

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE QUILMANA DE LA
UGEL N°08 – CAÑETE EN EL AÑO 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

TESISTA: ANA MARÍA MORE SULCA

ASESORA: Dra. JUVITA SOTO HILARIO

HUÁNUCO – PERÚ

2018

DEDICATORIA

A mi familia, mi esposo Alfredo, mis hijos Bayron y Brandon, por su apoyo incondicional y por darme la fuerza para seguir creciendo en la vida como madre, esposa y profesional.

AGRADECIMIENTO

A mis estudiantes de las Instituciones Educativas de Quilmaná, por brindarme las facilidades de recolectar información para realizar la presente tesis.

A mi asesora por el apoyo en el desarrollo de la tesis.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal identificar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL N°08 – Cañete en el año 2017.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, donde se utilizó el tipo de investigación descriptiva correlacional que tiene el propósito de describir situaciones o eventos. Para responder a las interrogantes planteadas como problemas de investigación y cumplir con los objetivos de este trabajo, se elaboró dos cuestionarios dirigidos a una muestra de 32 docentes, el proceso de validez y confiabilidad de los instrumentos, así como el tratamiento de los datos fueron procesados con el paquete estadístico SPSS V- 24. Los resultados de la investigación han reportado la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($\rho = 0,945$) entre la variable Clima organizacional y el Desempeño docente ($p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$) al 5% de significancia bilateral, lo que demuestra que los resultados pueden ser generalizados a la población de estudio. Entre las conclusiones más resaltantes podemos decir que existe un clima organizacional desfavorable por parte de los docentes los docentes de las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná; además se presenta un desempeño docente deficiente

Palabras Claves: Clima organizacional, institución educativa, desempeño docente

SUMMARY

The main objective of this research work was to identify the relationship between the Organizational Climate and the Teaching Performance of the educational institutions of the primary level in the district of Quilmaná of the UGEL N ° 08 - Cañete in the year 2017.

The present investigation has a quantitative approach, where the type of descriptive correlational research that has the purpose of describing situations or events was used. To answer the questions posed as research problems and meet the objectives of this work, two questionnaires were drawn up aimed at a sample of 32 teachers; the process of validity and reliability of the instruments as well as the processing of the data were processed with the statistical package SPSS V-24. The results of the research have reported the existence of a statistically significant positive relationship ($\rho = 0.945$) between the variable Organizational climate and teacher performance ($p - \text{value} = 0.000 < 0.05$) at 5% bilateral significance, which shows that the results can be generalized to the study population. Among the most outstanding conclusions, we can say that there is an unfavorable organizational climate on the part of the teachers, the teachers of the educational institutions of the primary level in the district of Quilmaná; In addition, poor teaching performance is presented

Key Words: Organizational climate, educational institution, Teacher performance.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional según Ivancevich, (2006) es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia. Es por ello la importancia de estudiarlo en el plano educativo y relacionarlo en el transcurso de la investigación con el desempeño docente.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo ver si existe relación entre el Clima organizacional y el Desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL N°08 – Cañete

Este estudio está estructurado en cinco capítulos constituidos de la siguiente manera: El primer capítulo se presenta la identificación y determinación del problema, la formulación del problema, formulación de objetivos, formulación de las hipótesis generales y específicas, así como la importancia los alcances y limitación de la investigación.

El segundo capítulo expone los diferentes antecedentes de estudios directamente vinculados con nuestro trabajo de investigación para luego desarrollar las bases teóricas actualizadas, así como la definición de los términos básicos.

En el tercer capítulo se desarrolla la Metodología de la investigación donde se desarrolla el tipo y diseño de investigación, así como se establece la población a trabajar y los instrumentos y la técnica de recojo y procesamiento de datos

En el cuarto capítulo se expone los resultados estadísticos, la contrastación y la prueba de hipótesis

En el quinto capítulo se presenta la discusión y las conclusiones finales

Finalmente exponemos las sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos donde consideramos el instrumento de recolección de datos.

ÍNDICE

	Pgs
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	vi
Summary	v
Introducción	vi
 Capítulo I. El Problema de Investigación	
1.1. Determinación del problema	12
1.2. Formulación del problema	13
1.3. Objetivos generales y específicos	13
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis	14
1.5. Variables	14
1.6. Justificación e importancia	15
1.7. Viabilidad	16
1.8. Limitaciones	16
 Capítulo II Marco Teórico.	
2.1. Antecedentes. (Autor, título y conclusiones de la tesis antecedente).	
2.2. Bases teóricas.	
2.3. Definiciones conceptuales.	
2.4. Bases epistémicos.	
2.5. Bases antropológicas (OPCIONAL).	
 Capítulo III Marco Metodológico	
3.1. Tipo de investigación, realizado en base a un referente bibliográfico.	

3.2. Diseño y esquema de la investigación.

3.3. Población y muestra.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Capítulo IV Resultados

4.1. Presentar los resultados del trabajo de campo con aplicación estadística,

Distribuciones de frecuencias, gráficos.

4.2. Presentar la contrastación de las hipótesis secundarias.

4.3. Presentar la prueba de hipótesis

Capítulo V Discusión de Resultados

5.1. Presentar la contrastación de los resultados

5.2. Presentar la contrastación de la hipótesis general

5.3. Presentar el aporte científico de la investigación.

Conclusiones

Recomendaciones

Referencias

Anexos

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Descripción del Problema

La interacción individuo – organización se torna importante cuando se quiere encontrar el verdadero compromiso a la institución y ésta hacia el individuo. Esta interacción no es otra cosa más que un aspecto del clima organizacional es por ello que se le puede conceptualizar como una medida perceptiva de los atributos organizacionales, que implican la captación e interpretación del conjunto de características respecto a una organización específica, que se genera a consecuencia de la acción del medio y de la personalidad del individuo.

Jovell (2007), menciona que el clima organizacional es “una manifestación del capital afectivo de la organización, también puede ser uno de los factores que genera adversidad en las organizaciones” (p. 185). Lo antes señalado, plantea la existencia de un capital afectivo, es decir, un cúmulo de interacciones armónicas o no dentro de las instituciones educativas, lo cual puede ser un factor determinante en su éxito organizacional, pero, también es posible que ocurra, sobre todo si el gerente no genera un ambiente de trabajo idóneo, un caos institucional. Lo anterior confirma que el clima organizacional constituye, de hecho, la personalidad de una institución.

Además, determina y condiciona el comportamiento de los docentes en la institución, lo que genera el grado de satisfacción respecto a la actividad educativa desempeñada.

En las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Quilmaná existe un gran problema de gestión eso hace que el clima organizacional no sea el adecuado comprometiendo el Desempeño profesional de los docentes ya que no existen las condiciones administrativas adeudas para realizar un buen desarrollo del año siendo los más perjudicados los estudiantes.

1.2.- Formulación del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017?

Problemas Específicos

1.- ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente interno y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Quilmaná, UGEL Cañete en el año 2017?

2.- ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Quilmaná, UGEL Cañete en el año 2017?

3.- ¿Cuál es la relación que existe entre características y atributos y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Quilmaná, UGEL Cañete en el año 2017?

1.3. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño del docente en las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017.

Objetivos Específicos

1.- Identificar la relación que existe entre el ambiente interno y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017.

2.- Identificar la relación que existe entre el Comportamiento organizacional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017.

3.- Identificar la relación que existe entre características y atributos y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017.

1.4. Hipótesis

Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017.

Hipótesis Específicas

1.- Existe una relación directa y significativa entre el ambiente interno y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017.

2.- Existe una relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y el Desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017

3.- Existe una relación directa y significativa entre las características y atributos y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017.

1.5. Variables

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Desempeño docente

1.6. Justificación e Importancia

Aporte teórico:

Esta investigación basa su importancia en el aporte de conocimientos sobre el Clima organizacional y su repercusión el Desempeño profesional docente de los profesionales de la educación en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete. Así como permitirá determinar el nivel de relación que existe entre las variables mencionadas. Con el firme propósito de contribuir en la solución del problema presentando alternativas viables que permitan corregir la parte del Cima organizacional para mejorar el Desempeño de los profesionales de la educación

Aporte práctico:

La investigación permitirá contribuir a mejorar el Desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Quilmaná, a través de adoptar estrategias administrativas y de gestión que le permitan

mejorar su desempeño y de aquellos factores que sean plausibles de corregirse como programación, PEI, horarios de clase, entre otros.

Aporte social:

La investigación tendrá un aporte social, en el sentido que permitirá contar con profesionales comprometidos no solo con los estudiantes sino con el distrito de Quilmaná.

1.7. Viabilidad

Consideramos viable el desarrollo de la presente investigación viable por lo siguiente:

- El estudio de este problema es académicamente viable por ser el Clima Organizacional un elemento fundamental en el proceso educativo, lo que condiciona mejorar las instituciones educativas y la labor del profesional de educación.
- Se dispone de recursos humanos, económicos y materiales suficientes para realizar la investigación ya que somos parte del equipo profesional de esta institución educativa
- No existen problemas éticos-morales en el desarrollo de la investigación.

1.8 Limitaciones

Todo trabajo de investigación presenta siempre una serie de limitaciones principalmente en la generalización y la factibilidad del trabajo de investigación, los cuales se señalan a continuación:

Los recursos financieros serán aportados por el autor, esta es una gran limitación, establecida por la realidad económica, dado que el ejecutar esta

investigación amerita un proceso complejo de acciones que emanan egresos relativamente altos.

La falta de asesores que guíen la investigación es uno de las limitaciones que nos encontramos y que se subsanan al pedir apoyo a la propia universidad

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Alicia, M. (2007). Clima organizacional y su incidencia significativa en el desempeño docente de los institutos privados de educación superior “Los Libertadores” y “Santo Tomás de Aquino” de la ciudad de Trujillo”.

Conclusiones

De los resultados obtenidos se concluye que siendo el clima organizacional muy bueno con (4,119%) en “Santo Tomás de Aquino” el desempeño docente también es muy bueno; y cuando el clima organizacional es bueno en “Los Libertadores” el desempeño docente también es bueno. De esta manera se demuestra que existe una influencia o incidencia significativa del clima organizacional constituido en un fuerza motivadora que mejora las interrelaciones, los procesos, los incentivos para un buen desempeño laboral de los docentes, que trabajan en los institutos privados de educación superior y por ende en la calidad del servicio.

Hartman, C. (2012). Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Conclusiones

Los resultados obtenidos confirman que no existe suficiente evidencia para aceptar la hipótesis general de investigación; por lo tanto podemos afirmar que en la Facultad de Ciencias no existe relación directa entre el clima organizacional con el desempeño docente. El desempeño docente ha sido evaluado por la percepción de los estudiantes y no por los docentes y autoridades. De igual manera, la percepción que tienen los docentes sobre las ocho dimensiones del clima organizacional afirma que existe un clima organizacional apropiado.

Belén, P. (2014). La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar.

Conclusiones

En la evaluación del desempeño docente de las escuelas de educación preescolar de la zona J037 se obtuvo un promedio general de 263.6, siendo el máximo puntaje posible 300. Se encontró una diferencia muy leve entre la autoevaluación docente y la evaluación de la autoridad o directivo.

Mirsys, L. (2009). El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la fundación del niño bolívar.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados de cada una de las dimensiones estudiadas permite deducir que el tipo de clima organizacional prevaleciente en los diferentes centros de educación inicial de la Fundación de Niño. Bolívar es de tipo participativo, ubicado según la teoría de Rensis Likert en el sistema III. Sin embargo, se hacen presentes ciertos rasgos de otro sistema. Así se

tiene que, con respecto a la dimensión, toma de decisiones, predominan elementos de clima tipo autoritarios ubicado en el sistema II de dicha teoría **Luis, P. (2015)**. Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo “talentos” de la ciudad de Chiclayo

Conclusiones

Se evidencia que no existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo; como lo muestra la teoría científica seleccionada en nuestro marco teórico, un adecuado clima organizacional lleva de la mano el desempeño laboral de los docentes. Se tiene en claro los objetivos de la institución educativa, el trato al docente y aprendizajes necesarios para los estudiantes, así como el desarrollo de un estilo de liderazgo del director para el logro de objetivos. El nivel de Clima Organizacional, respecto al Desempeño Laboral del Consorcio Educativo Talentos es bajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

El clima organizacional es un concepto de la psicología industrial organizacional introducido por primera vez, por Gellerman, en 1960 (Carlos, 2004) y como todo concepto, su contenido e interpretación están determinados por el enfoque empleado para su estudio (Isabel, 2006).

No obstante, sus orígenes teóricos no están tan claros en las investigaciones y frecuentemente se le confunde con otros conceptos como cultura, satisfacción laboral y calidad de vida. Parece que este concepto está

constituido por una fusión de dos grandes escuelas de pensamiento, por una parte la escuela de la **Gestalt** y por otra, la escuela **Funcionalista**. Estas dos escuelas concuerdan al enfatizar que los individuos establecen intercambios con su medio ambiente y mantienen un equilibrio dinámico con éste. Los individuos tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que los rodea (Carlos, 200).

Las investigaciones sobre este tema surgen básicamente del análisis de las organizaciones modernas, las cuales se han visto influenciadas por una serie de cambios económicos, tecnológicos, sociales, de comunicación e información. El clima organizacional plantea una diversidad de definiciones que están entroncadas con las distintas maneras de medirlo.

Para **Tiagiuri y Litwin**, el clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en función de los valores de un conjunto particular de características y actitudes en la organización. Por otra parte, Martín y colaboradores afirman que el término clima es un concepto metafórico derivado de la metodología, que adquirió relevancia en el ámbito social cuando las empresas empezaron a dar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio para conseguir, en última instancia, una mayor productividad en términos no solo cuantitativos, sino, sobre todo, la calidad de los productos y servicios. Chiavenato (2004) lo define como la calidad del ambiente psicológico de una organización, que se consigue con el nivel de

motivación que mantengan las personas. En el ámbito educativo, Fernández y Asencio traducen el clima organizacional como el tono o atmósfera general del centro educativo o de la clase, percibido fundamentalmente por los estudiantes. También se entiende el clima como la cualidad organizativa que parte de la concepción de percibir a la institución educativa como una organización que tiene como principal fuente de información a directivos y profesores, o sea a personas conocedoras de los entresijos que marcan el funcionamiento del centro. Arévalo (2002) integra las definiciones anteriores manifestando que el clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores en cuanto a los aspectos de su ambiente laboral y de qué manera afecta en ellos al momento de ejecutar sus labores.

La definición de clima organizacional tiene distintas características, que son percibidas indirectamente o directamente por los trabajadores de una organización, ya que cada empleado percibe de distinta manera el medio en el que se desenvuelve. Por lo tanto es la expresión individual de la percepción que los directivos y trabajadores se plasman de la organización donde se desempeñan.

El clima organizacional es un enfoque administrativo preciso para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad, conducir los cambios y reducir los costos en las organizaciones, y permite que el talento humano se vincule con los sistemas organizativos.

En los trabajos consultados se aprecian tendencias y regularidades especificadas. Se debe señalar que en los estudios de clima organizacional existen tres enfoques o corrientes para su definición que están en

dependencia de los aspectos que toman en cuenta los diferentes autores. Estos enfoques son: el estructuralista, el subjetivo y el de síntesis.

En el enfoque estructuralista, se distinguen dos investigadores **Forehand y Gilmer**, los que definen el clima organizacional como "el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman". El enfoque subjetivo, está representado por **Halpin y Crofts** que definieron el clima como "la opinión que el trabajador se forma de la organización". En el caso del enfoque de síntesis, es el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son **Litwin y Stringer**, para ellos el clima es "el efecto subjetivo percibido del sistema, que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, las creencias, los valores y la motivación de las personas que trabajan en una organización dada". La mayoría de los autores consultados concuerdan en que para realizar un estudio sobre clima organizacional es recomendable usar la técnica de **Litwin y Stringer**, ya que al hablar de percepciones se hace posible una medición a través de cuestionarios, teoría que la autora comparte y ha aplicado en diferentes investigaciones en el campo de la salud pública durante su desarrollo en esta línea de investigación.

Por tanto, en función de esta variedad de enfoques, y para el desarrollo de este tema, se asume la definición de clima organizacional como: El ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio.

Es decir, la percepción que tienen las personas, de cuáles son las dificultades que existen en una organización y la influencia que sobre estos ejercen las estructuras organizativas, factores internos o externos del proceso de trabajo actuando como facilitadores o entorpecedores del logro de la calidad de los objetivos de la organización.

Cada institución es única y tiene características propias que la diferencia de otras instituciones u organizaciones, por lo que resulta importante cuando se estudia el clima organizacional, explorar además de las dimensiones ya definidas por la OPS/OMS: liderazgo, motivación, retribución y participación, incluir la comunicación como otra de las dimensiones a estudiar. Este planteamiento tiene como base el reconocimiento de que la comunicación es una categoría socio psicológica que expresa cómo se comportan las relaciones interpersonales, el compromiso ante las tareas y la calidad de la información, es decir, la comunicación debe ser estudiada dentro de las dimensiones del clima si se tiene en cuenta que el trabajo del directivo transcurre en un proceso constante de recepción y transmisión de información, lo que supone una relación permanente de comunicación. (Alina, 2013).

2.2.2. Importancia del Clima Organizacional

En el transcurso de la historia, las organizaciones han ido reconociendo la importancia de estudiar el clima organizacional, analizando sus efectos y tratando de establecer mecanismos para su conocimiento detallado y su control, puesto que el clima, junto con las estructuras, las características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente con un comportamiento altamente dinámico que se traduce

en determinadas consecuencias sobre la organización en cuanto a la satisfacción de sus integrantes, la rotación de personal, los niveles de ausentismo y la productividad; es por ello que se han desarrollado numerosas metodologías, para analizarlo e inducir su valor en forma positiva a nivel de las organizaciones.

Tener un diagnóstico y analizar el clima de alguna organización aporta, los siguientes beneficios (Mirsys, 2009):

1. Determina las fuentes de conflictos, de estrés, o de insatisfacción que contribuyen a la configuración de actitudes negativas frente a la organización.
2. Iniciar y sostener cambios, que indique a la dirección los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
3. Seguir el desarrollo de la organización y prever los problemas que puedan surgir.

En este sentido, la dirección puede ejercer un control sobre los factores determinantes del clima de forma tal que puedan dirigir lo más eficazmente posible su organización.

2.2.3. Dimensiones del clima organizacional

A continuación se define cada una de las dimensiones del clima organizacional:

Liderazgo: De acuerdo a la OPS (1998), el liderazgo es entendido como la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas, en la búsqueda eficiente y eficaz de objetivos previamente determinados por medio de la habilidad de orientar y convencer a otros para ejecutar con entusiasmo las actividades asignadas.

Motivación: Es entendida como el conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio se hacen presentes OPS (1998). Esta dimensión es medida a través de la Realización personal, el Reconocimiento a la aportación, la Responsabilidad y la Adecuación de las condiciones de trabajo.

Reciprocidad o compromiso: La reciprocidad o compromiso, es definida por la OPS (1998) como la relación de dar y recibir mutuamente entre el individuo y la organización. Para dar cuenta del comportamiento de esta reciprocidad se analizaron los indicadores de Aplicación del trabajo, Cuidado del patrimonio institucional, Retribución y Equidad.

Participación La Participación se concibe como la contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales en el logro de los objetivos (OPS, 1998). Para el análisis de la Participación en la IPS se tuvieron en cuenta los indicadores de Compromiso con la productividad, Compatibilización de intereses, Intercambio de información e Implicación en el cambio (Alba ,2004)

Teoría de Clima Organizacional de Rensis Likert

El Clima Organizacional que existe al interior de un establecimiento educacional no se puede separar del clima que existe fuera de él, en el barrio, en la comunidad o en la organización mayor de la cual éste depende. La realidad es que en cuanto "sistema abierto", un colegio, un curso, etc., está en permanente comunicación con el medio, recibiendo y entregando. De manera que el "clima externo" influye decisivamente en el "clima interno". Tocamos aquí un punto clave, por lo tanto, la determinación de la "unidad de

análisis" y su posibilidad de crear un clima con relativa "autonomía" respecto del macrosistema.

En este trabajo hemos decidido trabajar con la teoría de Rensis Likert porque este autor ha desarrollado un término que da cuenta del fenómeno "efecto cascada". La imagen es útil y nos da una idea de cómo el desempeño del líder, las estructuras y políticas provocan un clima, en un determinado nivel organizacional, que se convierte en la entrada del siguiente nivel, condicionando, a su vez, la acción del liderato y las estructuras. De este modo se da una suerte de "reproducción" de los sistemas, al modo como un organismo produce sus iguales en la especie y se prolonga en el tiempo. Es muy difícil lograr cambios significativos en un nivel, en estas condiciones, pero es preciso intentarlo. Siempre habrá una posibilidad de poner orden en la propia pieza, aun cuando no se pueda lograr el orden de toda la casa. Tal vez el efecto de "demostración" de lo logrado, permita iniciar cambios en los niveles superiores y/o externos. Rensis Likert sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las 15 reglas y normas, la toma de decisiones, etc. Estas son variables causales. Otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación. Finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización.

En ellas se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización. Para Likert es importante que se trate la percepción del clima, más que del clima en sí, por

cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una pretendida situación objetiva. A partir de la diferente magnitud de las variables, Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

1.- Sistema I: Autoritario. Este sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima en este tipo de organizaciones es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

2.- Sistema II: Paternalista. En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el sistema I. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas en límites de cierta flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base hacia la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

3.- Sistema III: Consultivo. Este es un sistema organizacional en que existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son

adoptadas por escalones medios e inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

4.- Sistema IV: Participativo. Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una participación grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logran altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización. "El Clima Organizacional es un objeto de estudio complejo, pero al mismo tiempo desafiante e importante. Desde el momento en que la actividad educativa supone la interacción de personas, cada una de ellas, con sus valores, emociones, necesidades, conocimientos y experiencias previas, necesariamente se genera una atmósfera que hemos llamado clima. El Clima es producido por esa interacción entre personas, cosas y tecnología, pero al mismo tiempo moldea y dirige a esas personas. Desde el momento en que la educación es un intento por colaborar al crecimiento de las personas, en su integralidad, es claro que el clima es asunto de mayor interés y preocupación. Para efectos de una Organización, no sólo eficaz, eficiente, sino significativa y respondiente a las necesidades de las personas y de la sociedad en su conjunto, es preciso formar a los futuros Directores o conductores, en esta dimensión de la vida de las organizaciones".

2.3. Desempeño Docente.

Se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento

de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación.

El desempeño docente, cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan. Es evaluado por medio de un proceso sistemático de obtención de datos con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo en los alumnos, del despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Valdés (2000) considera tres tipos de estándares de desempeño profesional docente: mínimos, competitivos y de desarrollo. Los estándares mínimos señalan los rendimientos estrictamente suficientes que deben alcanzar y mantener los profesores, lo cual permite mantener a los que no son competentes. Los estándares competitivos proporcionan incentivos y compensaciones por un rendimiento superior, lo cual genera competitividad entre los profesores y afecta las relaciones personales entre ellos. Los estándares de desarrollo están diseñados para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas de mejora.

Para la planificación de un modelo de desempeño docente se deben respetar cuatro principios:

1. Evaluación basada en las capacidades, frente a aquella basada en el rendimiento, que centra la evaluación en la valoración de las capacidades que pueden contribuir a un rendimiento eficaz más que a medir el rendimiento en sí mismo
2. Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme, que consiste en utilizar criterios de evaluación múltiples que reflejen el estadio de desarrollo de un profesor o grupo de profesores.
3. Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas, que consiste en lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad del proceso y, al mismo tiempo, encontrar procedimientos cada vez más objetivos.
4. Evaluaciones formativas, frente a evaluaciones sumativas, que consiste en utilizar el sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la mejora del profesor, en vez de un proceso formulado para producir una valoración a favor o en contra de éste.

Características del Desempeño Docente

Como recuerda Chiavenato, Adalberto (1987:80), "ya en 1911 Taylor consideraba el desempeño laboral como el motor de la producción, por lo que el cuidado con los incentivos, principalmente los de carácter efectivo, constituyó desde temprano uno de los puntos fuertes de la organización científica del, trabajo. La idea básica era que la remuneración basada en el tiempo no estimulaba a ninguno a trabajar más y debería ser sustituida por una remuneración basada en la producción de cada operario".

La evaluación de desempeño es planteada por la gestión como uno de los más importantes indicadores en los convencionales tableros de control de resultados organizacionales. La formalización de los sistemas de evaluación

de desempeño se asocia con el hecho de que los juicios sobre el desempeño, formales o informales, existieron siempre, considerando que la definición formal de criterios tiende a disminuir los errores (KAHALAS, Harvey, 1985:23).

La propuesta por Latham y Wexley, citada por Caetano, Antonio, (1990:56), según la cual "La evaluación de desempeño profesional, en cuanto sistema formal y sistemático de apreciación del trabajo desarrollado por los colaboradores de una organización, surgió como componente de la gestión de recursos humanos, prácticamente desde que la gestión de las organizaciones comenzó a ser teóricamente elaborada y sistematizada".

El concepto de desempeño raramente es referido de modo aislado, disociado de la expresión evaluación de desempeño". Se trata de una redundancia, puesto que el propio término suscita ya la obligatoriedad de un juicio, y como tal, de una evaluación.

Las expresiones notación, apreciación o juicio están también asociadas a los sistemas de evaluación de desempeño, aunque no existe mucha precisión terminológica sobre el significado de cada uno de estos términos.

El concepto de desempeño es hoy considerado como elemento clave en "las estrategias de reforma y modernización de las organizaciones. Bouckaert, Geert (1991:51) admite que en el sector público, la medición de desempeño (técnicas) es un proceso evolutivo realizado en diferentes niveles, siendo el primero el macronivel (país o región-nivel de la sociedad); el segundo, el mesonivel (políticas elaboradas por una organización como un todo); y, el tercero, el micronivel (medición característica de una agencia o de un departamento en particular). El conjunto de estos tres niveles de los sistemas

de evaluación de desempeño es preponderante en la determinación del grado de convergencia y de consistencia de las evaluaciones, influenciando, por un lado, su validez y confiabilidad, y posibilitando, por otro, reajustes derivados de las anomalías o puntos débiles identificados.

Para muchos, el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica: Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo, simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito.

"Por otra parte, entenderlo como educador, puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente "apóstol de la educación", con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado" (Feldman, D. y Palamidessi, M., 2QOO:132).

Es indispensable precisar la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales.

Para Schwab, J. (1999:109), "su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien".

En opinión de Delanoy, F (2001:03), "Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y el entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación".

En campos específicos como la docencia, la competencia se expresa de manera muy particular: "Una competencia es un set de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y que puede movilizar para enfrentar una situación en aula" (DELANOY, F. 2001:1).

Esta concepción es amplia y general; por eso, para Cerda, H. (2003:250), "las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación, el desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal".

Evaluación del desempeño docente

La evaluación del docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje.

Para Mateo Andrés, Joan (2005:95) "Existe, sin duda, un renovado interés por el papel que juega la evaluación del profesorado en la mejora de la universidad. De hecho, las comunidades educativas no pueden sustraerse a la creciente preocupación social en torno a cómo introducir en todos sus ámbitos los modelos de gestión de la calidad, y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado. Por todo ello, establecen la conexión nacional entre los vértices del triángulo: evaluación de la docencia-mejora y desarrollo profesional del profesorado-mejora de la calidad de la institución

educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de la calidad"

Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general. Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados en vía de desarrollo. En Inglaterra, por ejemplo, ha habido un interés creciente "en estándares y competencias requeridas por los profesores al ingresar a la profesión junto a la voluntad por establecer un sistema efectivo de evaluación del desempeño de los profesores en servicio" (Emery. H., 2001:1).

En Cuba ha habido una reflexión profunda sobre el papel del docente en los procesos educativos. "Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo sobre las posibilidades de éxito de los educadores es tan fuerte, que muy poco podía hacerse al interior de las instituciones, para contrarrestarlas" (VALDÉS, V.H., 2001:1).

La asociación Chilena de municipalidades y el colegio de profesores de Chile (2001:2) reconocen que "La evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado.

Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo del supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de estos resultados. Sin contradecir estas razones y más bien complementándolas, se argumenta que se ha aceptado por demasiado tiempo que los docentes sean autónomos en su gestión de aula, situación que debería empezar a cambiar. En cuanto a 'rendir cuentas' respecto a la calidad de sus actividades y que la evaluación de su desempeño es una forma de asegurar que esto ocurra".

El propósito fundamental del sistema de evaluación, nos dice Feeney, S. (2001:211), es el de mejorar la calidad del desempeño de los docentes, en función de un mejoramiento de la educación ofrecida en los establecimientos del país. Los objetivos generales de este sistema de evaluación deben ser:

- Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de docentes. En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzadas de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando lo hagan. El desarrollo profesional puede ocurrir en varias esferas de la vida del profesor. Mejorar su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

- Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de los establecimientos. Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje, como orientador de jóvenes, sus refacciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.
- Favorecer la formación integral de los educandos. En la medida en que se cuente con profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas y mejoradas, su atención se centrará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizaje de los estudiantes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

Componentes de la evaluación del desempeño

Según Elola, Nydia y Toranzos, Lilia (2000:08-10), es posible afirmar que en todo proceso de evaluación reconocemos la presencia de ciertos componentes:

a) Búsqueda de indicios: ya sea a través de la observación o de ciertas formas de medición se obtiene información, esa información constituye los indicios visibles de aquellos procesos o elementos más complejos que son objeto de nuestra evaluación. En este sentido siempre hay que tener presente que toda acción de evaluación finalmente se lleva a cabo sobre un conjunto de indicios que se seleccionan de modo no caprichoso sino sistemático y planificado, pero no por ello dejan de ser indicios. Por ejemplo, la indagación sobre la adquisición de determinadas competencias por parte

de un grupo de alumno requiere de la búsqueda de indicios, de pistas que nos permitan estimar la presencia o ausencia de dichas competencias.

b) Forma de registro y análisis: a través de un conjunto variado de instrumentos se registran estos indicios, este conjunto de información que permitirá llevar a cabo la tarea de evaluación. En este sentido resulta positivo recurrir a la mayor variedad posible de instrumentos y técnicas de análisis con carácter complementario ya que en todos los casos se cuentan con ventajas y desventajas en el proceso de registro y análisis de la información.

c) Criterios: un componente central en toda acción de Evaluación es la presencia de criterios, es decir de elementos a partir de los cuales se puede establecer la comparación respecto del objeto de evaluación o algunas de sus características. Este es uno de los elementos de más difícil construcción metodológica y a la vez más objetable en los procesos de evaluación. Por una parte, se corre el riesgo que se planteaba inicialmente de reducir toda la evaluación a una acción de carácter normativo en el cual solo se intenta establecer el grado de satisfacción o insatisfacción de determinadas normas. Por otra parte, se puede caer en la tentación de eludir la búsqueda o construcción de criterios con lo cual toda acción de evaluación resulta estéril ya que solo es posible hacer una descripción más o menos completa del objeto de estudio, pero no resulta factible realizar un análisis comparativo. La mayor discusión en materia de evaluación se plantea alrededor de la legitimidad de los criterios adoptados en una determinada acción evaluativa. Es decir, quién y cómo se definen estos criterios. Esto se incrementa teniendo en cuenta lo que se planteaba inicialmente de la débil cultura evaluativa de nuestra práctica pedagógica escolar.

d) Juicio de valor: íntimamente vinculado con el anterior, pero constituyendo el componente distintivo de todo proceso de evaluación se encuentra la acción de juzgar, de emitir o formular juicios de valor, este es el elemento que diferencia la evaluación de una descripción detallada, o de una propuesta de investigación que no necesariamente debe contar con un juicio de valor. Este es un elemento central de toda acción evaluativa y el que articula y otorga sentido a los componentes definidos anteriormente por lo que tanto la búsqueda de indicios, las diferentes formas de registro y análisis y la construcción de criterios estarán orientadas hacia la formulación de juicios de valor.

e) Toma de decisiones: por último, la toma de decisiones es un componente inherente al proceso de evaluación y que lo diferencia de otro tipo de indagación sistemática. Las acciones evaluativas cobran sentido en tanto soporte para la toma de decisiones. Este es un elemento que adquiere importancia central y no siempre se lo toma en cuenta por quienes llevan a cabo los procesos de evaluación y/o quienes lo demandan. Volver la mirada sobre el componente de toma de decisión significa reconocer que toda acción de evaluación es una forma de intervención que trae aparejada la toma de decisiones en algún sentido, aun cuando la decisión sea la inacción y por lo tanto los procesos o fenómenos objetos de evaluación sufren algún tipo de modificación como consecuencia de las acciones de evaluación. Por ello se vuelve imprescindible tener presente con anterioridad cuáles son los propósitos o finalidades que se persiguen con la evaluación propuesta.

Importancia de la evaluación docente

Una organización, en términos generales, debe obedecer a un ordenamiento sistemático de los medios y procesos para el cumplimiento de una actividad o acción, así como la determinación de los roles y funciones de los sujetos que intervienen en dicha acción. Es decir:

La selección de los medios y procesos más adecuados para llevar a cabo una acción. El ordenamiento y secuencia que deben asumir los medios y procesos, para poder arribar de la mejor manera, a la meta prevista. La determinación de las funciones que deben cumplir cada uno de los sujetos que participan en esa acción, (PUCP, 2004:126).

En ese sentido, constituyen la dimensión organizativa de cualquier práctica o actividad. Esta organización resulta siendo una exigencia para garantizar la eficacia y eficiencia de dicha actividad.

"Tengamos presente que la organización no son los sujetos, ni los elementos por sí mismos. La organización, de manera específica, está referida a las funciones de los sujetos y al ordenamiento que se da a los procesos y medios seleccionados". (PUCP, 2004:127).

Es posible definirla a partir de lo que se hace cuando se evalúa y así afirmar que es un proceso de construcción de conocimiento a partir de la realidad, con el objetivo de provocar cambios positivos en ella. La evaluación educativa nunca es un hecho aislado y particular es siempre un proceso que partiendo del recojo de información se orienta a la emisión de juicios de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención educativa (MATEO ANDRÉS, Joan, 1998:532). Pero un proceso evaluativo sería absolutamente limitado y

restringido si no estuviera dirigido, explícitamente, a la toma de decisiones en función de la optimización de dichos sujetos, objetos o intervenciones evaluadas.

Por ello es que se suele afirmar (Mateo Andrés, Joan, 2000:23) que este es un proceso cognitivo (porque en él se construyen conocimientos), instrumental (porque requiere del diseño y aplicación determinados procedimientos, instrumentos y métodos) y axiológico (porque supone siempre establecer el valor de algo). De estos tres procesos simultáneos, sin duda, el proceso axiológico es el más importante y significativo, porque cuando se evalúa no basta con recoger información, sino: que es indispensable interpretarla, ejercer sobre ella una acción crítica, buscar referentes, analizar alternativas, tomar decisiones, etc. Todo lo cual tiene como consecuencia fundamental la legitimación del valor de determinadas actividades, procesos y resultados educativos, es decir la creación de una "cultura evaluativa", en la que cada uno de los instrumentos empleados y los conocimientos generados adquieren sentido y significado.

En tal perspectiva" Valdez, V.H. (2000:03) afirma que la evaluación del desempeño docente es "una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente". La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser. La más importante utilidad que esta evaluación debería tener es el posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional

pertinente y ajustado a las condiciones y necesidades reales de cada docente. Es evidente que las necesidades de formación y capacitación de los docentes son diversas y que las propuestas uniformes y monocordes terminan siendo útiles sólo para un grupo pequeño a cuyas necesidades responde'; (Barberaalbalat, V., 2000:118). Por otra parte, señala Hamilton, O. (1999:189), "un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados y procedimientos auto y coevaluativos, permitirían lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas involucradas en el proceso educativo. Asimismo, un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo permitiría la responsabilidad individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos educativos nacionales, regionales, locales o institucionales, y a sus resultados". La evaluación del desempeño docente permitiría también la formulación de metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales pertinentes que se definirían sobre bases y condiciones reales. Esta evaluación sería un insumo fundamental para el enriquecimiento de las propuestas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes, finalmente, podría ser útil para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón o en los niveles de la carrera magisterial, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir una función o un cargo determinado, o para sancionar, positiva o negativamente a los docentes, aplicando incentivos y estímulos o medidas punitivas a docentes individuales o a colectivos docentes.

2.4. Definición Conceptual

Clima Organizacional Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros.

Clima Institucional. El clima institucional es un factor que tiene injerencia directa en la calidad educativa, siendo este un elemento fundamental para desarrollar la gestión de la educación. Por lo tanto, el clima institucional y la gestión influyen en el logro de las metas educativas que establecen el camino o la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Desempeño. Se denomina desempeño al grado de desenvolvimiento que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado. Así, por ejemplo, un trabajador puede tener buen o mal desempeño en función de su laboriosidad, una empresa puede tener buen o mal desempeño según la calidad de servicios que brinda en función de sus costos, una máquina tendrá un nivel de desempeño según los resultados obtenidos para la que fue creada, un estado tendrá un desempeño determinado según la concreción de las políticas que haya establecido quien esté en el gobierno, etc.

Desempeño Docente. El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal.

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

1.- Según la tendencia:

INVESTIGACION CUANTITATIVA

Según la tendencia de la investigación y sobretodo la forma en que va a ser abordada y tratadas las variables de estudio es una investigación cuantitativa.

2.- Según la orientación:

INVESTIGACIÓN APLICADA

La presente investigación está orientada a lograr un nuevo conocimiento destinado a procurar soluciones de problemas prácticos, relacionados a la Clima Organizacional y el Desempeño docente

3.- Según el tiempo de ocurrencia:

ESTUDIO RETROSPECTIVO

En el presente estudio se da el registro de datos en el pasado ya que se ha tomado el Clima Organizacional y el Desempeño docente en el año académico 2016.

4.-Según el período y secuencia de la investigación:

ESTUDIO TRANSVERSAL

Es transversal porque solo se hará una sola medición en el periodo de la investigación.

5.- Según el análisis y alcance de sus resultados:

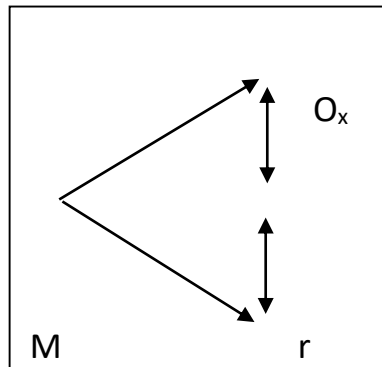
DESCRIPTIVO CORRELACIONAL

La presente investigación está dirigida a ver cómo es o cómo se manifiestan determinados fenómenos y mide el grado de relación que existe entre dos o más variables.

3.2. Diseño y esquema de la investigación.

El diseño de la investigación es No Experimental, ya que no existe manipulación activa de alguna variable. Además, se trata de un diseño Descriptivo correlacional (Sanchez Carlessi, 2006).

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



Dónde:

M: Muestra de estudio

O: Coeficiente de relación. Los subíndices "x", "y" en cada **O** nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables distintas.

r : Relación de variable o correlación.

3.3. Población y muestra.

Población

La población de estudio estará conformada por los 32 docentes de las Instituciones educativas del nivel primario del distrito de Quilmaná.

Muestra

Según Namakforoosh, M. (2008), cuando el tamaño de la población es pequeño, se considera realizar un censo. Por lo tanto, nuestra muestra es no probabilística censal e intencionada y estará compuesta por los 32 docentes de las Instituciones educativas del nivel primario del distrito de Quilmaná.

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
CLIMA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente interno - Comportamiento organizacional - Características y atributos 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Trato - Interés - Gestión - Participación con otras entidades
DESEMPEÑO DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad - Relaciones interpersonales - Sistema de evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento - Actualización - Comunicación - Empatía - Evaluación constante - Trato

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Para el siguiente trabajo de investigación haremos uso de la técnica de la encuesta, para el procesamiento y presentación de datos lo haremos uso del paquete estadístico SPSS V-22

Instrumentos de recolección de datos

Instrumento No 1:

Ficha técnica del Instrumento:

Nombre: Cuestionario sobre Clima Organizacional

Autor: Adaptado por More Sulca, Ana María

Significación: El cuestionario consta de 32 ítems, cada uno de los cuales tiene tres alternativas de respuesta. Nunca (N); Algunas veces (AV); y siempre (S). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, poniendo un aspa en la respuesta que considere correcta. Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Administración: colectiva.

Duración: Su aplicación completa fue aproximadamente 30 minutos en forma individual.

Instrucciones para la aplicación: El docente debe responder cada reactivo de acuerdo a como percibe el Cima organizacional. Se debe procurar que los sujetos de la muestra de estudio respondan todos los ítems, si hubiera alguna duda con respecto a algún reactivo se procederá a dar la explicación respectiva, indicándoles las dimensiones a ser evaluadas para que el encuestado tenga una visión más clara acerca de la finalidad del cuestionario.

Puntuación: Cada ítem admite una puntuación de uno a cuatro (valor 1 a la respuesta N= nunca, 2 a la respuesta AV= algunas veces y 3 a la S=siempre)

Tipificación: Se aplicó a una muestra de 32 docentes de las Instituciones educativas del nivel primario del distrito de Quilmaná. El instrumento para recopilar la información fue adaptado a la población siguiendo procedimientos apropiados para asegurar su validez y confiabilidad (Cano 1996).

Tabla 2: Especificaciones para el Cuestionario sobre Clima Organizacional

DIMENSIONES	ITEMS	TOTAL	%
1 Amb. Interno	1, 2,3,4,5,6,7,8,9,10, 11,12	12	37,5
2 Comp. Organizacional.	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21,22	10	31,25
3 Caract y atributos.	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31,32	10	31,25
TOTAL		32	100

Fuente del cuestionario (Elaboración propia)

I.-Confiabilidad del instrumento

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la

confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas.

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en las respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach.

ALFA DE CROMBACH:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

S_i^2 : Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

Criterio de confiabilidad valores

Baja confiabilidad (No aplicable) : 0.01 a 0.60

Moderada confiabilidad : 0.61 a 0.75

Alta confiabilidad : 0.76 a 0.89

Muy Alta confiabilidad : 0.90 a 1.00

Tabla 3: Confiabilidad del Instrumento del Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,668	32

El coeficiente Alfa obtenido es de 0,668, lo cual permite decir que el Test en su versión de 32 ítems tiene una Moderada Confiabilidad.

Estadísticos Total-elemento

Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo.

Tabla 4 Estadístico total de Elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	46,61	21,487	-,144	,658
p2	47,31	19,871	,226	,640
p3	46,93	17,690	,791	,614
p4	46,96	17,549	,744	,614
p5	46,60	17,693	,781	,614
p6	46,96	17,752	,740	,616
p7	46,61	17,545	,760	,614
p8	46,57	22,017	-,267	,661
p9	46,93	17,690	,791	,614
p10	46,96	17,549	,744	,614
p11	46,60	17,693	,781	,614
p12	46,96	17,752	,740	,616
p13	46,54	18,368	,638	,622
p14	47,23	21,802	-,269	,654
p15	46,93	21,285	-,102	,654
p16	47,19	20,791	,087	,642
p17	46,46	21,904	-,266	,657
p18	46,36	21,131	-,057	,646
p19	46,59	18,159	,580	,623
p20	46,60	17,693	,781	,614
P21	45,67	21,342	,678	,645
P22	46,78	22,456	,987	,678
P23	47,65	21,345	,678	,675
P24	46,56	22,456	,345	,634
P25	47,05	23,456	,456	,645
P26	46,39	19,567	,989	,627
P27	46,57	21,456	,756	,648
P28	47,09	22,134	,678	,658
P29	46,78	21,453	,567	,678
P30	46,96	17,752	,740	,616
P31	46,54	18,368	,638	,622
P32	47,23	21,802	-,269	,654

El cuadro anterior nos demuestra que el test en su totalidad presenta consistencia interna, la cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems.

2.- Validez del Instrumento

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los Objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica.

La validez de constructo es la principal de los tipos de validez, en tanto que «la validez de constructo es el concepto unificador que integra las consideraciones de validez de contenido y de criterio en un marco común para probar hipótesis acerca de relaciones teóricamente relevantes» (Messick, 1980, p.1015), en este mismo sentido (Cronbach, 1984, p.126) señala que «la meta final de la validación es la explicación y comprensión y, por tanto, esto nos lleva a considerar que toda validación es validación de constructo».

La validez del test fue establecida averiguando la validez de constructo teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio.

Dimensión 1: Ambiente interno

Tabla 5 KMO Y BARTLETT DE AMBIENTE INTERNO

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,530
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	118,337
	GI	66
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,530, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento. La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: Repetición presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

Dimensión 2: Comportamiento Organizacional

Tabla 6: KMO y prueba de Bartlett de Comportamiento Organizacional

Medida Káiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,543
	Aprox. Chi-cuadrado	89,307
Prueba de esfericidad de Bartlett	GI	17
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Káiser – Meyer – Olkin es de 0,543, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: Codificación presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

Dimensión 3: Características y atributos

Tabla 7: KMO y prueba de Bartlett de Características y atributos

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,595
	Aprox. Chi-cuadrado	64,495
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	153
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,554, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: Elaboración presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

Instrumento No 2: Desempeño docente

Nombre: Observación sobre Rendimiento Académico

Autor: Adaptado por MORE SULCA, Ana María

Significación: El cuestionario consta de 40 ítems, cada uno de los cuales tiene cuatro alternativas de respuesta. Nunca (N); Algunas veces (AV); Frecuentemente (F) y Siempre (S). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, poniendo un aspa en la respuesta que considere correcta. Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Administración: colectiva.

Duración: Su aplicación completa fue aproximadamente 30 minutos en forma individual.

Instrucciones para la aplicación: El docente debe responder cada reactivo de acuerdo a como percibe el Desempeño docente. Se debe procurar que los sujetos de la muestra de estudio respondan todos los ítems, si hubiera alguna duda con respecto a algún reactivo se procederá a dar la explicación respectiva, indicándoles las dimensiones a ser evaluadas para que el encuestado tenga una visión más clara acerca de la finalidad del cuestionario.

Puntuación: Cada ítem admite una puntuación de uno a cuatro (valor 1 a la respuesta N= nunca, 2 a la respuesta AV= algunas veces y 3 a la F=frecuentemente y 4 a la respuesta S= siempre)

Tipificación: Se aplicó a una muestra de 32 docentes de las Instituciones educativas del nivel primario del distrito de Quilmaná. El instrumento para recopilar la información fue adaptado a la población siguiendo

procedimientos apropiados para asegurar su validez y confiabilidad (Cano 1996).

Tabla 8: Especificaciones para el Cuestionario sobre Desempeño docente

DIMENSIONES	ITEMS	TOTAL	PORCENTAJE
Capac. Pedagógica	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15, 16, 17, 18, 19,20	20	50
Relac.interpersonales	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30,31, 32,33	13	32,5
Evaluación	34, 35, 36, 37, 38, 39,40	07	17,5
TOTAL		40	100

Fuente del cuestionario (Elaboración propia)

I.- Confiabilidad del instrumento

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas.

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en la respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de crombach.

ALFA DE CROMBACH:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Si²: Es la suma de varianzas de cada ítem.

St²: Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

Criterio de confiabilidad valores

Baja confiabilidad (No aplicable): 0.01 a 0.60

Moderada confiabilidad : 0.61 a 0.75

Alta confiabilidad : 0.76 a 0.89

Muy Alta confiabilidad : 0.90 a 1.00

Tabla 9: Confiabilidad del Instrumento Desempeño docente

Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo

	N de elementos
Alfa de Cronbach	
,670	40

El coeficiente Alfa obtenido es de 0,670, lo cual permite decir que el Test en su versión de 40 ítems tiene una Moderada Confiabilidad.

2.- Validez del Instrumento

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los Objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica.

La validez de constructo es la principal de los tipos de validez, en tanto que «la validez de constructo es el concepto unificador que integra las consideraciones de validez de contenido y de criterio en un marco común para probar hipótesis acerca de relaciones teóricamente relevantes» (Messick, 1980, p.1015), en este mismo sentido (Cronbach, 1984, p.126) señala que «la meta final de la validación es la explicación y comprensión y, por tanto, esto nos lleva a considerar que toda validación es validación de constructo».

La validez del test fue establecida averiguando la validez de constructo teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio.

Dimensión 1: Capacidad pedagógica**Tabla 11 KMO Y BARTLETT DE CAPACIDAD PEDAGÓGICA**

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,564
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado gl	393,406
	Sig.	66,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,564, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: Capacidad pedagógica presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

Dimensión 2: Relaciones interpersonales

Tabla 12: KMO y prueba de Bartlett de Relaciones interpersonales

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,533
	Aprox. Chi-cuadrado	89,307
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	17
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,533, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión: El instrumento de medición en su dimensión: Relaciones interpersonales presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

Dimensión 3: Evaluación

Tabla 13: KMO y prueba de Bartlett de Evaluación

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,506
	Aprox. Chi-cuadrado	146,837
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	21
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,506, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: Evaluación presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados

Luego de la aplicación de los cuestionarios a la muestra objeto de la presente investigación y procesada la información obtenida (calificación y baremación), procedimos a analizar la información, tanto a nivel descriptivo, como a nivel inferencial, lo cual nos permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el presente trabajo, y cuyos resultados se presentan a continuación:

Variable 1: Clima Organizacional

Dimensión 1: Ambiente interno

Tabla 14: Frecuencia de Ambiente interno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ambiente interno desfavorable	12	37,5	37,5	37,5
s ambiente interno poco favorable	13	40,6	40,6	78,1
ambiente interno favorable	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

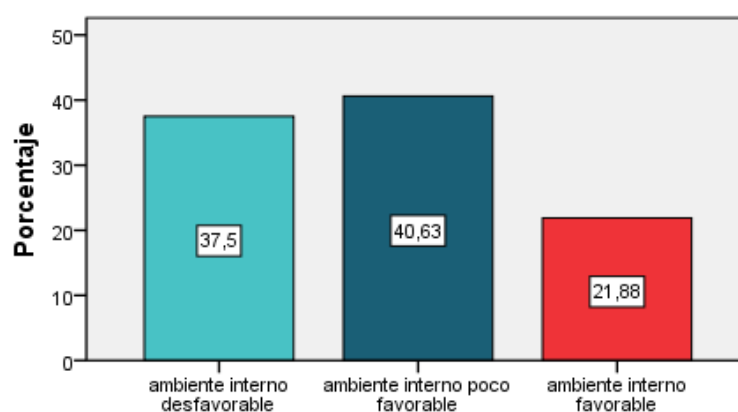


Figura 1: Diagrama de Ambiente interno

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 37,5% de los docentes indica que existe un ambiente interno desfavorable, el 40,62% de los docentes indica que existe un ambiente interno poco favorable y el 21,88% de los docentes indica que existe un ambiente interno favorable.

Dimensión 2: Comportamiento organizacional

Tabla 15: Frecuencia del Comportamiento organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidamente mal comportamiento organizacional	13	40,6	40,6	40,6
o moderado comportamiento organizacional	17	53,1	53,1	93,8
s buen comportamiento organizacional	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

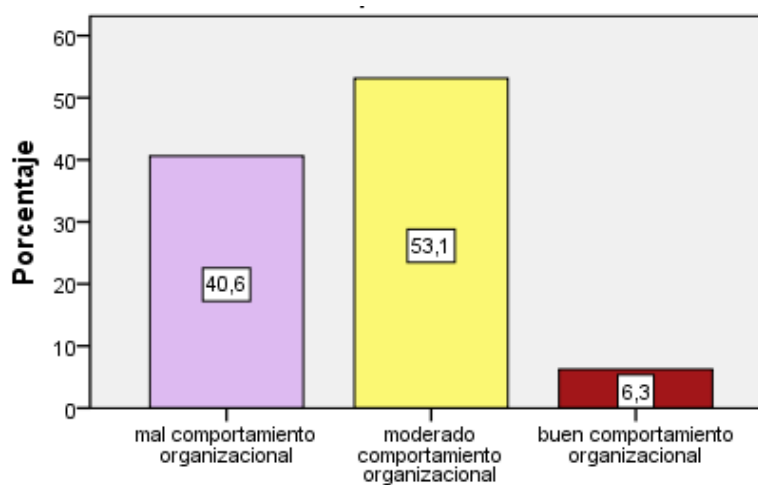


Figura 2: Diagrama de Comportamiento organizacional

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 40,6% de los docentes indica que existe un mal comportamiento organizacional, el 53,1% indica que hay un comportamiento organizacional moderado y el 6,3% de los docentes indica que existe buen comportamiento organizacional.

Dimensión 3: Características y atributos

Tabla 16: Frecuencia de Elaboración.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido características y atributos desfavorables	14	43,8	43,8	43,8
características y atributos poco favorables	13	40,6	40,6	84,4
características y atributos favorables	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

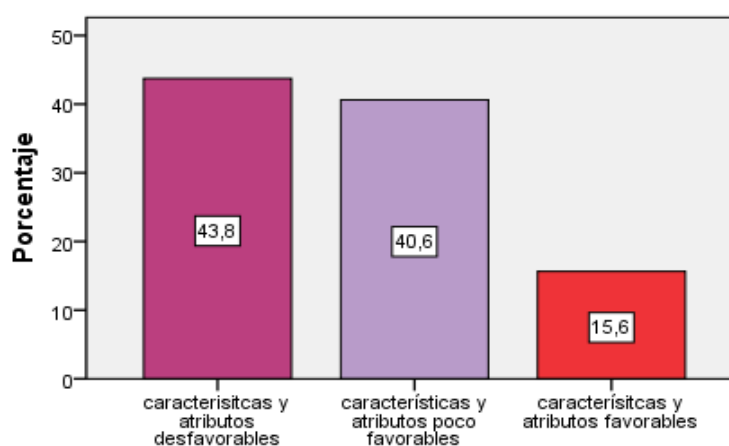


Figura 3: Diagrama de características y atributos

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 43,8% de los docentes indica que las características y atributos son desfavorables, el 40,6% de los docentes indica que las características y atributos son poco favorables y el 15,6% indica que las características y atributos son favorables

Variable 1: Clima Organizacional

Tabla 17: Frecuencia de Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido clima organizacional desfavorable	17	53,1	53,1	53,1
clima organizacional poco favorable	10	31,3	31,3	84,4
clima organizacional favorable	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

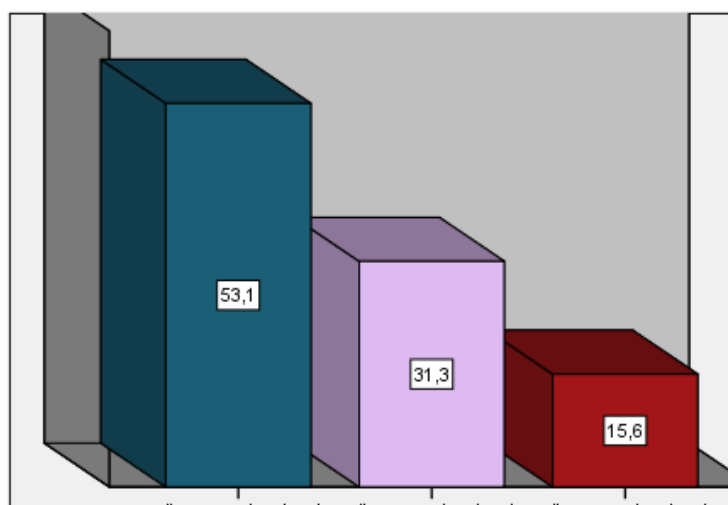


Figura 4: Diagrama de Clima organizacional

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 53,1% de los docentes indica que existe un clima organizacional desfavorable, el 31,3% indica que el clima organizacional es poco favorable y el 15,6 % de los docentes indica que existe un clima organizacional favorable

Variable 2: Desempeño Docente

Dimensión 1 Capacidad pedagógica

Tabla 18: Frecuencia de Capacidad pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidamente capacidad pedagógica deficiente	15	46,9	46,9	46,9
o capacidad pedagógica poco eficiente	13	40,6	40,6	87,5
capacidad pedagógica eficiente	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

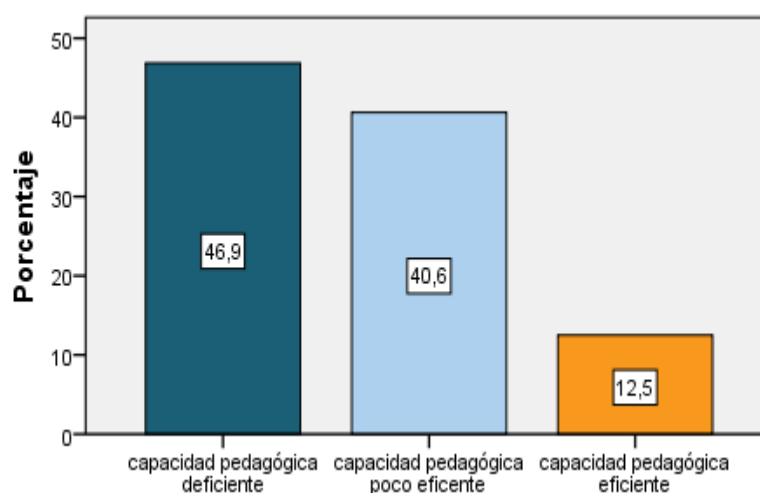


Figura 8: Diagrama de Capacidad pedagógica

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 46,9% de los docentes presenta capacidad pedagógica deficiente, el 40,6% de los docentes presenta capacidad pedagógica poco eficiente y el 12,5% de los docentes presenta capacidad pedagógica eficiente.

Dimensión 2 Relaciones Interpersonales

Tabla 19 Frecuencia de Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
malas relaciones interpersonales	8	25,0	25,0	25,0
moderadas relaciones interpersonales	20	62,5	62,5	87,5
óptimas relaciones interpersonales	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

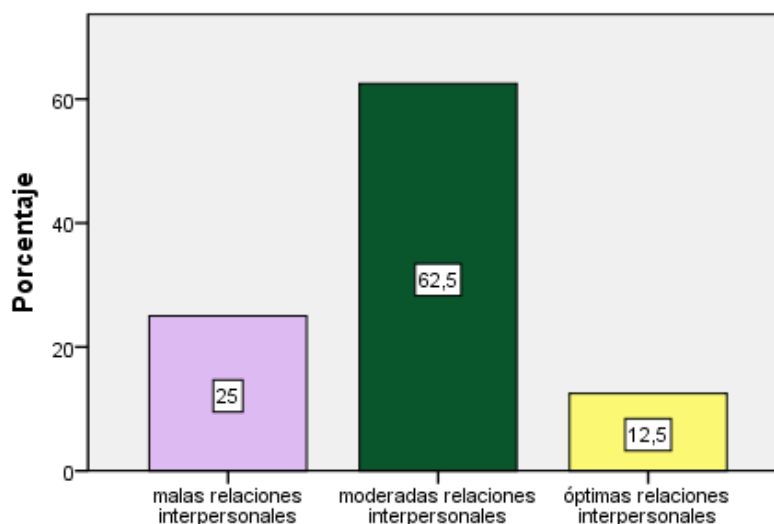


Figura 9: Diagrama de Relaciones interpersonales

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 25% de los docentes presenta malas relaciones interpersonales, el 62,5% de los docentes presenta moderadas relaciones interpersonales y el 12,5% de los docentes presenta relaciones interpersonales óptimas

Dimensión 3 Evaluación

Tabla 20. Frecuencia de Evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válida				
deficiente evaluación	13	40,6	40,6	40,6
poco eficiente evaluación	16	50,0	50,0	90,6
eficiente evaluación	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

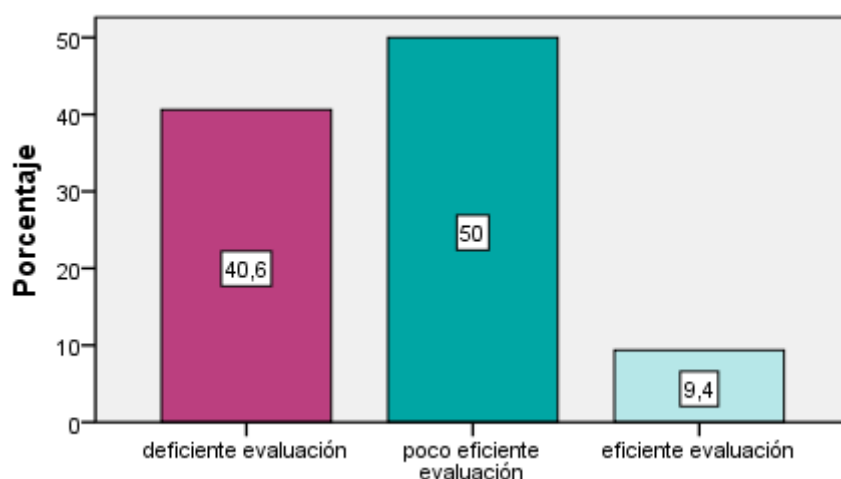


Figura 10: Diagrama de Evaluación

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 40,6% de los docentes presenta una deficiente evaluación, el 50% de los docentes es poco eficiente su evaluación y el 9,4% de los docentes presenta una eficiente evaluación.

Variable 2 Desempeño Docente

Tabla 21. Frecuencia de Desempeño Docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos docente deficiente desempeño	16	50,0	50,0	50,0
docente poco eficiente desempeño	12	37,5	37,5	87,5
docente eficiente desempeño	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

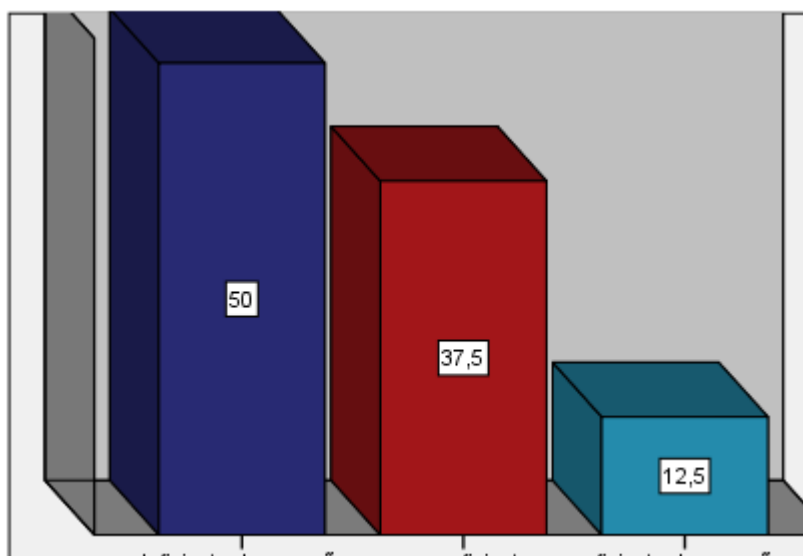


Figura 10: Diagrama de Desempeño Docente

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 50% de los docentes presenta una deficiente Desempeño docente, el 37,5% de los docentes es poco eficiente el Desempeño docente y el 12,5% de los docentes presenta un eficiente Desempeño docente

4.2. Contrastación de las hipótesis secundarias.

Prueba de Hipótesis Correlacional:

La correlación es una prueba de hipótesis que debe ser sometida a contraste y el coeficiente de correlación cuantifica la correlación entre dos variables, cuando esta exista. En este caso, se empleó el coeficiente de correlación “rho” de Spearman para datos agrupados, que mide la magnitud y dirección de la correlación entre variables continuas a nivel de intervalos y es el más usado en investigación psicológica, sociológica y educativa. Varía entre +1 (correlación significativa positiva) y – 1 (correlación negativa perfecta). El coeficiente de correlación cero indica inexistencia de correlación entre las variables. Este coeficiente se halla estandarizado en tablas a niveles de significación de 0.05 (95% de confianza y 5% de probabilidad de error) y 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error) y grados de libertad determinados

Tabla 22: Magnitudes de correlación según valores del coeficiente de correlación “rho” de Spearman

Valor del coeficiente	Magnitud de correlación
Entre 0.0 – 0.20	Correlación mínima
Entre 0.20 – 0.40	Correlación baja
Entre 0.40 - 0.60	Correlación Moderada
Entre 0.60 – 0.80	Correlación buena
Entre 0.80 – 1.00	Correlación muy buena

Fuente: “Estadística aplicada a la educación y a la psicología” de Cipriano Ángeles (1992).

Hipótesis Específica 1. Hipótesis Planteada:

Existe una relación directa y significativa entre el Ambiente interno y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017.

Hipótesis Nula:

No existe una relación directa y significativa entre el Ambiente interno y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017

Hipótesis Estadística:

$$H_p : \rho_{xy} \geq 0.5$$

$$H_o : \rho_{xy} < 0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5.

H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{ \rho_{xy} / 0.5 \leq \rho_{xy} \leq 1 \}$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 23: Correlación entre el ambiente interno y Desempeño docente

			ambiente interno	desempeñ o docente
Rho de Spearman	ambiente interno	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Conclusión científica:

Existen razones suficientes para Rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que:

Existe una relación directa y significativa entre el Ambiente interno y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017

Hipótesis Especifica 2

Hipótesis Planteada:

Existe una relación directa y significativa entre Comportamiento organizacional y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017

Hipótesis Nula:

No existe una relación directa y significativa entre Comportamiento organizacional y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017

Hipótesis Estadística:

$$H_p : rho_{xy} \geq 0.5$$

$$H_o : rho_{xy} < 0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5.

H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{rho_{xy} / 0.5 \leq rho_{xy} \leq 1\}$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 24: Correlación entre Comportamiento organizacional y el Desempeño docente

			comportamien to organizacional	desempeñ o docente
Rho de Spearman	comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Conclusión científica:

Existen razones suficientes para Rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que:

Existe una relación directa y significativa entre el Comportamiento organizacional y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017

Hipótesis Especifica 3

Hipótesis Planteada:

Existe una relación directa y significativa entre las Características y atributos y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017

Hipótesis Nula:

No existe una relación directa y significativa entre las Características y atributos y

el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el

distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017

Hipótesis Estadística:

$$H_p : \rho_{xy} \geq 0.5$$

$$H_o : \rho_{xy} < 0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5.

H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{ \rho_{xy} / 0.5 \leq \rho_{xy} \leq 1 \}$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 25: Correlación entre Características y Atributos y el Desempeño docente

			características y atributos	desempeño docente
Rho de Spearman	características y atributos	Coefficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	desempeño docente	Coefficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Conclusión científica:

Existen razones suficientes para Rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que:

Existe una relación directa y significativa entre las Características y atributos y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017

4.3. Prueba de hipótesis general

Hipótesis Planteada:

Existe una relación directa y significativa entre el Clima organizacional y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017

Hipótesis Nula:

No existe una relación directa y significativa entre el Clima organizacional y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017

Hipótesis Estadística:

$$H_p : \rho_{xy} \geq 0.5$$

$$H_o : \rho_{xy} < 0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5.

H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{ \rho_{xy} / 0.5 \leq \rho_{xy} \leq 1 \}$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 26 Correlación de Clima organizacional y el Desempeño docente

			clima organizacional	desempeñ o docente
Rho de Spearman	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,945**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	,945**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Conclusión científica:

Existen razones suficientes para Rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que: Existe una relación directa y significativa entre el Clima organizacional y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo y la prueba de hipótesis.

En el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, los objetivos planteados en nuestra investigación, cuyo propósito fue determinar la relación existente entre la variable Clima organizacional y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017.

Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica rho de Spearman a un nivel de significancia del 0,05, nos permite evidenciar que el Clima organizacional se encuentra relacionada significativamente con el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017; ($\rho = 0,945$), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,05$), resultado que nos indica que existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas.

Alicia, M. (2007). En su trabajo de investigación Clima organizacional y su incidencia significativa en el desempeño docente de los institutos privados de educación superior “Los Libertadores” y “Santo Tomás de Aquino” de la ciudad de Trujillo concluye que: que existe una influencia o incidencia significativa del

clima organizacional constituido en un fuerza motivadora que mejora las interrelaciones, los procesos, los incentivos para un buen desempeño laboral de los docentes, que trabajan en los institutos privados de educación superior y por ende en la calidad del servicio. Pero también existe una contraposición con los resultados hallados por

Hartman, C. (2012). Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann que concluye que no existe suficiente evidencia para aceptar la hipótesis general de investigación; por lo tanto podemos afirmar que en la Facultad de Ciencias no existe relación directa entre el clima organizacional con el desempeño docente. El desempeño docente ha sido evaluado por la percepción de los estudiantes y no por los docentes y autoridades. De igual manera, la percepción que tienen los docentes sobre las ocho dimensiones del clima organizacional afirma que existe un clima organizacional apropiado. Las puntuaciones logradas a nivel de la variable Desempeño docente nos indican que existe un desempeño docente deficiente; que coincide con los resultados encontrados con Luis, P. (2015).que indica que Desempeño Laboral del Consorcio Educativo Talentos es bajo.

5.2. Presentar el aporte científico de la investigación.

Consideramos que el aporte científico del presente trabajo radica en poder haber observado de acuerdo a los resultados hallados en un contexto de estudiantes de educación primaria

De acuerdo a los resultados encontrados estadísticamente podemos observar que existe una relación significativa entre las variables Clima organizacional y el Desempeño docente, con un valor de correlación Muy buena ($\rho = 0,945$).

Por lo tanto podemos manifestar que casi el 89% del Desempeño docente de los profesores del nivel primario distrito de Quilmaná de la UGEL va a depender del Clima organizacional.

CONCLUSIONES

1.- A la luz de los resultados obtenidos, se observa que el Clima organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017 es desfavorable en un 53,1%

2.- También podemos evidenciar que a la luz de los resultados obtenidos, el Desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete es deficiente en un 50%.

3.- Los resultados hallados entre las variables Ambiente interno y Desempeño docente, nos indican que el valor de significancia es $p=0,000$ como este valor es menor a 0,05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por lo tanto los resultados estadísticos evidencian que existe relación significativa entre Ambiente interno y Desempeño docente, las variables con un valor de correlación $\rho=0,841$

4.- Los resultados hallados entre las variables Comportamiento organizacional y Desempeño docente, nos indican que el valor de significancia es $p=0,000$ como este valor es menor a 0,05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por lo tanto los resultados estadísticos evidencian que existe relación significativa entre las variables Comportamiento organizacional y Desempeño docente con un valor de correlación $\rho=0,834$.

5.- Los resultados hallados entre las variables Características y atributos y el Desempeño docente, nos indican que el valor de significancia es $p=0,000$ como este valor es menor a 0,05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por lo tanto los resultados estadísticos evidencian

que existe relación significativa entre Características y atributos y el Desempeño docente con un valor de correlación $\rho=0,910$.

6.- Los resultados hallados entre las variables Clima organizacional y Desempeño docente, nos indican que el valor de significancia es $p=0,000$ como este valor es menor a 0,05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por lo tanto los resultados estadísticos evidencian que existe relación significativa entre las variables Clima organizacional y Desempeño docente, con un valor de correlación $\rho=0,945$.

SUGERENCIAS

Del análisis de los resultados de la presente investigación, surgen algunas recomendaciones que creemos pertinente formular:

1. Realizar estudios complementarios sobre el Clima Organizacional en otras poblaciones de docentes.
2. Cuando el docente labora debe realizarlo en un ambiente cómodo para que se pueda desarrollar con los procedimientos administrativos correctos y precisos; es por ello la importancia del Clima organizacional
3. El docente debe buscar todos los mecanismos para mejorar su desempeño para la mejora académica de los estudiantes

BIBLIOGRAFIA

Alba, P. Sandra, M. (2004). Clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales. Tesis de maestría en administración de negocios, Universidad Autónoma de Manizales, Manizales.

Alicia, M. (2007). Clima organizacional y su incidencia significativa en el desempeño docente de los institutos privados de educación superior. Tesis de doctorado en Educación, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo

Alina, S.(2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública.; 39(2),385-393.

Belén, P. (2014). La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar. Internacional. Tesis de maestría en Educación. Universidad de Anáhuac. Estado de México.

Bill, S. Alexandra, P. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional 5(11), 117–125.

Carlos, G. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. Acta colombiana de psicología 7(11), 97-113.

Edmund, A (2002). Clima escolar y niveles de interacción social en estudiantes de secundarias del Colegio Claretiano de Trujillo. Tesis de maestría en psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

José, S. Julio, G. Yadira, M. Rubén, C. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.

Joan, B. Raúl, D. Esteban, A. (2004). El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*. 16, (1), 125-131.

Idalberto, C. (2004). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Thomson.

Isabel, P. Marisabel, M. Suleima, B. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*. 21(2), 231-248.

Mailing, R. (2000). El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa. Tesis de maestría en educación, Universidad de Antofagasta, Antofagasta.

Salvador, J. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50 (3), 307-314.

José, F. (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. *Universitas Psychologica*, 7 (2), 385-401.

Mirsys, B. (2009). El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la fundación del Niño Bolívar. Tesis de maestría en Educación, Universidad Nacional Experimental de Guayana, Guayana.

Valdés, H. (2000). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México.

Luis, P. (2015). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo “talentos” de la ciudad de Chiclayo. Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

Hartman, C. (2012). Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tesis de doctorado en Educación, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimados colegas, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca de **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE**

En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

INSTRUCCIONES: El cuestionario presenta un conjunto de características del Clima Institucional, que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de cuatro posibles alternativas de respuestas que se debe calificar, **Siempre (S); Algunas Veces (AV) y Nunca (N)**. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

I.- DATOS GENERALES:

- 1.- Institución Educativa donde labora:.....
2. Especialidad:.....
- 3.- Tiempo de servicio:.....
4. Condición laboral:.....
- 5.- Sexo: M () ; F ()

Nº	ITEMS	S	AV	N
AMBIENTE INTERNO				
01	Siento que puedo confiar en que todos los miembros de mi equipo me den una retroalimentación honesta acerca de mi trabajo.			
02	Las personas del equipo saben trabajar respetándose mutuamente			
03	Se sabe llegar a un consenso			
04	Hay sensación de formar parte de un equipo y luchar por su reconocimiento dentro y fuera de la I.E.			
05	Las prioridades personales pasan a segundo plano en relación a las prioridades colectivas.			
06	Se tiene la sensación de mutua interdependencia.			
07	Hay suficiente respeto como para opinar de manera franca.			
08	Hay ambiente de confianza.			
09	Hay suficiente respeto como para opinar de manera franca.			

10	Cada profesional, ¿se siente responsable del éxito del equipo.			
11	Hay interés por opinar en las reuniones.			
12	Cada persona tiene un lugar y prestigio respetado por el resto del equipo.			
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			
13	Aborda conceptos e ideas de comportamiento organizacional.			
14	Conoce el plan de contingencia de comportamiento organizacional.			
15	Conoce lo que es eficacia y eficiencia y como lo relaciona con el comportamiento organizacional.			
16	Se aplica técnicas de negociación en la I.E.			
17	Se siente incómodo (a) cuando sus colegas o directivos, no cumplen con sus obligaciones dentro de su I.E.			
18	En caso de estar en problemas, hace uso a su favor de la normatividad administrativa vigente.			
19	Al generarse rivalidades entre los docentes y directivos, usted se adhiere a uno de ellos.			
20	Demuestra responsabilidad con las tareas que le asignan los directivos de su I.E.			
21	A su parecer la gestión de su I.E. se improvisa			
22	Reconoce la capacidad pedagógica y de gestión de sus directivos.			
	CARACTERÍSTICAS Y ATRIBUTOS			
23	Integra sus objetivos y metas personales con los de la organización.			
24	Integra los objetivos de la organización con sus objetivos y metas.			
25	Sus superiores pasan las decisiones e instrucciones directamente hacia usted.			
26	Usted acepta sugerencias y trata de participar en las decisiones de su trabajo.			
27	Usted recibe pocas órdenes? existe bastante comunicación informal.			
28	Las ordenes que usted recibe se da en sentido vertical, de arriba hacia abajo			
29	Busca soluciones a los problemas conjuntamente con sus compañeros.			
30	Cuando usted se equivoca en la elaboración de un proyecto o tarea su superior lo ayuda a corregirla.			
31	Cuando uno de sus compañeros le pide ayuda, usted se la da sin ningún inconveniente.			
32	Usted se impone para obtener algo de sus compañeros.			

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados estudiantes, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca de la **“RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE”**

.En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

INSTRUCCIONES: El cuestionario presenta un conjunto de características de desempeño docente, que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de cuatro posibles alternativas de respuestas que se debe calificar. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

I.- Datos Generales:

- 1.- Unidad Académica:.....
- 2.- Sección:.....
- 3.- Asignatura:.....
- 4.- Docente:.....

Nº	ITEMS	Siempre	Frecuente	Algunas veces	Nunca
	CAPACIDAD PEDAGOGICA 92				
01	Genera un conflicto cognitivo en base a preguntas problematizadoras.				
02	Desarrolla estrategias para recoger saberes previos.				
03	Ayuda a construir los nuevos saberes.				
04	Relaciona los nuevos saberes con la realidad.				
05	Promueve el trabajo en equipo.				
06	Favorece la adquisición del aprendizaje en equipo.				
07	Utiliza estrategias para el trabajo en equipo.				
08	Utiliza medios y materiales educativos para generar aprendizajes.				
09	Los medios y materiales educativos utilizados son pertinentes para la actividad de aprendizaje.				
10	Utiliza estrategias metodológicas innovadoras.				
11	Utiliza organizadores gráficos para representar el conocimiento adquirido.				
12	Elabora conclusiones.				
13	Las dificultades presentadas trata de corregirlas utilizando estrategias pertinentes.				
14	Demuestra un alto grado de conocimiento profesional.				
15	Estimula constantemente la comprensión lectora.				
16	Profundiza y amplía los contenidos desarrollados.				
17	Tiene conocimiento de material bibliográfico actualizado.				
18	Propicia la búsqueda bibliográfica para ampliar los conocimientos.				
19	Amplía la información promoviendo la investigación.				
20	Promueve el logro de los productos finales(monografías, artículos, informe técnico, informe científico u otros)				
	RELACIONES INTERPERSONALES				
21	Propicia un ambiente de clase agradable.				
22	Mantiene el ambiente de forma ordenada.				
23	Demuestra actitud de solidaridad.				
24	Demuestra ética profesional.				
25	Demuestra dinamismo.				
26	Demuestra empatía.				
27	Reconoce el potencial del estudiante.				
28	Demuestra entusiasmo en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.				
29	Motiva e incentiva a los estudiantes a seguir avanzando.				
30	Asiste con puntualidad a sus sesiones de aprendizajes.				
31	Respeto el final de sus sesiones de aprendizajes.				
32	Usa un vocabulario adecuado en sus sesiones de aprendizajes.				
33	Su presentación personal está acorde al contexto académico Universitario.				
	EVALUACION				
34	Evalúa permanentemente los aprendizajes de los estudiantes				
35	Registra y hace uso de la evaluación formativa.				
36	Aplica diferentes tipos de evaluación				
37	Valora en forma justa la participación de los estudiantes.				
38	Verifica el nivel de logro de los aprendizajes a través de instrumentos de evaluación				
39	Realiza seguimiento utilizando explicaciones dialogadas.				
40	Comprende y ayuda a los alumnos que se atrasan en el proceso de aprendizaje				

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA	POBLACIÓN Y MUESTRA
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE QUILMANA DE LA UGEL – CAÑETE EN EL AÑO 2017.	<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>1.- ¿Cuál es la relación que existe entre el Ambiente interno y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Quilmaná, UGEL Cañete en el año 2017?</p> <p>2.- ¿Cuál es la relación que existe entre el Comportamiento organizacional y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera el Clima organizacional se relaciona con el Desempeño del Docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1.- Identificar la relación que existe entre el Ambiente interno y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017</p> <p>2.- Identificar la relación que existe entre el Comportamiento organizacional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>1.- Existe una relación directa y significativa entre el Ambiente interno y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017</p> <p>2.- Existe una relación directa y significativa entre el Comportamiento organizacional y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Indicadores</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Indicadores</p>	<p>METODO</p> <p>Descriptivo</p> <p>DISEÑO</p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p>Oy</p> <p>M r</p> <p>Ox</p> <p>Donde</p> <p>M: Muestra</p> <p>Oy, x: Sub índices</p> <p>observaciones obtenidas de</p>	<p>POBLACION</p> <p>Estará constituido por los 32 docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete</p> <p>MUESTRA</p> <p>Sera una muestra censal, por lo tanto serán los 32 docentes</p>

	<p>Quilmaná, UGEL Cañete en el año 2017? 3.- ¿Cuál es la relación que existe entre Características y atributos y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Quilmaná, UGEL Cañete en el año 2017?</p>	<p>3.-Identificar la relación que existe entre Características y atributos y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017.</p>	<p>3.- Existe una relación directa y significativa entre las Características y atributos y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL Cañete en el año 2017.</p>		<p>cada uno de las dos variables. r: indica la posible relación entre las variables estudiadas</p>	

NOTA BIOGRÁFICA

ANA MARÍA MORE SULCA

Nació en Nuevo Imperial, Provincia Cañete, Perú, el 14 de setiembre de 1970. Sus padres Don Manuel More Ramos y Doña Eugenia Sulca Ñañez. Es madre de 2 hijos varones.

Desde niña quiso ser maestra. Es así como cursó sus estudios primarios en la Escuela Nuestra Señora de Lourdes, sus estudios secundarios en la Escuela Augusto B. Leguía de Nuevo Imperial. Se graduó como Profesora de Educación Primaria en 1995 en el Instituto Superior Pedagógico de Yauyos.

Realizó sus estudios de Bachiller en Educación, estudios de Licenciatura y estudios de maestría en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Así mismo obtuvo la segunda especialidad en Investigación y Gestión Educativa, en la Universidad Nacional de Tumbes. Obtuvo el grado de Maestro en Educación en la Universidad Nacional Hemilio Valdizan de Huánuco.

Inició su labor como maestra de Educación Primaria en 1997 en el Instituto Pedagógico de Yauyos. En el año 2000 fue nombrada como profesora en la Escuela 20133 de Coayllo. Luego en el año 2002 fue reasignada a la Escuela 20245 de Roldan de Quilmaná donde laboró 12 años. En el año 2014 pide su reasignación a la Escuela 20146 de Imperial Cañete; allí se encuentra laborando actualmente.

En el año 2015, asume por algunos meses la encargatura de la sub dirección de su Escuela 20146; y en el año 2016 y 2017 trabaja para la UGEL 08 Cañete como Acompañante Pedagógico.

Es una persona apasionada con el trabajo que realiza con sus estudiantes. Por eso siempre está leyendo e investigando estrategias y nuevas formas de enseñar para que sus alumnos logren aprendizajes de calidad.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayshayma
Teléfono 514760 -Pág. Web: www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las 16:00h, del día lunes 16 DE JULIO DE 2018, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO	Presidente
Dr. Zósimo Pedro JACHA AYALA	Secretario
Dra. Violeta ROJAS BRAVO	Vocal

Asesora de Tesis: Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO (Resolución N° 01025-2018-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña, Ana María MORE SULCA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE QUILMANA DE LA UGEL N° 08 – CAÑETE EN EL AÑO 2017"

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las Interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Distinto (12)
Equivalente a Muy Buena, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... 12:15... horas del 16 de julio de 2018.

.....
PRESIDENTE

DNI N° 71522761

.....
SECRETARIO

DNI N° 72260184

.....
VOCAL

DNI N° 22486930

Leyenda:
10 a 16: Excelente
17 a 18: Muy Buena
14 a 16: Buena

(Resolución N° 01574-2018-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: MORE SULCA, ANA MARIA

DNI: 15398698

Correo electrónico: anamaria8698@gmail.com

Teléfono de casa:

Celular: 962798312

Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	EDUCACIÓN
Mención:	GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE QUILMANA DE LA UGEL N°08-CAÑETE EN EL AÑO 2017"

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 17/07/2018


 Firma del autor