
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional.																				
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																				
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																				
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (necesariamente deben haber aportes del experto)

1. *Prueba piloto*

2. *logística ad hoc*

3. *número de muestra cónvica*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

LIMA, ABRIL 2015	03854754	<i>Tamara Pardo</i>	979185588
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del Experto Informante	Teléfono N°

INFORME DE OPINION DE JUECES

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Tamara Pando Eguerra	U. Alan Penunas	Clima Organizacional	Oscar Chávez Chávez
Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO ARGENTINA, LIMA, AÑO 2015.			
Autor: Chávez Chávez, Oscar Eliseo			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 a 20				REGULAR 21 - 40				BUENO 41 - 60				MUY BUENO 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables.																				
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la tecnología educativa.																				
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional.																				
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																				
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																				
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (necesariamente deben haber aportes del experto)

- Hacer la prueba piloto
- ver aspectos logísticos
- repetir 3 veces

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83%

LIMA, ABRIL 2015	03854754	Tamara Pando	979185588
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto Informante	Teléfono N°

INFORME DE OPINION DE JUECES

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Mag. Jimmy Diaz Manrique	Universidad Privada Alas Peruanas	Clima Organizacional	Oscar Chávez Chávez
Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO ARGENTINA, LIMA, AÑO 2015.			
Autor: Chávez Chávez, Oscar Eliseo			

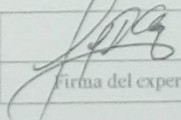
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 a 20				REGULAR 21 - 40				BUENO 41 - 60				MUY BUENO 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	✓			
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	✓			
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la tecnología educativa.																				✓
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				✓
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				✓
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional.																	✓			
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																	✓			
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																	✓			
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	✓			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (necesariamente deben haber aportes del experto)

- Hacer el piloto
- mas concordancia de género y número
- observar conductas de los docentes

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88%

Lima, abril del 2015	25 713875		989325393
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto Informante	Teléfono N°

INFORME DE OPINION DE JUECES

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Mag. Jimmy Diaz Maurique	Universidad Privada Alas Peruanas	Desempeño Docente	Oscar Chávez Chávez
Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO ARGENTINA, LIMA, AÑO 2015.			
Autor: Chávez Chávez, Oscar Elisco			

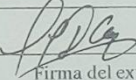
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 a 20				REGULAR 21 - 40				BUENO 41 - 60				MUY BUENO 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables.																				
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la tecnología educativa.																				
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional.																				
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																				
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																				
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (necesariamente deben haber aportes del experto)

1. Ver aspecto logísticos
2. Consultar IPEBA
3. codificar items

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

Lima, Abril del 2015	25713875		989325393
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto Informante	Teléfono N°

INFORME DE OPINION DE JUECES

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
<i>Sánchez Pinedo Luz Doris</i>	<i>UNMSM</i>	<i>Clima Organizacional</i>	<i>Oscar Chávez</i>
Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO ARGENTINA, LIMA, AÑO 2015.			
Autor: Chávez, Chávez, Oscar Eliseo			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 a 20				REGULAR 21 - 40				BUENO 41 - 60				MUY BUENO 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables.	5	10	15	20													85	90	95	100
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la tecnología educativa.																				
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional.																				
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																				
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																				
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (necesariamente deben haber aportes del experto)

- Debe hacer un ensayo previo*
- Ver la estrategia para confeccionar las matrices.*
- Revisar últimas producciones en el tema*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: *noventa por ciento 90%*

<i>Lima, abril 2015</i>	<i>0670 7373</i>	<i>[Firma]</i>	<i>Celular</i>
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto Informante	Teléfono N° <i>976410026</i>