

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL INSTITUCIONAL Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “GENARO
HERRERA” DE CONTAMANA, 2017”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EDUCACIÓN DE CALIDAD,
DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

TESISTA: CÉSAR MANUEL RUIZ SALDAÑA

ASESOR: Dr. CIRO ÁNGEL LAZO SALCEDO

HUÁNUCO-PERÚ

2019

DEDICATORIA

Este trabajo de Investigación va dedicado para mi familia, principalmente a mis padres que es la principal razón para mi superación personal y profesional.

CÉSAR MANUEL

AGRADECIMIENTO

Cuando comencé a escribir los agradecimientos pensé que por descuido podía dejar a alguien importante fuera de la mención, por eso desde ya pido las disculpas correspondientes en caso de que suceda.

Antes que a todos quiero agradecer a Dios por darme las fuerzas necesarias en los momentos en que más las necesité y bendecirme con la posibilidad de caminar a su lado durante toda mi vida.

A mi hija quien me da la luz, la voluntad, la inspiración para poder conseguir las metas que me trace.

A mis padres, quienes con su comprensión y apoyo me brindan el soporte importante para lograr culminar mis estudios de post grado.

A mi asesor Dr. Ciro Ángel Lazo Salcedo, quien me brindó su orientación y guía en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A los verdaderos amigos que de una u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

EL AUTOR

RESUMEN

La investigación es un estudio de tipo descriptivo - correlacional, cuyo diseño no experimental es utilizado por los instrumentos del cuestionario y la encuesta, tuvo como objetivo Establecer el grado de correlación entre el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docentes de la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana.

La población estuvo conformada por 100 docentes por lo que la muestra tiene como base la teoría del Muestreo Probabilístico Estratificado, se tendrá en cuenta el teorema central de límite, cabe recalcar en nuestro caso no contamos con muestra de estudio, sino con población de estudio, el cual se desarrollará en la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana.

Finalmente se aplicó un cuestionario aplicando la medición de Likert con las dos variables como es el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente. Los resultados se tabularon haciendo uso de medidas de tendencia central se usó la tabla de distribución de frecuencia para su intervención, como también el Análisis Estadístico Alfa de CRONBACH. El estadístico de relación de la investigación se determinó evaluando la diferencia entre las medidas de las dos variables.

En la tablas de distribución, cuyo valor del coeficiente de correlación de Pearson ya que es una prueba para analizar dos variables, con un valor de interpretación de 0.1 correlación perfecta, determinado en las dimensiones según el Coeficiente ALPA de 0.949, teniendo un Nivel e Confiabilidad de Muy Bueno, en un nivel positivo moderado basados en el valor de $r=0,604$; valor que nos sirve para calcular el coeficiente de determinación $r^2=0,3648$, el cual determina el porcentaje de relación de 36,48% es decir que la cultura organizacional explican el 36,48% del Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana 2017.

Por consiguiente, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Concluyendo que existe relación entre la cultura organizacional institucional y el Desempeño Docente

Palabras claves: Cultura Organizacional Institucional, Desempeño Docente, educación de calidad, desarrollo y competitividad.

ABSTRACT

The research is a descriptive-correlational study, whose non experimental design is used by the instruments of the questionnaire and the survey, aimed to establish the degree of relationship between the institutional organizational climate and the Teaching performance of the emblematic educational institution "Genaro Herrera" of Contamana.

The population was up of 100 teachers and 3 managers so the sample is based on the theory of probabilistic sampling stratified, will take into account the central boundary theorem, it should be emphasized in our case we do not have a sample study, but with study population, which will be developed in the emblematic educational institution "Genaro Herrera" of Contamana.

Finally, a question naira was applied applying the measurement of Likert with the two variables such as institutional organizational climate and teacher performance. The results were tabulated using central tendency measurements the frequency distribution table was used for its intervention, as well as the CRONBACH alpha statistical analysis. The research relation statistic was determined by e valuating the difference between the measurements of the two variables.

In the distribution tables, whose value of Pearson's correlation coefficient is a test to analyses two variables, with an interpretation value of 0.1 perfect correlation, determined in the dimensions according to the ALPA coefficient of 0.949, having a Level and reliability of very good, on a moderate positive level based on the value of $R = 0.604$; value that serve sues to calculate the coefficient of determination $r^2 = 0.3648$, which determines the percentage of ratio of 36.48 % that is to say that the organizational climate explain the 36.48 % of the teaching performance in the emblematic educational institution "Genaro Herrera" of Contamana 2017.

Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Concluding the there is a relationship between institutional organizational culture and teacher performance.

Keywords: Institutional Organizational Culture, teaching performance, quality education, development and competitiveness.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Fundamentación del problema de investigación	1
1.2. Justificación	2
1.3. Importancia o propósito.....	4
1.4. Limitaciones	6
1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos	6
1.6. Formulación de objetivos generales y específicos.....	7
1.7. Formulación de hipótesis generales y específicas.....	8
1.8. Variables.....	9
1.9. Operacionalización de variables	11
1.10. Definición de términos operacionales	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	15
2.2. Bases teóricas	20
2.3. Bases conceptuales.....	54
CAPÍTULO III. METODOLOGIA	
3.1. Ámbito.....	56
3.2. Población	56
3.3. Muestra	57
3.4. Nivel y tipo de estudio	57
3.5. Diseño de investigación	57
3.6. Técnicas e instrumentos	58
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	59
3.8. Procedimiento	60
3.9. Tabulación	60
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	
4.1. Análisis descriptivo.....	61

4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	80
4.3. Discusión de resultados	82
4.4. Aporte de la investigación	87
CONCLUSIONES	88
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	90
BIBLIOGRAFÍA	91
ANEXOS	93
NOTA BIOGRAFICA.....	115

INTRODUCCIÓN

El Clima Organizacional es considerado como el medio que permite moldear las conductas de los individuos hacia la consecución de un fin común, compartiendo el mismo lenguaje, tecnología, conocimientos, recompensas y sanciones, donde uno de los roles más importantes es el de dar forma a la cultura organizativa, que, con personalidad, tendrá un efecto importante en la filosofía y el estilo administrativo.

Evidentemente, cada organización cuenta con diversos valores, creencias y modo particular para la resolución de sus problemas, así como también poseen un conjunto de características relativamente permanentes y estables que marcan el desenvolvimiento de sus actividades. Esta forma particular de cada organización se conoce como cultura organizacional y según (Robbins, 2004) se define como “un sistema de significados compartidos por los miembros de la organización que las distingue de otras, este sistema es un conjunto de características básicas que valora la organización”.

Es conveniente que cada organización conozca su cultura, ya que, le permite en gran medida describir su propia personalidad, que la hace distinta de las demás. Además, permite la ayuda necesaria para definir, analizar y resolver aspectos que tienen que ver con la identidad de los miembros de la organización. El Clima Organizacional, es sin duda alguna el integrador de todas las organizaciones y por ende es uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano; de la aceptación de ella dependen los niveles de productividad y el Clima Organizacional en el que se concretan los objetivos.

Cada Organización posee, su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo, símbolos, que generan climas de trabajos propios de ellas; es por ello que difícilmente las organizaciones reflejarán culturas idénticas, estas últimas son "... tan particulares como las huellas digitales". (Phegan, 1998) dado que las organizaciones tienen su propia identidad.

El sistema educativo latinoamericano y peruano se han visto afectadas por un conjunto de variables internas y externas que exigieron cambios significativos, llevando a las organizaciones Educativas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad Educativa; dando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional -

formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales muy especialmente de los humanos, que implica necesariamente un mejoramiento de los procedimientos administrativos.

En estos tiempos modernos donde imperan el paradigma de la globalización y el avance científico y tecnológico en punta, la humanidad entera ha sufrido cambios muy sustanciales en los aspectos: económico, político y social; generando problemas en países en vías de desarrollo; así afectando a la educación en general, dando lugar a muchos paradigmas de reformas Educativas y la intervención de otras organizaciones internacionales con miras de mejorar la calidad Educativa.

En nuestro país se hicieron transferencias de tecnologías y corrientes pedagógicas, que no han sido de acuerdo a la realidad de nuestra sociedad que es pluricultural, generando el rechazo en el Magisterio Nacional. Las condiciones tan cambiantes, turbulentas y competitivas que se suscitan en el entorno social y cultural de las organizaciones escolares están siendo desafiadas en su capacidad de cambio, adaptación y permanencia en la gestión Educativa.

Las Instituciones descentralizadas del Ministerio de Educación como la Dirección Regional de Educación (DRE) y las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) casi nunca intervienen en dar la solución a este tipo de problemas en las Instituciones Educativas ya que es responsabilidad de la plana jerárquica de La Institución Educativa. (Luis & Sánchez López, 1992) plantea que “la gerencia Educativa está en manos de personas no calificadas ni preparadas profesionalmente para administrar la dirección de las escuelas básicas” (p.9).

De lo mencionado se desprende una situación perjudicial puesto que los Gerentes Educativos son los encargados de velar por que la inversión que se haga en educación, alcance los objetivos y metas propuestas. En nuestra localidad Las instituciones Educativas no son ajenas a esta problemática, ya que se advierte que la planificación, organización, dirección, y control de la gestión administrativa no satisface las expectativas del personal docente y administrativo, y como consecuencia de esto las relaciones interpersonales son poco armoniosas y desfavorables, resistencia al cambio, inadecuada comunicación, falta de liderazgo directivo, descontento con el sistema de

recompensa, teniendo en consecuencia, una cultura organizacional desfavorable.

La realidad Educativa en lo referente a las relaciones humanas está en crisis, convirtiéndose en una realidad preocupante, ya que la gestión Educativa en las aulas no es adecuada para la convivencia y el aprendizaje de los estudiantes ya que el docente expresa impotencia y falta de capacidad para la gestión en el desarrollo del nivel de organización entre estudiantes padres y comunidad.

‘Los escasos espacios de comunicación presenciales de profesores y administrativos, así como la falta de actividades de coordinación del personal, desfavorecen la coordinación horizontal del sistema organizativo dado que se estipulan reuniones, por áreas o asignaturas, frecuentes, mientras que las reuniones de los equipos docentes para compartir periódicamente los problemas institucionales y tomar decisiones colegiadas quedan de lado.

Gestión Educativa es la gestión de una Institución donde se da procesos educativos que atraviesan todas las acciones y espacios de la organización, desde el aula hasta la vida institucional; desde el microcosmos “estrictamente pedagógico” hasta los diversos universos, dimensiones y procesos organizacionales que hacen posible o no una enseñanza y unos aprendizajes con determinadas características. Es decir, se trata de una Institución peculiar, donde cada aspecto que ahí ocurren involucra a personas, confirman y refuerzan o interfieren y desalientan voluntades, tienen un contenido educativo e influyen en ellos. La gestión no puede ser ajena a este rasgo ni subestimarlos o minimizarlos (Palma, 2005).

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

Según el MINEDU (2006). Uno de los graves problemas de caos educativos en instituciones es el referido al Clima Organizacional Institucional. Como consecuencia de un planteamiento de liderazgo erróneo. En nuestra región la problemática es la misma que a nivel nacional al respecto del mal Clima Institucional que se vive como consecuencia de múltiples factores, que conllevan al actuar equivoco de las autoridades del plantel.

Para nadie es extraño que, en la actualidad, nuestro país atraviesa una profunda crisis: económica, social, cultural, Educativa, etc. Esta sobrevivencia tiene sus manifestaciones en el establecimiento de la falta de un Clima Organizacional adecuado entre docente y directivos, por consiguiente, encontramos baja calidad en la educación, relacionada con los aprendizajes significativos, rendimiento académico, desempeño laboral de los docentes, relaciones humanas, infraestructura.

Por todo ello se requiere realizar un trabajo sistemático a través del cual y mediante actuaciones y prácticas se puede desarrollar un Clima Organizacional en valores explicitados en el entorno sociocultural en el cual se desarrollan los docentes y directivos, es decir jugar un papel importante en el cual se inculcan, estimulan o imponen determinados valores. (Sánchez Domenech, 2015)

(SCHNEIDER & REICHERS, 2008) definen el Clima Organizacional como las discrepancias individuales del marco social o contextual del cual forma parte la

persona; son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.

En la Institución Emblemática “Genaro Herrera”, existen problemas relacionados con el Clima Organizacional y el nivel de Desempeño Docente. El desempeño laboral es la evidencia del servicio que presta la

Institución a través de la enseñanza del profesor, del cual se colige la satisfacción o insatisfacción de la población escolar y de los padres de familia, porque es notorio que un buen desempeño laboral genera un comentario positivo de la Institución y mejora su imagen como Institución Educativa y eleva el rendimiento académico de los estudiantes; pero, si el desempeño laboral no es eficiente, no se logra los objetivos educacionales ni la buena calidad de la enseñanza.

(EISNER, 1985) nos refiere que los docentes son capaces de trabajar junto con el profesorado en búsqueda de nuevas soluciones, de escuchar activamente y de compartir las innovaciones con los docentes capaces también de poseer una perspectiva reflexiva y crítica; respetuosa con los problemas, por muy triviales que parezcan, pero rigurosos con los procesos de reflexión, planificación y evaluación. En este sentido, la comunicación horizontal resulta más efectiva que la vertical a la hora de comunicar ideas y prácticas Educativas, el desempeño del personal también cumple un papel importante en la Institución a partir de su interés y preocupación.

Creemos que el desempeño laboral está relacionado con el clima institucional, porque si existen buenas relaciones interpersonales entre los agentes educativos, entonces, será mejor el servicio docente, se obtendrá mejores logros en el aprendizaje de los estudiantes y satisfacción de los padres de familia. En esta radica nuestro interés por la investigación, con la finalidad de establecer si existe o no relación entre estas variables, y a partir del cual estar en condiciones de afirmar que efectivamente el Clima Institucional repercute de manera favorable o desfavorable para el desempeño laboral de los docentes de la Institución.

1.2. Justificación

La presente investigación nos ha permitido conocer el valor que tiene el Clima Organizacional Institucional en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana y como a su vez, contribuye en el desempeño de las funciones de los docentes. Los climas organizacionales fuertes, estratégicamente correctas y adaptables con un personal altamente motivado tienen repercusiones positivas para el

desempeño laboral y económico de las organizaciones. **(Chiavenato, 2000)**

(Ruiz, 2003), menciona que la cultura es un campo magnético que reúne todo el ser de la organización y a todos los que en ella trabajan, las organizaciones poseen una cultura que le es propia, un sistema de creencias y valores compartidos al que se apega el elemento humano que las conforman; la cultura organizacional crea y a su vez es creada por la calidad del medio ambiente interno; en consecuencia, condiciona el grado de cooperación, dedicación y seguridad dentro de una Institución.

El conocimiento del Clima Organizacional se considera importante en tanto proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y en conductas de los miembros, como en las estructuras organizacionales o en uno o más de los subsistemas que lo componen.

De igual forma, el análisis del Desempeño Docente, aporta valiosa información para conocer la dinámica actual seguida en este ámbito, conociendo las percepciones de los docentes en este sentido, **(Goncalves, 1997)**.

Para **(Ollarves, 2006)**, la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente, contribuye a ampliar la información para apoyar el avance de los conceptos y lineamientos teóricos aplicados a las instituciones de Educación Básica, como una contribución a las teorías existentes en materia de lineamiento educativo, generando un cúmulo de conocimientos sistemáticos y objetivos que sirven de referencia para el desarrollo y ampliación de líneas de investigación.

La investigación ayudará a promover el Clima Organizacional en las instituciones Educativas a fin de lograr un mejor desarrollo social. Es decir, conocer sobre cultura organizacional es mejorar el desarrollo porque toda organización Educativa, o de otra índole social, debe conocer la realidad de su contexto y saber aplicar los instrumentos de gestión de organizaciones a fin de mejorar el Desempeño Docente. Así como en la visión paulatina de una integración plena de sus miembros, de la realización de su trabajo de manera alegre, identificada con la Institución

y con la seguridad de cada uno de sus miembros traerá consigo el acompañamiento, a su vez, de los estudiantes para ser personas plenas, integradas y felices en la sociedad.

El resultado de la investigación servirá para mejorar el Desempeño Docente a través del Clima Organizacional en las diversas instituciones Educativas, ya que el Desempeño Docente y el Clima Organizacional son interdependientes. Además, son temáticas más relevantes en la actualidad.

La práctica de la cultura organizacional basada en valores, principios y normas consensadas genera el cambio de mentalidad, actitudes, estructuras y rompimientos de viejos paradigmas.

Cada vez más los directivos y docentes requieren un mejor Clima Organizacional para un mejor Desempeño Docente, en ese sentido la investigación orientará a mejorar la calidad del Clima Organizacional en las instituciones Educativas, dado que la Institución que tenga un Clima Organizacional de calidad enfrentará los diferentes retos y cambios que se presentan en la realidad.

1.3. Importancia o propósito

El trabajo de investigación pretende describir aspectos o factores de la gestión del director y del Clima Organizacional a fin de consolidar la nueva imagen institucional; de otro lado, contribuye a que la actitud autoritaria y dictatorial de los directivos se reviertan, permitiendo de esta manera a que asuman una actitud democrática, de persuasión; entendiéndose que las instituciones Educativas se operativizan acorde con su Clima Organizacional.

El resultado de esta investigación se sistematiza en una propuesta teórica sobre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente y puede ser incorporado al campo gnoseológico de la ciencia, ya que se demuestra la relación que existe de manera constante entre las distintas variables.

El conocimiento teórico sobre el Clima Organizacional, liderazgo gerencial y desempeño, nos servirán para impulsar el desarrollo de la gestión Educativa, en bien de la niñez y la juventud. Nos permite contribuir con estrategias sobre el Clima Organizacional de cambio que permitan

mejorar en los docentes su nivel de satisfacción laboral. Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad pueden ser utilizadas en otros trabajos de investigación, de manera que se constituye en una propuesta metodológica.

Por definición el Clima Organizacional es elusiva, intangible, implícita y se da por sentado su existencia.

La dirección debe estar consciente de la importancia de este proceso, y de cuál es su importancia ante ese panorama, donde la comunicación de la cultura juega un papel elemental en la socialización desarrollada dentro de las instituciones.

La comunicación dentro del Clima Organizacional es importante porque este proceso va a consistir en la transmisión constante a los elementos fundamentales de la cultura de una organización. Sin olvidar a **(Egan, 1996)**, no debemos olvidar el lado oscuro de culturas encubiertas dentro de una organización, sino realizar periódicamente auditoría de la cultura. Muchas veces es de vital importancia un cambio de actitud lo cual puede ser la diferencia entre sobrevivir o desaparecer del mundo organizacional.

El Clima Organizacional es uno de los pilares fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas. Por ello, el punto central dentro de las instituciones, es el estudio de la cultura organizacional. En el plano educativo, los directores de las Instituciones Educativas nacionales y privadas, deben ser capaces de dar la debida atención a estos aspectos importantes, porque, por ejemplo, un profesor desmotivado presenta desinterés por las actividades que realiza y representa una actuación negativa del docente en su labor diaria.

En los actuales momentos son las instituciones de Educación Básicas las llamadas a emprender un cambio cultural que permita la incorporación de la responsabilidad social no sólo para cumplir con las obligaciones para con su personal brindando beneficios y mejoras en las condiciones de trabajo, sino también con su comunidad, buscando aportar a la misma conocimientos y avances tecnológicos y científicos en pro de la solución

de sus problemas.

En este orden de ideas podemos decir, que la principal importancia del Clima Organizacional, es que ella forma parte de la identidad de la organización, ya que cada organización posee actitudes muy diferentes a las otras, esto es lo que hace que existan y se establezcan diferencias entre una organización y otra.

También es importante porque parte del éxito o fracaso de cada Institución depende del Clima Organizacional que predomine dentro de ella.

1.4. Limitaciones

Dentro del marco de nuestra investigación hemos encontrado con ciertas dificultades que fueron superadas progresivamente. Sin embargo, las limitaciones que escaparon a las posibilidades de manejo fueron:

- a) Recursos Económicos.
- b) Recursos Financieros.
- c) Recursos Humanos.
- d) Recursos Logísticos.

1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos

1.5.1. Problema de investigación general

¿Qué relación hay entre el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” distrito de Contamana, Loreto, 2017?

1.5.2. Problema de investigación específicos

- ¿Qué relación hay entre el Clima Organizacional Institucional y la solvencia profesional en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana?
- ¿Qué relación hay entre el Clima Organizacional Institucional y las estrategias metodológicas en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana?
- ¿Qué relación hay entre el Clima Organizacional

Institucional y la planificación de la enseñanza en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana?

- ¿Qué relación hay entre el Clima Organizacional Institucional y los roles de docentes en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana?
- ¿Qué relación hay entre el Clima Organizacional Institucional y el uso de los materiales y recursos educativos en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana?
- ¿Qué relación hay entre el Clima Organizacional Institucional y la evaluación del Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana?

1.6. Formulación del objetivo general y específicos

1.6.1. Objetivo general:

Establecer el grado de correlación entre el Clima Organizacional Institucional y su relación en el Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” distrito de Contamana, Loreto, 2017.

1.6.2. Objetivos específicos:

- Establecer la relación entre el Clima Organizacional Institucional y la solvencia profesional en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.
- Establecer la relación entre el Clima Organizacional Institucional y las estrategias metodológicas en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.
- Establecer la relación entre el Clima Organizacional Institucional y la planificación de la enseñanza en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.
- Establecer la relación entre el Clima Organizacional Institucional y los roles de docentes en la Institución

Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.

- Establecer la relación entre el Clima Organizacional Institucional y el uso de los materiales y recursos educativos en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.
- Establecer la relación entre el Clima Organizacional Institucional y la evaluación del Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.

1.7. Formulación de hipótesis general y específicas

1.7.1. Hipótesis general

Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.

1.7.2. Hipótesis específicas

He 1: Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y la Solvencia Profesional en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.

He 2: Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y las Estrategias Metodológica en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.

He 3: Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y la Planificación de la Enseñanza en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.

He 4: Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y los Roles de Docentes en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.

He 5: Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y el Uso de los Materiales y recursos

educativos en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.

He 6: Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y la Evaluación del Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.

1.8. Variables

1.8.1. Variable 1

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V. 1. EL CLIMA ORGANIZACIONAL INSTITUCIONAL	Estilo gerencial Liderazgo Ambiente laboral Niveles de comunicación Estimulo laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Democrático - Autocrático - Principio de autoridad - Ascendencia e influencia - Capacidad de convocatoria - Consenso - Delegación de funciones - División de trabajo - Trabajo en equipo - Confianza - Horizontal - Vertical - Resolución de felicitación de la UGEL - Reconocimiento al Desempeño Docente
	Manejo de conflictos Equilibrio emocional Relaciones sociales Principio de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivo personal - Incentivo académico - Resolución de problemas - Dialogo - Empatía - Relaciones humanas - Capacidad de controlar la energía emocional - Interacción - Comunicación permanente - Integración - Toma de decisiones

1.8.2. Variable 2

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V.2. DESEMPEÑO DOCENTE	Solvencia profesional Estrategias metodológicas Planificación de la enseñanza Roles del docente Uso de los materiales y recursos educativos Evaluación del desempeño del docente	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo académico - Idoneidad académica - Manejo de referentes teóricos y metodológicos. - Recursos didácticos - Motivación - Técnicas de enseñanza-aprendizaje - Programación curricular anual - Unidad Didácticas - Sesiones de aprendizaje - Elaboración de instrumentos de evaluación - Mediador - Orientador - Investigador - Promotor social - Materiales educativos - Recursos educativos - TIC - Capacidad académica - Liderazgo académico - Puntualidad

1.9. Operacionalización de variables

La operacionalización de las variables es "...el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica." (Sabino, 1986).

A continuación, se muestra la operacionalización de las variables a relacionar.

Variable 1. El Clima Organizacional Institucional

DIMENSIONES	INDICADORES	Items	Escala y valores	INSTRUMENTOS
Estilo Gerencial	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Democrático ✓ Autocrático ✓ Principio de autoridad 	P1,P2, P3,P4,P5	Muy bajo 01 Bajo 02 Medio 03 Alto 04 Muy alto 05	ENCUESTA
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ascendencia e influencia ✓ Capacidad de convocatoria ✓ Consenso 	P1,P2,P3, P4,P5		
Ambiente Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Delegación de funciones ✓ División de trabajo ✓ Trabajo en equipo ✓ Confianza 	P1,P2, P3,P4,P5 P1,P2,P3		
Niveles de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Horizontal ✓ Vertical 	P1,P2, P3,P4,P5		
Estímulo laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resolución de felicitación de la UGEL ✓ Reconocimiento al desempeño 			

Manejo de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ docente ✓ Incentivo personal 			
Equilibrio emocional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incentivo académico ✓ Resolución de problemas ✓ Dialogo ✓ Empatía 	P1,P2, P3,P4		
Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones humanas ✓ Capacidad de controlar la energía emocional 	P1,P2, P3,P4		
Principio de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interacción permanente ✓ Integración ✓ Toma de decisiones 	P1,P2, P3,P4, P5,P6		
		P1,P2, P3		

Variable 2. Desempeño Docente

DIMENSIONES	INDICADORES	Items	Escala y valores	INSTRUMENTOS
<p>Solvencia Profesional</p> <p>Estrategias metodológicas</p> <p>Planificación de la enseñanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo académico ✓ Idoneidad académica ✓ Manejo referentestest teóricas y metodológicos ✓ Recursos didácticos ✓ Motivación ✓ Técnicas de enseñanza-aprendizaje ✓ Programación curricular anual ✓ Unidad de aprendizaje ✓ Sesiones de aprendizaje 	<p>P1,P2, P3,P4, P5</p> <p>P1,P2, P3,P4,P5, P6</p> <p>P1,P2, P3,P4,P5, P6</p>	<p>Muy bajo 01</p> <p>Bajo 02</p> <p>Medio 03</p> <p>Alto 04</p> <p>Muy alto 05</p>	<p>ENCUESTA</p>
<p>Roles de docentes</p> <p>Uso de los materiales y recursos educativos</p> <p>Evaluación del Desempeño Docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración instrumentos de evaluación ✓ Mediador ✓ Orientador ✓ Investigador ✓ Promotor social ✓ Materiales educativos ✓ Recursos educativos ✓ TIC ✓ Capacidad académica ✓ Liderazgo académico ✓ Puntualidad 	<p>P1,P2, P3,P4,P5, P6,P7,P8</p> <p>P1,P2, P3,P4, P5,P6</p> <p>P1,P2, P3,P4</p>		

1.10. Definición de términos operacionales

CLIMA ORGANIZACIONAL

El Clima Organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente interno de la organización que perciben o experimentan los miembros de la organización en relación en su comportamiento. El Clima Organizacional es la relación en el estado motivacional de las personas y, a su vez, esta última relación en el primero.

El Clima Organizacional es uno de los términos utilizados para describir el grupo de características que describen una organización o una parte de ella, en función de lo que perciben y experimentan los miembros de la misma está fuertemente vinculado con la interacción de las personas ya sea actuando grupalmente o de forma individual, con la estructura de la organización y con los procesos; y por consiguiente influye en la conducta de las personas y el desempeño de las organizaciones

DESEMPEÑO DOCENTE

El Desempeño Docente es el conjunto de actividades Educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

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

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

- **Internacional**

(Cuevas, 2005), en su tesis “*El liderazgo de los derechos en los centros de secundaria*”, concluye que:

El liderazgo ejercido por los docentes de secundaria coadyuva en primera persona, ya que mucho más importante que averiguar cómo lo ejercen es descubrir cómo lo perciben. De este modo se produce la autorreflexión como primer estudio de cualquier proceso de mejora para que a partir de ella se puedan plantear las acciones que se consideran más adecuadas y den orden al desarrollo de la propia Institución escolar.

(Gálvez, 2006) investigó las Relaciones Humanas en la Administración Educativa, en forma descriptiva. La muestra estuvo conformada por 75 empleados del sector público y privado de la Administración Educativa del municipio de Chimaltenango, de la república de Guatemala, Centro América, se quiso determinar las buenas relaciones humanas del personal que labora en las dependencias administrativas de educación con los directores administrativos de Institución de nivel medio del sector público y privado del municipio de Chimaltenango. Como conclusiones se ha encontrado que Las buenas relaciones humanas influyen en la eficacia y eficiencia del proceso educativo. Las buenas relaciones humanas suprimen movimientos o trámites inútiles y aumentan la productividad.

(Carrasco R.,2003) considera, en su investigación “*Incidencia de la gestión directiva en el Clima Organizacional de una unidad Educativa comuna de Maipai: Chile*”, que el Clima Organizacional afecta la calidad de la educación y enseñanza ante las reacciones favorables y desfavorables de los gestores educativos que inciden en el ambiente laboral y cuyo efecto lo reciben directamente los

educandos a través de un aprendizaje irregular.

(Bastarrachea, W. 2006), en su investigación examina la forma en que el “*Contexto sociocultural influye en el papel de los directores de las escuelas preparatorias en Yucatán*”, donde llega a la siguiente conclusión que:

Los directores afirmaron que es importante tener libertad de adaptar en estilo de liderazgo propio en su trabajo. Asimismo, indican que lo importante es tener buenas condiciones físicas en el trabajo y es muy importante la organización de los recursos, así como un adecuado ambiente para el aprendizaje. No se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación con la importancia de su trabajo y el tiempo para la familia y desarrollo profesional.

Del mismo modo, todos mostraron ambición por el logro de sus metas y perciben en su cargo como una gran oportunidad entre los obstáculos.

- **Nacional**

Al revisar las tesis de maestría y doctorado en las universidades de Lima Metropolitana, hemos encontrado las siguientes tesis:

(Pedraza, 2008) investigó las relaciones humanas y su influencia sobre el Clima Institucional en las instituciones de nivel inicial de la Región Callao, en forma descriptiva correlacional. La muestra estuvo conformada por docentes del nivel inicial de la Región Callao, Red Educativa N° 05. Se quiso determinar el tipo y grado de relación existente entre las relaciones humanas y el Clima Institucional del nivel inicial, aplicándose a los docentes encuestas. Como conclusiones se ha encontrado que existe una relación moderada, directa y altamente significativa entre el Clima Institucional y las relaciones humanas en el personal de las instituciones de Nivel Inicial de la Red N° 05 del Callao.

(Tecsi, 2006) realizó la investigación acerca de la relación entre la Inteligencia Emocional de los directores y la calidad de las Relaciones Humanas con los profesores de las Instituciones Educativas públicas del nivel primario, en la que se desarrolló el diseño transeccional correlacional. La muestra estuvo conformada por 92 docentes del nivel primario de la Red N° 04 UGEL Ventanilla, Callao. Se quiso determinar

la relación de la inteligencia emocional de los directores con la calidad de las relaciones humanas percibida por los profesores del nivel primario, aplicándose a los docentes sociogramas. Como conclusiones se ha encontrado que, entre los componentes de la inteligencia emocional con las dimensiones de calidad de las relaciones humanas, no existe vínculo, salvo con el componente adaptabilidad y la dimensión Clima Organizacional, que se relacionan significativamente con un coeficiente de 0.70, según la correlación de Spearman.

(Lama, 2007) investigó el clima escolar y la interacción social en el aula en estudiantes de tercer a sexto grado de primaria de la Institución Educativa Dario Arrus de la Región Callao. En forma descriptivo comparativo correlacional, la muestra estuvo conformada por estudiantes de tercer a sexto grado de primaria de la Institución Educativa Dario Arrus, se les aplicó encuestas. Se quiso determinar la relación entre el clima escolar y la interacción social. Como conclusiones se ha encontrado que no existe relación significativa entre el clima escolar y las categorías de interacción social en el aula en estudiantes de tercer a sexto grado de primaria de la I.E Dario Arrus de la Región Callao.

(Camargo, 2010) investigó sobre Clima Organizacional y satisfacción laboral en las instituciones Educativas de nivel secundario de la provincia de Chupaca, en forma descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por 96 docentes del nivel secundario de las instituciones estatales del nivel secundario de la provincia de Chupaca, se aplicó encuestas. Se quiso determinar la correlación del Clima Organizacional y satisfacción laboral en las instituciones Educativas de nivel secundario de la provincia de Chupaca. Como conclusiones se ha encontrado que existe una correlación entre Clima Organizacional y satisfacción laboral en las instituciones Educativas de nivel secundario de la provincia de Chupaca.

(Ortega, 2008) investigó el Clima Organizacional y tipos de gestión en las instituciones Educativas del distrito Heroínas Toledo – provincia de Concepción, en forma descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por 7 instituciones Educativas con un total de 27 docentes,

se aplicó cuestionarios a los docentes. Se quiso determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el tipo de investigación en las instituciones Educativas del distrito de Heroínas Toledo – provincia de Concepción. Como conclusiones se determinó que existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y los tipos de gestión en las instituciones Educativas del distrito Heroínas Toledo – provincia de Concepción.

(Galindo, 2012) investigó la influencia del Liderazgo de los directores en el Clima Organizacional en las instituciones Educativas de primaria de la Red N° 8 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 de Ate durante el 2012, en forma descriptivo – correlacional, la muestra estuvo conformada por 125 docentes de las instituciones Educativas de primaria de la Red N° 8 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 de Ate, se aplicó cuestionarios a los docentes. Se quiso determinar la correlación existente entre la influencia del Liderazgo de los directores en el Clima Organizacional en las instituciones Educativas de primaria de la Red N° 8 de la Unidad de Gestión Educativa local N° 06 de Ate durante el 2012. Como conclusiones se determinó que existe una relación significativa entre las variables de liderazgo de los directores y Clima Organizacional en las instituciones Educativas de primaria de la Red N° 8 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 de Ate durante el 2012.

(López, 2007) investigó el tipo de gestión y Clima Organizacional en las instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la ciudad de Jauja, en forma descriptivo – explicativo no experimental, la muestra estuvo conformada por 72 docentes de las instituciones Educativas de la ciudad de Jauja, se les aplicó encuestas a los docentes. Se quiso determinar si existe correlación entre el tipo de gestión Educativa y Clima Organizacional en las instituciones Educativas de la ciudad de Jauja. Como conclusiones se ha encontrado que existe una relación significativa entre el tipo de gestión y Clima Institucional en las instituciones públicas del nivel secundario de la ciudad de Jauja.

(Arana, 2009) investigó Clima Organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de secundaria del distrito de Paucara, en forma

descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por 30 docentes del nivel secundario de las instituciones Educativas del distrito de Paucara - Huancavelica, se aplicó encuestas. Se quiso determinar la correlación del Clima Organizacional y satisfacción laboral en las instituciones Educativas de nivel secundario de la provincia de Chupaca. Como conclusiones se ha encontrado existe una correlación entre Clima Organizacional y satisfacción laboral en las instituciones Educativas de secundaria del distrito de Paucará.

(Ricón, C. 2005), en su tesis "*Entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas*". En él concluye que:

La mayoría de las instituciones Educativas del Valle de Chumbao existe un bajo nivel de Desempeño Docente por cuanto están afectados por el estilo de liderazgo de los directores. El estudio permite concluir que el estilo de liderazgo adecuado del director se puede incrementar en el desempeño del docente y el estilo democrático, situacional del director que motiva en los docentes a darle prioridad al aspecto académico de la formación integral de los estudiantes.

(Ruiz, O. 2004), desarrolla la tesis "*El clima laboral y la inteligencia emocional en docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle*" para optar al grado académico de Magíster, con mención en Docencia en el nivel superior. Entre sus principales conclusiones tenemos:

- ✓ Un 85% de los trabajadores de la UNE se muestra favorable a "hacer todos los esfuerzos por mantener la vida democrática en la Universidad".
- ✓ El 90% dice: "Hay que apoyar para que las decisiones en la Universidad sean consultadas democráticamente".
- ✓ Los docentes y los no docentes manifiestan que las organizaciones gremiales de los trabajadores son un problema permanente en la Universidad.

(Matta, H. 2006), en su tesis "*Clima Organizacional y su relación con la prevalencia de un burnout en docentes de las Facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo de la*

Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”, para optar al grado académico de Magíster, con mención en Docencia en el nivel superior, entre otras, llega a la siguiente conclusión:

Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el síndrome de Burnout en docentes de las facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo, aceptándose así la hipótesis general de la investigación.

- **Local**

(Manguinuri, P. 2011), en su Tesis titulada: “El Clima Institucional y su influencia en el Desempeño Docente del nivel secundaria en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera”, distrito de Contamana, Loreto, 2013” en la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister en Administración de la Educación, con una muestra de 43 docentes, donde llego a la siguiente conclusión:

Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación entre el Clima Institucional y el nivel de Desempeño Docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes encuestados percibe el Clima Institucional en un nivel alto.

2.2. Bases teóricas

2.1.1. Bases teóricas de la Variable:

El Clima Organizacional Institucional

El Clima Organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de Clima Organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobrepone mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

El clima de una organización es uno de los aspectos más frecuentemente aludidos en el diagnóstico organizacional. Se trata de un tema que se plantea en la década de los sesenta, junto con el

surgimiento del Desarrollo Organizacional y de la teoría de los sistemas al estudio de las organizaciones.

No es raro que esto haya sido así. El concepto de clima (incluso por su connotación geográfica - atmosférica) permite ampliar las perspectivas de análisis desde una visión parcializada y reduccionista a una más global, que sea capaz de integrar el ambiente como una variable sistémica y que abarque fenómenos de suyo complejos desde una sesión también compleja.

La relación sistema - ambiente, propia de la teoría de los sistemas abiertos proveniente de la Teoría General de Sistemas, propuesta por (Von Bertalanffy, 1984) y enriquecida con aportes de la cibernética, ingresa con gran fuerza a la teoría organizacional en los años sesenta. Esta proposición

- la de ver a los sistemas organizacionales en su relación con su entorno ambiental- encuentra acogida en una teoría de organizaciones que buscaban superar las comprensiones excesivamente mecanicistas de algunos enfoques y reduccionistas de los otros. Las perspectivas formalizantes de la Escuela Clásica, por otra parte, habían encontrado acerbos críticas por parte de enfoques de corte psicológico-social, que tenían su origen en la Escuela de Relaciones Humanas.

(Talcott Parsons, 1966), por su parte, había propuesto una teoría en que las organizaciones resultaban ser un subsistema de la sociedad y hacía un llamado de atención sobre las complejas vinculaciones institucionales de la organización con la sociedad. Esta teoría proponía, además, un camino que permitiera integrar la personalidad, el sistema social organizacional y los niveles culturales. Esta integración podría producirse a través de los roles, los status y las expectativas, tomadas en consideración las orientaciones de la personalidad y las orientaciones normativas. Sin embargo, esta teoría no pudo ser adecuadamente comprendida y acogida, por cuanto el desafío del momento tenía un sentido eminentemente práctico y resultaba muy difícil para los investigadores de la época el realizar un esfuerzo de esa

envergadura.

El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo, cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. El clima influye en la forma como cada trabajador se siente en la Institución, por ejemplo: si una persona percibe hostil el clima de su organización, tendrá tendencia a comportarse defensivamente, aunque este no necesariamente sea consciente del papel y de la existencia de los factores que la componen. Algunos sienten la sensación de bienestar, comodidad y de un ambiente gratificante emocionalmente, otros en cambio, puede ser que se sientan mal, insatisfechos con su sueldo actual, con su jefe o grupo, etc. y estas condiciones determinan el tipo de actitudes y comportamientos que adoptaran.

El Clima Organizacional es, por tanto, el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales, determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización, su satisfacción, etc. Gráficamente esta idea la podemos representar de la siguiente manera:

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral

y rendimiento profesional, entre otros.

a) Definición etimológica:

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

(Chiavenato, A. 1999:45), señala que el término clima se origina del griego Klima. Clima Institucional refleja una tendencia o la inclinación con respecto a un punto las necesidades de la organización y de la gente que integra la Institución.

De acuerdo con la definición etimológica sobre Clima Institucional, podemos decir que ésta es el reflejo de uno de los aspectos débiles de la organización, donde incluye a las personas que la integran. Dicho en otras palabras; una determinada organización está estructurada en varios elementos y cada elemento posee una determinada función. Cuando deseamos saber cuál es el Clima Institucional, de acuerdo con la definición etimológica, nos estaremos refiriendo a un punto de la organización que cuenta con necesidades.

b) Referentes para la definición de Clima Institucional

• **Contexto sociológico**

Una aproximación al origen de lo que se entiende por Clima Institucional se encuentra en la sociología.

El concepto de organización, en la perspectiva de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza en la importancia del hombre en su función de trabajo por su participación en un sistema social.

Al analizar las definiciones de (Kurt y Lewin 1935, 1951); (Argiris, 1958); (Murray, 1938); (Forchand y Gilmer,1964); (Taguiri, 1968); (Campbel, 1970); (Hellriegel, 1974); (Ekavall, 1983); (Payne y Pugh, 1976) y (Redruejo, 1983), se encuentran aspectos coincidentes que se refieren a su concepto particular

sobre Clima Organizacional. Estas definiciones coinciden en que el clima organizacional es el resultado de la forma cómo las personas establecen procesos de interacción social. Tal proceso está influenciado por el sistema de valores, actitudes y creencias, así como de su entorno o ambiente interno (estos constituyen elementos de lo que Talcott Parsons identifica como componente de la “acción social”).

La interacción de las personas en el marco de la “acción social” permite construir percepciones que por su origen e impacto colectivo se constituyen en atributos de la organización como un todo, así como de los subsistemas que la conforman. Tales percepciones influyen en los comportamientos y actitudes que las personas asumen en la organización.

Con base en los anteriores conceptos, podría inferirse que la relación hombre-organización no se proyecta solamente a nivel de los aspectos definidos por la estructura formal en el sistema de función y posiciones del individuo, sino que “cada ocupante de un puesto tiene ciertos patrones en su relación con otras personas de la organización”.

Según (Shein, A. 1973), se puede afirmar que las conductas y patrones de comportamiento de los individuos en la organización (sistema de personalidad) son el resultado del conjunto de valores, normas y pautas propias de la estructura organizacional (sistema cultural), como de las condiciones que se establecen por el proceso de interacción (sistema social).

De esta forma, los sistemas culturales, social y de personalidad se relacionan a nivel de la organización y el individuo que participa en la misma. Así, la organización identifica elementos de su estructura que los individuos proyectan en estilos propios y dan lugar a procesos que se reflejan en sus comportamientos organizacionales.

De lo expresado por Shein, podemos deducir que el sistema de personalidad está conformado por un conjunto de valores, formas de actuar, normas y pautas del sistema cultural, en

otras palabras, costumbres, la interacción entre los actores dentro de la organización, constituyendo el sistema social. Es decir que como uno de los referentes que nos permite determinar el Clima Organizacional en una determinada organización y/o Institución se tiene que tener en cuenta los sistemas culturales, social y de personalidad que se da a nivel de una determinada organización.

En el caso del campo educativo, el Clima Organizacional será determinado a nivel de una Institución Educativa. La interacción entre los individuos de una determinada organización, las normas que se establecen, van en última instancia a condicionar la forma de actuación de los actores de la organización ya sea que su forma de participación sea activo o pasivo, su conducta, es decir su comportamiento, dentro de la organización, contribuyendo de esta manera a lo que denominamos Clima Organizacional.

- **Contexto psicológico**

Al igual que en la sociología y otras disciplinas sociales, los autores plantean diversas teorías sobre su objeto del conocimiento. En psicología, existen diferentes visiones incluso aplicaciones específicas que dan lugar a estudios particulares en ámbitos propios del comportamiento humano. Con el ánimo de referenciar el objeto general de la psicología y su relación con lo que se entiende por Clima Organizacional, hay que mencionar a Alfred Adler (1870- 1937), de quien algunos afirman que en su teoría y práctica de psicología ya se encuentra en marcha una forma de hacer terapia cognitiva, cognitiva-conductual, constructivista y humanista.

La psicología adleriana es cognitiva: relevancia de los significados, propósitos, creencias y metas personales. Las personas no reaccionan directamente, genera riqueza; es importante evaluar la forma cómo la organización, con su carácter social, aporta al bienestar y desarrollo de la sociedad.

(Kolb, D. y Rubin, I. 1982), a fin de comprender mejor la

definición de Clima Institucional, resaltan los siguientes elementos:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.
- Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores:
 - Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.).
 - Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).

El Clima Organizacional se sustenta en el trabajo de equipo, en la división del trabajo, en las relaciones humanas, en la comunicación. Donde el personal docente tenga autonomía en función del cumplimiento de las acciones académicas.

(Alvarado, O. 2003:95, sobre Clima Organizacional, nos dice: “Es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o de

aceptación o desfavorable o de rechazo del entorno laboral para las personas que integran la organización.

De esta definición, adecuada al ámbito educativo, podemos decir que el Clima Organizacional prácticamente es la manera cómo una persona observa la organización y el medio ambiente de una determinada Institución Educativa, que puede ser observada en forma favorable o desfavorable para los actores educativos o personas involucradas dentro de ella.

Anderson, B. y West, H. (1998), Mathisen, D. y Einarsen, G. (2004), Reichers, R. y Schneider, K. (1990) señalan que “el Clima Organizacional se refiere a la evaluación del entorno laboral de la organización, desde el punto de vista de quienes trabajan en ella. Es la percepción compartida del entorno laboral.

Podemos decir, contextualizado al campo educativo, que el Clima Organizacional es el resultado de cómo los actores educativos que trabajan o forman parte de una Institución Educativa aprecian el ambiente educativo tomando en cuenta su organización, la relación que existe dentro de ella entre los diferentes actores, es decir la relación del docente–estudiante, docente- directivos, docente-padres de familia, etc.

(Isaksen, R. y Ekvall, P. 2007: 989) “definen el Clima Organizacional como patrones recurrentes de los comportamientos, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización.”

Es decir que el Clima Organizacional está conformado por las diferentes formas de comportamiento, actitudes y sentimientos que demuestran los miembros integrantes de una Institución Educativa, mediante la disciplina, la forma del desenvolvimiento de todos los actores dentro de la Institución Educativa, la forma de proceder, de actuar, de participar y desarrollar sus actividades, las relaciones entre los actores educativos.

(Stephen, C. 1989:217) precisa que el “Clima Organizacional

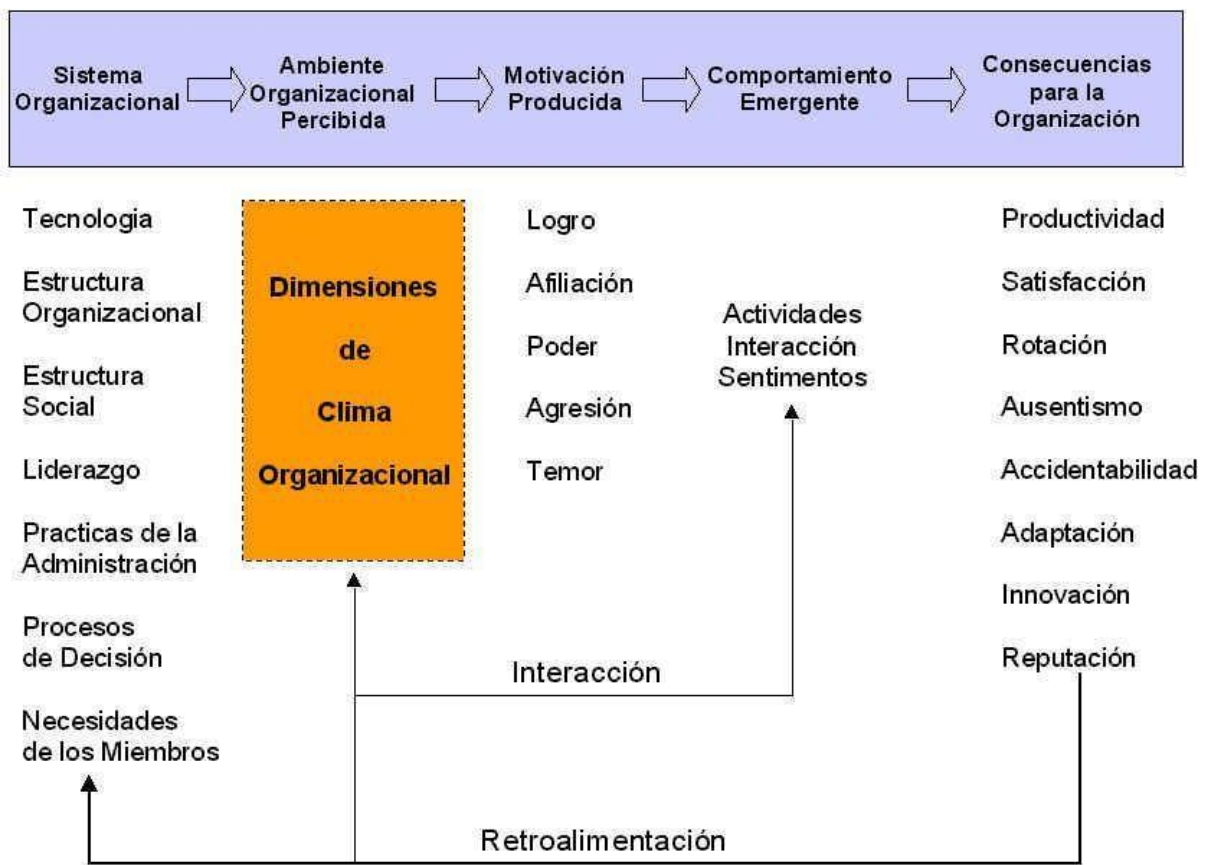
es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados”.

El concepto se asimila a la dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio.

En ese sentido, el Clima Organizacional muestra un cierto nivel positivo o negativo en las interacciones, de seguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones, de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la organización.

(Sweedeland, R. y Smith, D. 2002) señalan que “El Clima Organizacional es un atributo de la organización que retrata lo que acontece dentro de la escuela.

Figura: 1
Dimensiones del Clima Organizacional



Fuente: Litwin y Stinger (1978), citados por Goncalves, A. (2000)

Fundamentos del Clima Organizacional.

Los climas escolares son saludables y abiertos cuando existe una buena relación entre los maestros, entre maestros-director, entre maestros-estudiantes, entre maestros-padres de familia”.

Podemos decir, en ese sentido que, en las instituciones Educativas el vínculo o relación deberá ser entre maestros y estudiantes, al compartir las mismas percepciones en lo que al menos comparten.

Desde esa perspectiva, el Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos, objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones). Por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional, se mide la forma cómo es percibida la organización.

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Éste repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

- **Relevancia del clima laboral**

Los efectos de las acciones que desarrollen el sistema de Estado y sistema de Gobierno, aprobando leyes como la carrera Pública Magisterial, las posturas de los directores de diversas instituciones Educativas, han incidido en el comportamiento organizacional de muchas escuelas, dándole paso a que se manifieste un Clima Organizacional negativo que genera una improductividad académica de parte de los docentes, no acorde con el Proyecto Curricular Institucional (PCI), el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Plan Anual de Trabajo y otros instrumentos de gestión.

Los padres de familia de las diversas instituciones Educativas ven con mucha preocupación el Clima Organizacional de muchas escuelas, especialmente en los

colegios ubicados en la provincia de Huarochirí. Dentro de este marco, es importante que los maestros rescaten el comportamiento organizacional que presenta un Clima Organizacional positivo que favorezca y coadyuve al desarrollo organizacional y, desde luego, contribuya con la ejecución de los proyectos de innovación.

La medición del Clima Organizacional de cada Institución Educativa se suele constatar con encuestas aplicadas a los trabajadores docentes y no docentes. Dentro de este contexto, debemos apreciar que existen distintos instrumentos y métodos para medir el Clima Organizacional, casi todos coinciden en la necesidad de medir las propiedades o variables en dos partes: una, el Clima Organizacional existente en la actualidad, y otra, el Clima Organizacional cómo debería ser. La brecha entre ambas mediciones es de gran utilidad para diagnosticar problemas organizacionales que pudieran ser posteriormente explorados y corregidos.

Algunas de las variables relevantes a la hora de medir el clima laboral, y que han demostrado hacer una importante diferencia en los resultados de una organización, incluyen flexibilidad, responsabilidad, estándares, forma de recompensar, claridad y compromiso de equipo.

Todos los miembros que forman parte del equipo humano de las organizaciones desempeñan un rol determinante en pro del comportamiento organizacional, por ende, en los resultados del clima, puesto que son individuos con conocimientos, conductas, personalidad, necesidades, desempeño, hábitos, cultura que debe saberse manejar a fin de obtener lo mejor de lo mejor de ellos.

- **Elementos del Clima Institucional**

Según, (M. 1999), en los elementos del Clima Institucional deben, tenerse en cuenta la generación de espacios para la innovación. Dentro de estos elementos, podemos mencionar la influencia, el trabajo en equipo, la satisfacción, el deseo de

cambio y la responsabilidad. Otros elementos del Clima Institucional son: motivación, involucramiento, actitudes, valores, cultura institucional, estrés, conflicto.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Institucional, es necesario resaltar los siguientes elementos:

- ✓ El Clima se refiere a las características del medio ambiente en la Institución Educativa.
- ✓ Estas características son percibidas directa o indirectamente por los actores de la educación.
- ✓ El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral (Desempeño Docente) en el aula.
- ✓ El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. En otros casos, puede aparecer como variable independiente e interviniente.
- ✓ Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma Institución Educativa.
- ✓ El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.
- ✓ Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores.
- ✓ Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa).
- ✓ Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones)
- ✓ Las consecuencias del comportamiento en el aula reflejan el nivel de Desempeño Docente y de aprendizaje de los estudiantes.

Basándonos en las consideraciones precedentes podríamos llegar a la siguiente definición de Clima Institucional: Éste es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción laboral).

- **Dimensiones del clima organizacional institucional**

Según (Goncalves, A. 2000), entre las alternativas para estudiar el Clima Organizacional (C.O.), se destaca la técnica de Litwin y Stinger, que utilizan un cuestionario que se aplica a los miembros de la organización. Este cuestionario está basado en la teoría de los autores mencionados, que postula la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización como:

- **Estructura**

Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

- **Responsabilidad (empowerment)**

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

- **Recompensa**

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo. Desafío Corresponde al sentimiento que

tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

- **Relaciones**

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares, como entre jefes y subordinados.

- **Cooperación**

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

- **Estándares**

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

- **Conflictos**

Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

- **Identidad**

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

- **Liderazgo**

Teniendo en cuenta que el director de la Institución Educativa es el líder de quien depende en buena cuenta la generación de un buen Clima Organizacional, se ha considerado establecer las siguientes dimensiones que están relacionadas directamente con su labor: Estilo Gerencial,

Liderazgo, Ambiente Laboral, Niveles de Comunicación, Estímulos, Manejo de Conflictos, Equilibrio Emocional y Relaciones Humanas.

Dimensiones según Likert:

Mide la percepción del clima en función de 8 dimensiones que son:

- ✓ Estilo de autoridad
- ✓ Esquemas motivacionales
- ✓ Comunicaciones
- ✓ Procesos de influencia
- ✓ Proceso de toma de decisiones
- ✓ Proceso de planificación
- ✓ Procesos de control
- ✓ Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento

- **Funciones del Clima Organizacional**

Las siguientes conceptualizaciones provienen de Goncalves, 1997.

A. Vinculación: Lograr que los grupos que actúan mecánicamente, se comprometan de manera informal con las demás funciones laborales.

B. Des obstaculización: Cambiar la monotonía y rutina laboral, con actividades productivas y de mayor utilidad.

C. Espíritu: Es demostrarle a la empresa que se trabaja con ánimo, dedicación y compromiso, sin tener en cuenta la obligación de los deberes.

D. Intimididad: Lograr que los empleados gocen de libertad para expresarse libremente y motivar a los que no se creen capaces.

E. Alejamiento: Se enfoca en la relación personal con los directivos, manteniendo distancia y prudencia sin afectar la confianza brindada por ellos.

F. Énfasis en la producción: Se enfatiza en la clase de supervisión que ejerce la parte administrativa hacia los objetivos productivos esperados por la empresa.

G. Empuje: Es el comportamiento del sector administrativo por

lograr una mayor motivación por el logro de las metas trazadas para los empleados.

- H. Consideración:** Se enfatiza en la humanidad, nobleza y humildad con que deben ser tratados los miembros de la organización, de parte de sus directivos y jefes.
- I. Estructura:** Las opiniones y la aceptación de los trabajadores por las normas y reglas que supervisan sus deberes y funciones laborales.
- J. Responsabilidad:** Es el compromiso que se tiene en el momento de entregar o dar resultados, tomando nuestras propias decisiones en el proceso de desarrollo de la función.
- K. Recompensa:** Es el premio o estímulo que brinda la empresa a empleados destacados en sus funciones laborales.
- L. Riesgo:** Es la aventura en la toma de decisiones que puedan brindar o no, oportunidades rentables para la empresa.
- M. Cordialidad:** Es la amabilidad y caballerosidad con deben ser regidas las relaciones laborales y sociales dentro de la organización.
- N. Apoyo:** Es el soporte laboral brindado por los compañeros de trabajo sin importar el rango que desempeñen en la organización.
- O. Normas:** Es el comportamiento a nivel grupal sobre la realización del buen desarrollo y desempeño de los miembros de la empresa.
- P. Conflictos:** Son los métodos de discusión que manejan la organización en cuanto a la solución de problemas y percances laborales y personales.
- Q. Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia que se siente por el apoyo a nuestra organización.
- R. Conflicto e inconsecuencia:** Es cuando se encuentran normas o reglas incoherentes con el Clima Organizacional

de la empresa.

S. Formalización: Es la especificación de las normas y funciones de cada empleado que pertenezca a la organización.

T. Adecuación de la planeación: El nivel de adaptación de los planes y estrategias a realizar para el logro de los objetivos trazados por la organización.

U. Selección usada en calidad y desempeño: Es la selección de personal a través de la meritocracia, es decir, por los logros y desempeños del empleado en la organización.

V. Tolerancia a los errores: Es la manera en la cual se juzga y se reacciona ante un error de cualquier miembro de la organización, basada en respeto y solidaridad.

- **Tipología de Clima Organizacional**

Existen diversas teorías que han tipificado los climas organizacionales que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto. Veremos la de Likert.

Likert, (citado por Brunet, 1987) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de Clima Organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

A. Clima de tipo autoritario: sistema autoritarismo explotador

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los

empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

B. Clima de tipo autoritario: sistema – autoritarismo paternalista

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

C. Clima de tipo participativo: sistema – consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

D. Clima de tipo participativo: sistema –participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

- **Características del Clima Organizacional**

Las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento. Este juega un papel muy importante en las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su personalidad dentro de esta. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Podemos resaltar estas principales características:

- Referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo.
- Tiene cierta permanencia.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez afecta dichos

comportamientos y actitudes.

- Es afectado por diferentes variables estructurales, tales como las políticas, estilo de dirección, sistema de despidos, etc.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

2.1.2. Bases teóricas de la Variable:

Desempeño Docente

a) Definición: Desempeño Docente

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

La palabra proviene del término latino “docens”, que a su vez se deriva de “docere” (“enseñar”). En el lenguaje cotidiano, concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque no significa lo mismo.

El docente o profesor es la persona que enseña una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

El docente, en definitiva, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible al estudiante. Existen docentes en todos los niveles (inicial, primaria, secundaria, institutos, universidades), que pueden ejercer su trabajo en la enseñanza pública o en instituciones privadas. Un docente puede trabajar por su cuenta propia (como profesor libre) o bajo alguna modalidad de contratación con su empleador.

La docencia, entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el docente,

sus estudiantes y el objeto de conocimiento. Un docente es una persona que enseña una determinada ciencia o arte, debe poseer habilidades pedagógicas para ser agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

El docente, por tanto, parte de la base de que es la enseñanza su dedicación y profesión fundamental y que sus habilidades consisten en enseñar la materia de estudio de la mejor manera posible para el estudiante.

La misión del docente es contribuir al crecimiento de sus estudiantes. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas. 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.

El Artículo 1° de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento D.S. N° 004-2013-ED, cuya finalidad es normar las relaciones entre el Estado y los profesores que se desempeñan en las diversas instancias públicas de gestión Educativa descentralizada, de acuerdo al marco legal vigente. Las cualidades del docente

Molina (2005), todo educador debe observar las cualidades que a continuación pasamos a mencionar.

- **Cualidades personales:**

Esto depende en gran parte de la constitución psicobiológica del individuo y el ambiente en que se ha desenvuelto. Se puede señalar su condición física, su estado de salud y su apariencia personal. El docente debe estar en buenas condiciones de trabajo, debe ser un individuo normalmente constituido en cuanto a la existencia y funcionamiento orgánico de todas las partes de su cuerpo, y nos preguntamos si puede ser docente una persona coja, manca, sorda o paralizada parcialmente en algunos de sus miembros.

Se puede responder, que sí, pues si ciertas deformaciones

o defectos físicos pueden ser compensados con creces en determinados individuos por otras cualidades de carácter moral, cultural y profesional, el aspecto físico carece de importancia.

La alegría y el buen humor son cualidades imprescindibles para el docente. El docente tiene que trabajar a la par de los niños y adolescentes en tareas dentro y fuera de la clase y de la escuela, movilizarse entre los estudiantes para trabajar en equipo, investigando, observando, decorando, haciendo tareas manuales, etc. Eso sí, para que el maestro desarrolle estas actividades depende mucho de su salud física y mental, la buena remuneración, el buen trato y la seguridad profesional que le permitirán gozar de alegría y buen humor.

- **Cualidades culturales**

Es la preparación general; no se limita a saber el contenido de la materia o especialidad que se imparte, sino saber lo básico y fundamental de un conjunto de disciplinas humanas, sociales, formativas e instrumentales, es decir poseer un equilibrio cultural y una armónica preparación que además de especialista, lo coloque en condición de persona culta, capaz de conversar de cualquier disciplina en general y de la propia en particular.

Cualidades profesionales, el maestro no solo debe saber cabalmente la disciplina que imparte, sino además conocer los métodos, procedimientos y materiales de enseñanza.

La filosofía de la educación: Sin una sólida preparación filosófica, el educador corre el riesgo de caminar sin sentido en un mundo confuso lleno de ambigüedad e incertidumbre. La preparación filosófica imprime seguridad y confianza al docente y asegura continuidad al hecho educativo.

Sociología de la educación: Permite una visión más práctica, útil, objetiva y científica del hecho de la educación, porque se hace basándose en la realidad *que constituye la situación cultural, política, económica e histórica de los pueblos.*

- **Perfil del profesional docente**

Castro (1960:138), sostiene que la definición del perfil de egreso del profesional docente parte de la relación dialéctica de la educación con la transformación social, enmarcada en los fines institucionales de docencia, investigación y extensión. Un docente supone:

- ✓ Reconocer su condición de “sujeto situado” en las complejidades de la sociedad, en un tiempo histórico y en un espacio geográfico.
- ✓ Conocedor de las complejidades de las transformaciones sociales en las que se crean y recrean los seres humanos, y por lo tanto en el que se construye y reconstruye como profesional de la docencia.
- ✓ En la perspectiva de la construcción de la ética profesional, un sujeto capaz de desarrollar autonomía en la toma de decisiones.
- ✓ Consciente de la multiplicidad de corrientes de pensamiento, de la complejidad epistemológica del hecho educativo y del conocimiento. Un profesional comprometido con las circunstancias históricas de su tiempo, creador y difusor de cultura, promotor del desarrollo del sujeto, tanto en la dimensión individual como colectiva.
- ✓ Conocedor de los campos del saber que se relacionan con una praxis Educativa responsable, capaz de definir las condiciones en que se desarrolla el trabajo docente y de contribuir en la elaboración y definición de las políticas Educativas.
- ✓ Un docente es un intelectual comprometido con las diferentes dimensiones del conocimiento, construido en el marco de las prácticas democráticas, en la búsqueda comprometida con los Derechos Humanos, de una sociedad más humanizada, justa y solidaria.
- ✓ Consciente de la necesidad de la superación de la producción/reproducción del conocimiento, así como

conocedor de los procesos intelectuales y manuales, capaz de trabajar pensando y pensar trabajando.

- ✓ Conocedor e investigador de la estructuración de la educación sistemática como hecho cambiante, así como de los procesos de enseñanza y de aprendizaje contextualizados, integrados en el trabajo colectivo de la Institución y apoyado en la reflexión permanente sobre su práctica.
- ✓ Capaz de problematizar sus conocimientos de modo que le permita reflexionar sobre sus prácticas, discutirlos con sus colegas y plantear alternativas para solucionar las situaciones de enseñanza con fundamentos científicos.
- ✓ Afianzar su condición de enseñante y, por tanto, su compromiso con los procesos de la enseñanza y del aprendizaje. La condición de enseñante exige al profesional docente formarse tanto en sus finalidades como en su contenido de manera integral: "saber y saber enseñar, conocer a quién enseña, en qué medio enseña y para qué enseña".

b) La formación del docente como un profesional autónomo y reflexivo.

Frida Díaz Barriga (1999:196), nos hace ver que "Desde la perspectiva histórica, resalta que la mayor parte de la investigación y los intentos por dar formación docente en el ámbito de la relación Educativa, se centra en una concepción limitada de lo que es la enseñanza eficaz o eficacia docente". Se dice que (un buen profesor es un profesional independiente, es decir, un profesional reflexivo). Nuestro país exige actualmente profesores cada día mejor preparados, para que la enseñanza rinda los frutos adecuados. El docente no debe ser un operario que aplica los planes y programas de estudio sin sentido y sin reflexión, no; el docente tiene que presentarlos como problemas, de ahí que se volverá en un docente experto y en un profesional exitoso siempre y cuando sea:

- 1.- Dinámico
- 2.- Estratégico
- 3.- Autorregulado
- 4.- Reflexivo

La experiencia práctica del docente debe conducir a programas mucho más orientados al campo de aplicación profesional en cuestión; el docente debe conducir a la reflexión y a las tutorías haciéndolas piezas claves.

De acuerdo con Monereo (2006:24), "La formación del profesorado es uno de los objetivos prioritarios de las reformas Educativas, organizándolas de forma que exista una continuidad entre formación inicial y permanente" y nos dice que "si bien es cierto que aún hay quien considera que la persona que está preparada para hablar, escribir o investigar sobre un tema también lo está para enseñarlo a otros.

También es verdad que, desde la formación universitaria del profesorado, hace tiempo que se plantea la necesidad de formar profesionales competentes que, además de ser buenos conocedores de su materia, sean capaces de reflexionar sobre su didáctica, de tomar decisiones oportunas sobre el planteamiento de su materia en el aula y de dar respuestas adecuadas a situaciones Educativas e impredecibles.

c) Conceptos de Desempeño Docente

Chiroque (2006:45) dice que cuando hablamos de "desempeño" hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la "evaluación del Desempeño Docente" hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y cargo".

De acuerdo con lo definido, podemos decir que el Desempeño Docente es el ejercicio práctico que el docente realiza en su cotidiana labor durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De la Cruz (2008:75). "El Desempeño Docente laboral califica

la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”.

El Desempeño Docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo con la heterogeneidad de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes (Enríquez, 2006: 15).

Desempeño Docente es el cumplimiento de las actividades, de sus deberes, de sus roles por parte del docente. Regulado por la actual Constitución Política del Estado, Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, su Reglamento D.S. N° 004-2013-ED, que es referido en la Carrera Pública Magisterial, explícita en la ley que establece las funciones que deben cumplir los docentes como formadores de las generaciones emergentes de nuestro país.

d) Dimensiones del Desempeño Docente

En el presente trabajo, consideramos como dimensiones del Desempeño Docente, que por cierto no son las únicas, a los siguientes: Estrategias Metodológicas, Planificación de la enseñanza, roles del docente, uso de los Medios y Materiales, Solvencia profesional y evaluación del Desempeño Docente.

2.1.3. Clima Organizacional y su relación con el Desempeño

Docente.

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

a) Las dimensiones del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Docente.

Estilo Gerencial y el Desempeño Docente.

El director debe ser democrático porque deja participar a todo el estamento de la comunidad Educativa. Su gerencialidad se caracteriza por conocer las normas y aplicarlas correctamente en bien de todos los estamentos y de la docencia en especial, debido a que los maestros son el motor del quehacer educativo en el plantel.

Realiza la gestión Educativa de manera equitativa en el trabajo educativo. Su estilo es único y caracteriza la forma de labor en el plantel y según esta realidad es que se reflejará el avance educativo.

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

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

Liderazgo y el Desempeño Docente.

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

La capacidad de convocatoria es una característica que debe poseer el directivo en la marcha institucional, debido a la responsabilidad que asume en la formación de los educandos.

En cada trabajo de equipo, el director está informando sobre el avance del trabajo y si existe dificultades pide sugerencia con la finalidad de llegar a un consenso.

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

Ambiente laboral y el Desempeño Docente.

La delegación de funciones es muy importante en el avance del trabajo escolar, dado que los docentes y demás trabajadores se ven confiados y hacen único la marcha institucional. El director delega funciones en actividades y representaciones necesarias, con el propósito de multiplicar funciones en el plantel y así poder cumplir con los propósitos institucionales.

Para el efecto, es importante la división de trabajo institucional, que eleva el trabajo escolar en la comunidad de base, dado que la educación está destinada a los estudiantes y padres de familia y, para el efecto, es necesario dar responsabilidades de labor a cada uno de los componentes del centro escolar.

El trabajo en equipo es fundamental para cumplir las tareas Educativas señaladas en los documentos y especialmente los planes globales del Estado, en donde todos los componentes de la comunidad Educativa deben realizar trabajos bajo un solo criterio. Todo trabajo en equipo demuestra que existe cohesión en los componentes laborales.

La confianza es fundamental para llevar a cabo el trabajo en equipo, en el cual se trabaja coordinadamente para cumplir las tareas Educativas encomendadas por la Ley de Reforma Magisterial.

Niveles de comunicación y el Desempeño Docente.

La comunicación horizontal es cuando se practica la democracia, el trabajo es en equipo, con confianza en la labor y

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

La comunicación en la comunidad Educativa es fundamental para el avance de la marcha institucional, caso contrario vendría dificultades y un retroceso en el trabajo educativo.

Estímulo laboral y el Desempeño Docente.

El estímulo es muy importante en la marcha institucional, para el cual es necesario el uso de resolución de felicitación de la Institución Educativa, de la UGEL y, si es posible, del Ministerio de Educación, el cual estimularía grandemente el Desempeño Docente. Los estímulos son muy importantes en el avance del docente en el aula y en el plantel.

El buen docente merece el reconocimiento al Desempeño Docente, mediante una carta de felicitación, un diploma de honor al mérito entre otros, con ello estará avanzando el Desempeño Docente.

Otras de las formas es el Incentivo personal, Incentivo académico, que alienta al profesor para su labor, asimismo capacitarse y mejorar su trabajo escolar en el medio escolar.

Manejo de conflictos y el Desempeño Docente.

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

Equilibrio emocional y el Desempeño Docente.

La profesión de docente, exige, conocimientos de distintas ciencias y saberes, además de dominio en habilidades y técnicas para enseñar lo que se sabe. Pero ser docente requiere unas

competencias o disposiciones más básicas o fundamentales: valores, actitudes y aptitudes necesarias para potenciar el desarrollo personal de los estudiantes. Y el desarrollo personal de los estudiantes es un desarrollo integral, por cuanto comprende un desarrollo moral, además de desarrollo cognitivo, afectivo y social. Para propiciar tal desarrollo en los estudiantes es preciso que el docente cuide especialmente su desarrollo personal, su integridad moral y exclusivamente su equilibrio emocional.

Relaciones sociales y el Desempeño Docente

Se debe tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. En estas relaciones desempeñan un papel esencial las relaciones maestro-estudiante, no solo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de ella, desde una perspectiva orientadora.

Principio de autoridad y el Desempeño Docente

El principio de autoridad está diseñado para orientar, para guiar y lograr un objetivo específico y se requiere de quien siga esa autoridad, el estudiante puede obedecer y respetar al docente, sin embargo, esto no significa que le permita tener poder sobre él, la obediencia debe estar fundamentada en la libertad, la confianza, el diálogo y en convicciones internas.

El principio de autoridad es orientar, guiar y lograr que cada persona sea capaz de reconocer, obedecer y respetar, de aquí que comprenda que el docente requiere de autoridad para poder enseñar al estudiante y la autoridad mantiene al docente por encima del estudiante, para que éste le escuche y le obedezca en los procedimientos necesarios para lograr la gestión de su conocimiento, sin embargo el estudiante puede obedecer y respetar al docente y éste no tener autoridad sobre él, la obediencia debe estar basada en la libertad, la confianza, el diálogo y en convicciones internas, es decir, el estudiante reconoce las aptitudes, el conocimiento, la experiencia, observa

coherencia entre los valores y las actitudes del profesor, y además sabe que el profesor guía sus acciones hacia su bien, de manera que éste “obedezca” aún cuando no se le supervisa.

b) Las dimensiones del Desempeño Docente y su relación con el Clima Organizacional

Solvencia profesional y el Clima Organizacional

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

Estrategias metodológicas y el Clima Organizacional.

Los docentes como profesionales de la educación deben dominar, como criterio de trabajo pedagógico los recursos didácticos, que son habilidades y destrezas para usar los materiales educativos en una sesión de clase y orientarlos al trabajo pedagógico.

Para lo cual, debe despertar el interés de los educandos y de los padres de familia, imponiendo la Motivación como parte del trabajo pedagógico de un maestro que se prepara para impulsar la calidad Educativa. Para esto debe dominar las técnicas de enseñanza-aprendizaje, vale decir, aplicar principios pedagógicos del constructivismo.

Planificación de la enseñanza y el Clima Organizacional.

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

La Programación Curricular Anual es un documento que el docente debe realizarlo en equipo para que programe las unidades didácticas, que son diversificadas a cada realidad del

área que se enfoca en la sesión de clase.

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

Las Sesiones de aprendizaje se realizan según el área de estudio, su aplicación tiene en cuenta la motivación, el desarrollo del tema, la recapitulación, la extensión y la evaluación.

La evaluación permite verificar el nivel de aprendizaje según los criterios marcados en la sesión de aprendizaje. Elaboración de instrumentos de evaluación.

Roles del docente y el Clima Organizacional.

El docente es el agente mediador que relaciona los contenidos y las actividades pedagógicas a fin de que el estudiante logre aprendizaje, según las estrategias del docente, con lo cuales estará creando el buen Clima Organizacional en el contexto del plantel.

Es el Orientador, porque señala los criterios de enseñanza y da los criterios en la evaluación, además tiene en cuenta los problemas que cuenta el estudiante en relación al aprendizaje de los contenidos temáticos.

Además, el profesor es un Investigador que ofrece nuevas pautas para mejorar el aprendizaje y observa los problemas que existe en torno al proceso pedagógico que existe en el aula. Es también un Promotor social porque está en las diferentes comisiones de trabajo en y fuera del plantel.

Uso de los materiales y recursos educativos; y el Clima Organizacional.

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

La TIC son herramientas de la comunicación como el Internet, la computadora y otros elementos que permiten la transferencia tecnológica en los educandos del nivel, según su realidad.

Evaluación del Desempeño Docente y el Clima Organizacional.

El docente por naturaleza es un crítico evaluador del aprendizaje en el aula y fuera de ella y de ahí su Capacidad académica, porque conoce su temática y las expone didácticamente frente a los estudiantes del nivel que le corresponde. Por tanto, es un docente que asume el Liderazgo académico en el aula y por ende contribuye al buen Clima Organizacional. Todo buen docente se caracteriza por su puntualidad en el plantel, en el aula y en todas sus tareas que le sean encomendadas.

Propuesta teórica de la tesis: Clima Organizacional y el Desempeño Docente: teoría de la interrelación.

TEORÍA INTERRELACIONAL (Materia – Energía; físico – espíritu; cerebro – propiedades; Moral – Ética; formal –Ética informal; Deontología funciones - deberes). La ética como un instrumento de principio, interrelaciona a los componentes que existen en la materia como energía, en donde el espacio está cubierto de este elemento, que es la verdad intermitente, porque existe, vive y es inherente a nuestro ser.

Con estas proposiciones construimos y explicamos la naturaleza, propiedad del Clima Organizacional y Desempeño Docente, como elemento concreto que se desarrolla en nuestra Institución Educativa, en la naturaleza, la sociedad, en la conciencia.

La materia y la energía son dos estados de un elemento. En la materia se centra las propiedades de la deontología como moral, puede ser formal e informal. Estos fenómenos son observados, evaluados y aplicados a una actividad. Utiliza la lógica como pensamiento y la intuición como la certeza en la réplica del

fenómeno del conocimiento y su construcción.

Las obligaciones del director y como del docente son técnicas y profesionales, son de gestión y pedagógica. En muchos de los casos, el director tiene que ser consejero, administrador, en atención permanente del aprendizaje de los estudiantes.

El personal docente tiene dos funciones dependiente e independiente. El primero es ordenado por el director y las funciones independientes son profesionales de naturaleza pedagógica con los educandos y padres de familia de manera específica, en los cuales se encuentra la diversificación curricular, la aplicación pedagógica, etc. En los últimos tiempos, el profesor se especializa en determinada área de estudio y cumple funciones complementarias como es el de tutor de aula, coordinador pedagógico, etc. El docente en base a su función, debe actuar profesionalmente para lo cual cuenta con una jornada de trabajo de 24 a 32 horas de trabajo, con una jornada mínima o máxima según la naturaleza de cada maestro, con un horario flexible, teniendo en cuenta horas libres de labor, para el descanso.

Además, su labor debe ser de buena fe y la diligencia en su trabajo pedagógico. Los derechos se reflejan en la ley laboral docente, los incentivos pueden darle el director del plantel, el buen trato entre otros. En estos procedimientos de labor docente se toma el criterio moral de cumplir el trabajo con eficiencia que represente la buena voluntad que es intrínseca al profesor o director, donde el deber se convierte en querer.

El docente como ser social es responsable de su desempeño en la Institución Educativa. Sus principios pedagógicos se manifiestan según la naturaleza de cada docente en su labor de enseñanza, pero no puede ser responsable del nivel de aprendizaje y formación por ser el estudiante de naturaleza libre en su voluntad, el determina su proceder.

2.2. Bases conceptuales

Desempeño

El desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo que se ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. Según Arellano (2005) el desempeño es una categoría multidimensional para referirse a los resultados y a la eficacia y eficiencia para producirlos. (pg3)

Docente

Pérez (2006) Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. (p1).

Clima

Pérez (2009) Clima Institucional como el ambiente generado en una Institución Educativa a partir de sus vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela.

Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores, 20 motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y profesionales. (p34)

Institución

Cruz (1993): Habitualmente se entiende por Institución cualquier organismo o grupo social que, con unos determinados medios, persigue la realización de unos fines o propósitos. Sin embargo, dentro de la literatura económica, se utiliza el concepto "Institución" como algo más genérico: la forma en que se relacionan los seres humanos de una determinada sociedad o colectivo,

buscando el mayor beneficio para el grupo. Son los usos, hábitos, costumbres o normas por los que se rigen las relaciones sociales y económicas entre los miembros del grupo. (p5)

2.3. Bases epistemológicas

Desde el punto de vista epistemológico, indicamos que esta investigación es cuantitativa ya que pretende decir entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas de la estadística. Analiza la realidad descomponiéndola en variables, es relativamente constante y adaptable, prueba teorías o hipótesis.

Científicamente, dentro del campo de la investigación, se ha cumplido con los pasos del método científico, con el rigor que exige la epistemología para generar el conocimiento.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Ámbito

Se ejecutó en el distrito de Contamana, esta ubicada en la parte nororiental del Perú, en donde se ubica la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera”, comprendida de la UGEL Ucayali-Contamana, es integrada (inicial, primaria y secundaria), la población estudiantil en el nivel secundaria es de 956 estudiantes, en el nivel primaria 945 estudiantes y en el nivel inicial 260 estudiantes, cuenta con 52 docentes en el nivel secundaria más un director, en el nivel primaria cuenta con 33 docentes más un subdirector y en el nivel inicial cuenta con 15 docentes más una subdirectora respectivamente.

3.2. Población

La población de la investigación estará conformada por 100 docentes de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” del distrito de Contamana; departamento de Loreto; UGEL-Contamana, 2017.

Lo cual se encuentra distribuida de la siguiente manera:

CUADRO N° 1

Población de Docentes del Nivel Inicial, Primario y Secundario de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” del Distrito de Contamana.

Nombre de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera”	Cantidad de docentes
Nivel Inicial	15
Nivel Primario	33
Nivel Secundario	52
Total	100

Fuente: Cuadro de Asignación Personal (CAP)-2017

3.3. Muestra

- **La muestra**

Por razones lógicas, estará constituido por 100 docentes de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana de los diferentes niveles. El tipo de muestra fue seleccionado mediante la técnica de muestreo intencional dado que se tomo grupos constituidos de docentes de los Niveles de Inicial, Primaria y Secundaria.

Nombre de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera”	Cantidad de docentes de la Muestra
Total	100

3.4. Nivel y tipo de investigación

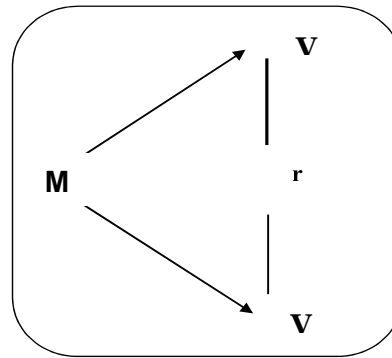
La presente investigación es un estudio de nivel correlacional, dado que se evalúa el grado de relación y su comportamiento entre las variables del Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente de la Institución de Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana, a través de una encuesta. Según Hernández R., Fernández, C. y Baptista.

M. (2003, P. 121), los estudios correlacionales miden cada variable presuntamente relacionada y analizan la correlación que se expresan en hipótesis sometidos a prueba. El nivel de investigación es de tipo básico sustantivo, porque describe las manifestaciones de la V1 y V2, cuyo estudio es no experimental, pues no se someterá a los docentes a ninguna situación específica.

3.5. Diseño de investigación

El diseño de la investigación utilizado fue el correlacional, ya que es el que nos permitirá determinar la relación entre el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente en la ciudad de Contamana, de esta manera establecer la correlación entre ambas variables, así lo cita Tapia (2000), el cual se muestra en el

siguiente diagrama:



Dónde:

M = Muestra de Investigación (Docentes)

r = Relación entre variables

V1 = Clima Organizacional Institucional

V2 = Desempeño Docente

3.6. Técnica e instrumentos

La técnica utilizada fue la encuesta; la misma que permitió conocer la opinión, actitudes y comportamientos a través de la aplicación de preguntas elaboradas cuidadosamente para los integrantes de la muestra de estudio.

a) Variable 1:

Clima Organizacional Institucional

Se utilizará el instrumento del cuestionario, ya que consiste en un conjunto de preguntas respecto a la variable del Clima Organizacional Institucional ya que es una variable a medir, las preguntas son de tipo cerradas ya que contiene opciones de respuestas previamente delimitadas; pensando en los docentes.

Las preguntas son de tipo Escala Likert, que está constituido por 40 items, presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante las cuales se pide la reacción de los participantes entre cinco categorías.

b) Variable 2:

Desempeño Docente

Se utilizará el instrumento del cuestionario, como es la variable

Desempeño Docente, que consiste en un conjunto de preguntas, las preguntas son de tipo cerradas ya que contiene opciones de respuestas previamente delimitadas; pensando en los docentes en el aula.

Las preguntas son de tipo Escala Likert, que es un conjunto de ítems constituido por 35 ítems, presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante las cuales se pide la reacción de los participantes entre cinco categorías.

TECNICAS	INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICA
ENCUESTAS	CUESTIONARIO (Escala Likert)	Aplicado a los docentes de la I.E.E. "GENARO HERRERA" para recoger información referida al Clima Institucional y su relación en el desempeño laboral docente.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

La validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación han sido consolidadas por el catedrático de la Universidad Alas Peruanas de Andahuaylas, además el Especialistas de la UGEL Andahuaylas y el Coordinador de la IEE "Juan Espinoza Medrano" de Andahuaylas, todos ellos doctores en Ciencias de la Educación y maestros que han demostrado rigurosidad y tenacidad académica. Al final las observaciones y sugerencias han sido levantadas respectivamente.

Encuesta de opinión a los docentes de la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" del nivel de Educación Secundaria de la UGEL Contamana.

La tesis titulada: "El Clima Organizacional Institucional y su influencia en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" distrito de Contamana, provincia de Ucayali, región Loreto, año 2013", esta tesis ha sido elaborado tomando como base a los constructos teóricos y metodológicos de la investigación científica, por lo que al final demostraron que el Clima Organizacional se relaciona significativamente con el

Desempeño Docente.

3.8. Procedimiento

Para la ejecución de la presente investigación se procedió de la siguiente manera:

- 1. Permiso.** Se solicitó al director de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana para desarrollar la investigación.
- 2. Consentimiento informado.** Se solicitó a todos los estudiantes del tercer grado, cuarto y quinto grado del nivel secundario el consentimiento informado, debido a que son partícipes de la investigación.
- 3. Encuesta.** Se encuestó a todos los docentes y estudiantes en sus respectivas aulas.

3.9. Plan de tabulación y análisis de datos

La tabulación se efectuó en forma automática, ayudado por el Excel y software IBM SPSS, versión 25.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis descriptivo

En el presente capítulo se presentarán el contexto y los sujetos de investigación, los resultados obtenidos después de haber realizado y aplicado las encuestas sobre Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente y se procederá con el análisis de los resultados de la investigación.

4.1.1. Variable Clima Organizacional Institucional

Cuadro. N°2
Medidas estadísticas de la variable Clima Organizacional Institucional y sus dimensiones

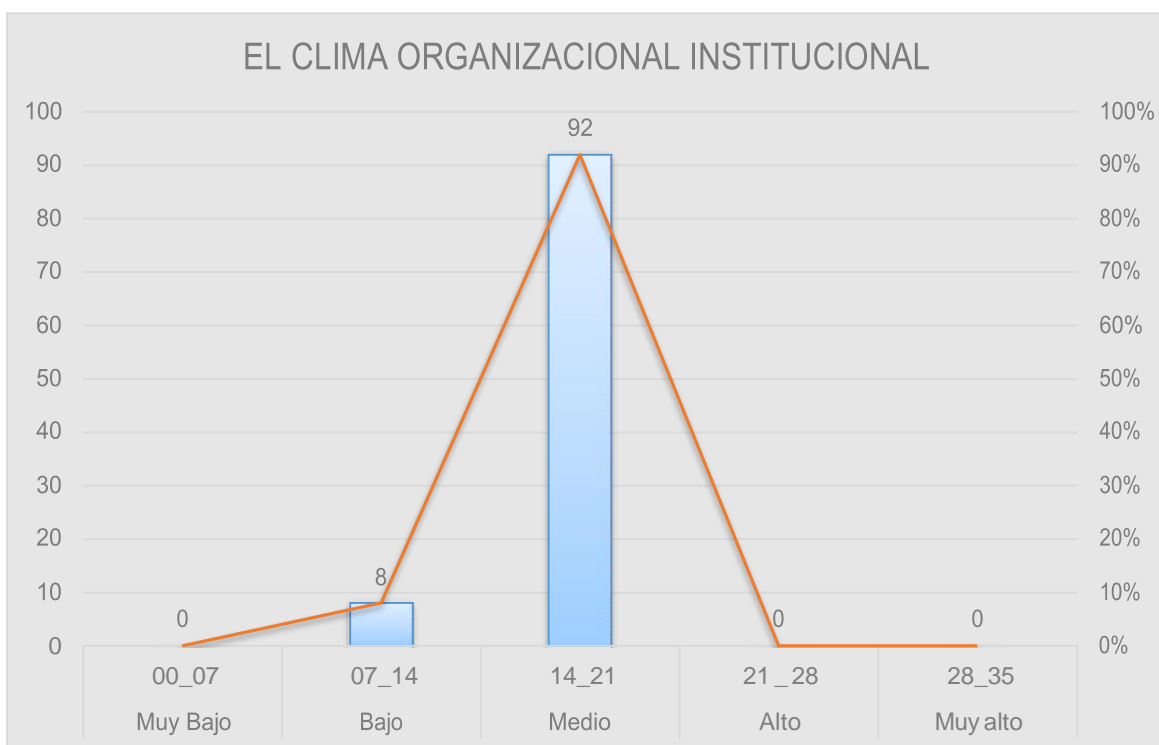
<i>Variables</i>	Media	Desv. típ.
<i>EL CLIMA ORGANIZACIONAL</i>		
<i>INSTITUCIONAL</i>	17	1.89
<i>ESTILO GERENCIAL</i>	20	2.59
<i>LIDERAZGO</i>	20	2.87
<i>AMBIENTE LABORAL</i>	20	2.62
<i>NIVELES DE COMUNICACIÓN</i>	12	1.61
<i>ESTÍMULO LABORAL</i>	10	4.15
<i>MANEJO DE CONFLICTOS</i>	16	2.37
<i>EQUILIBRIO EMOCIONAL</i>	17	2.47
<i>RELACIONES SOCIALES</i>	26	2.91
<i>PRINCIPIO DE AUTORIDAD</i>	13	1.42
<i>N</i>		100

Fuente: Cuestionario sobre Clima Organizacional Institucional.

Según el cuadro N°2, en la variable Clima Organizacional Institucional la media fue 17

+ 1,89; pero en cuanto a las dimensiones, la media más alta se registró en la dimensión de relaciones sociales (26 + 2.91) y la más baja en la dimensión niveles de comunicación (12 + 1,61).

Figura. N°1

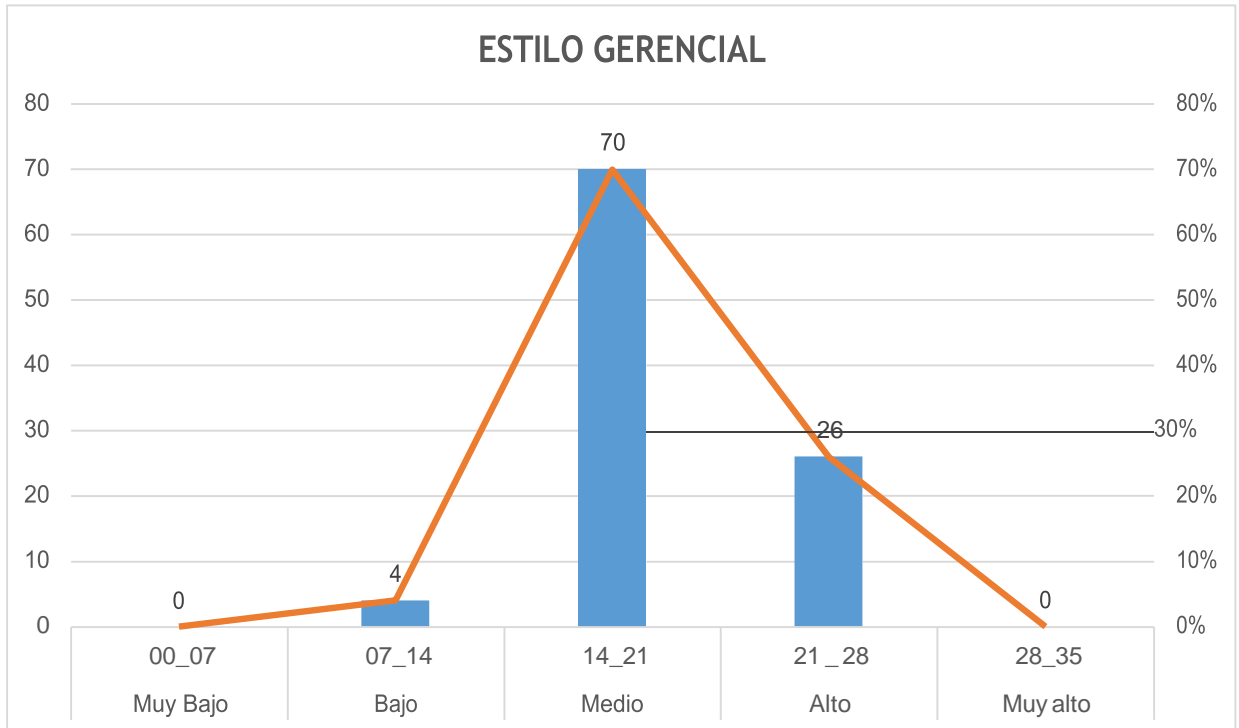


Fuente: Niveles del Clima Organizacional Institucional de la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana.

En la figura N°1 se observa que el Clima Organizacional Institucional de la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana es de nivel medio (92%) a bajo (8%).

DIMENSIÓN ESTILO GERENCIAL

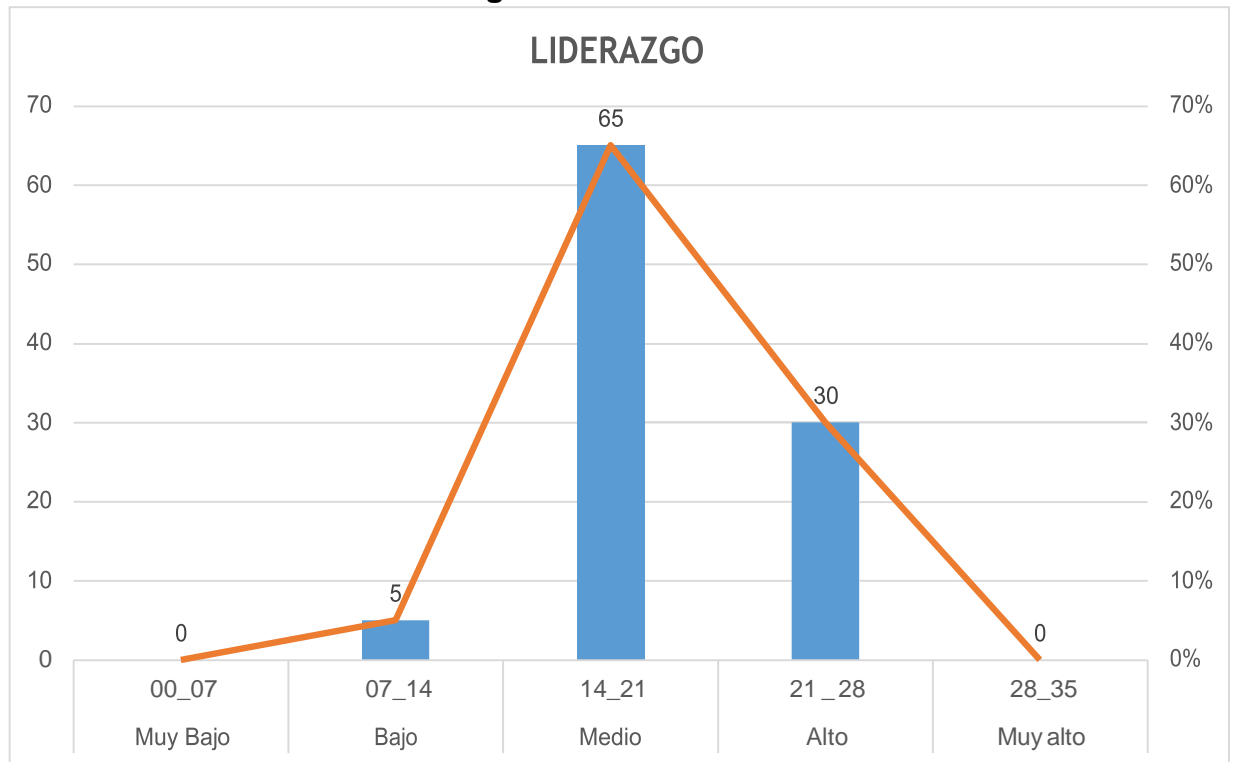
Figura. N°2



Fuente: Niveles del Clima Organizacional Institucional de la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana.

Según la figura N°2, para los docentes de la Institución Educativa, el estilo gerencial del director está entre los niveles alto (26%) y bajo (4%). Y para un gran porcentaje de docentes el estilo gerencial se ubica en el nivel medio (70%).

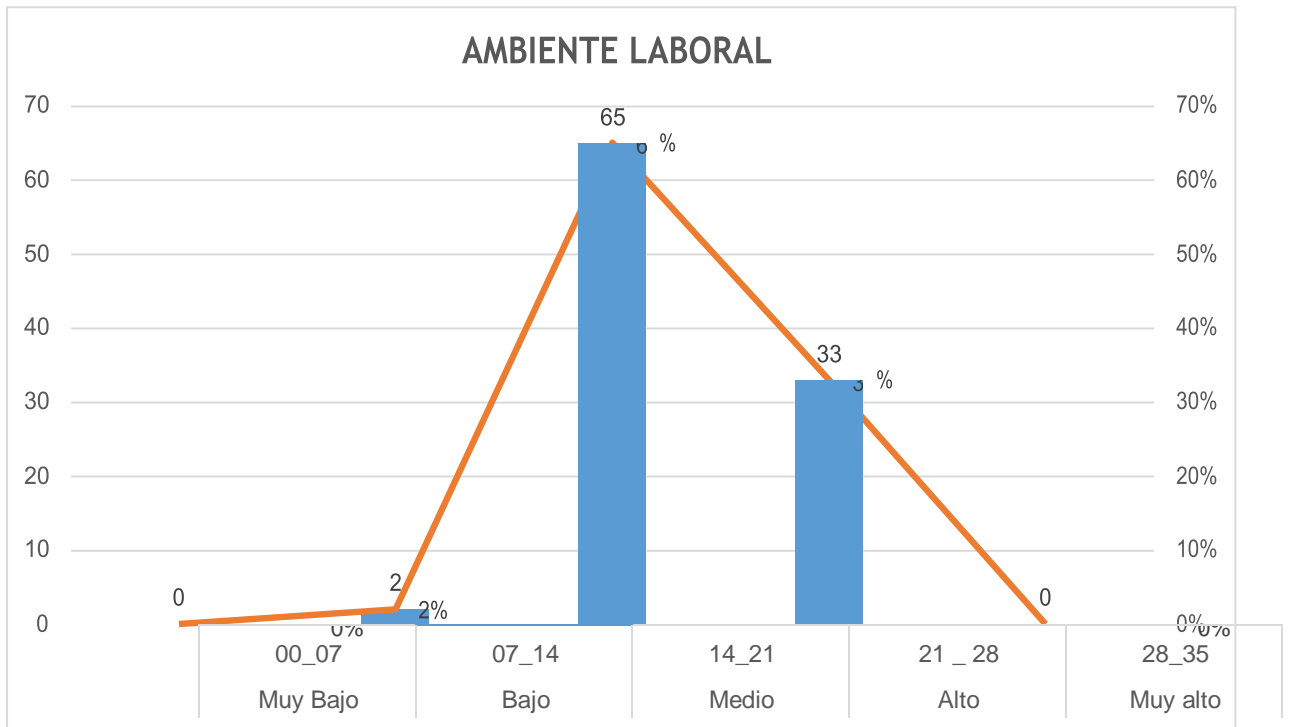
DIMENSIÓN LIDERAZGO
Figura. N°3



*Fuente: Niveles del Clima Organizacional Institucional de la
 Institución Educativa Emblemática "Genaro
 Herrera" de Contamana.*

Según la figura N.º 3, los docentes de la institución Educativa consideran que el liderazgo del director está entre los niveles alto (30%) y bajo (5%). Igual manera muchos docentes califican el liderazgo del director en un nivel medio (65%).

**DIMENSIÓN AMBIENTE
LABORAL
Figura. N°4**

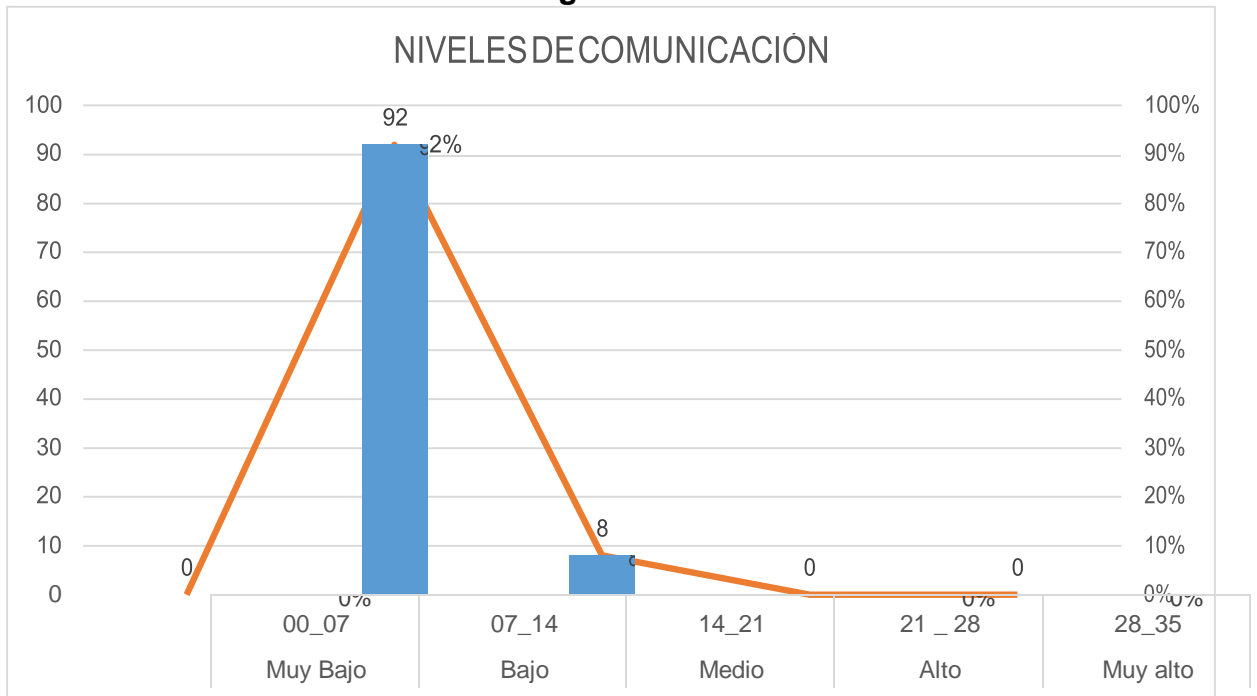


Fuente: Niveles del Clima Organizacional Institucional de la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana.

Según la figura 4, para los docentes de la institución Educativa, el ambiente laboral está entre los niveles alto (33%) y bajo (2%). Para la gran mayoría el ambiente laboral está en el nivel medio (65%).

DIMENSIÓN NIVELES DE COMUNICACIÓN

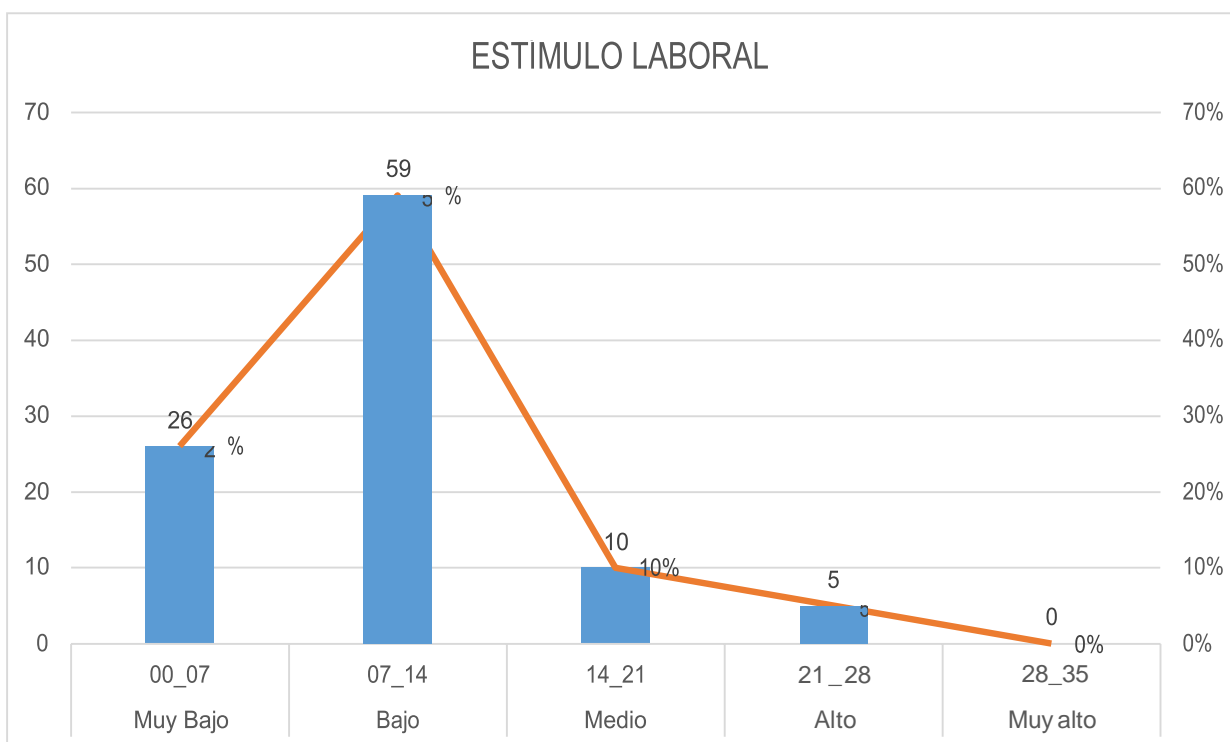
Figura. N°5



Fuente: Niveles del Clima Organizacional Institucional de la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana.

Según la figura 5, los docentes de la institución Educativa, consideran que la comunicación está entre los niveles medio (8%) y bajo (92%).

**DIMENSIÓN ESTÍMULO
LABORAL
Figura. N°6**

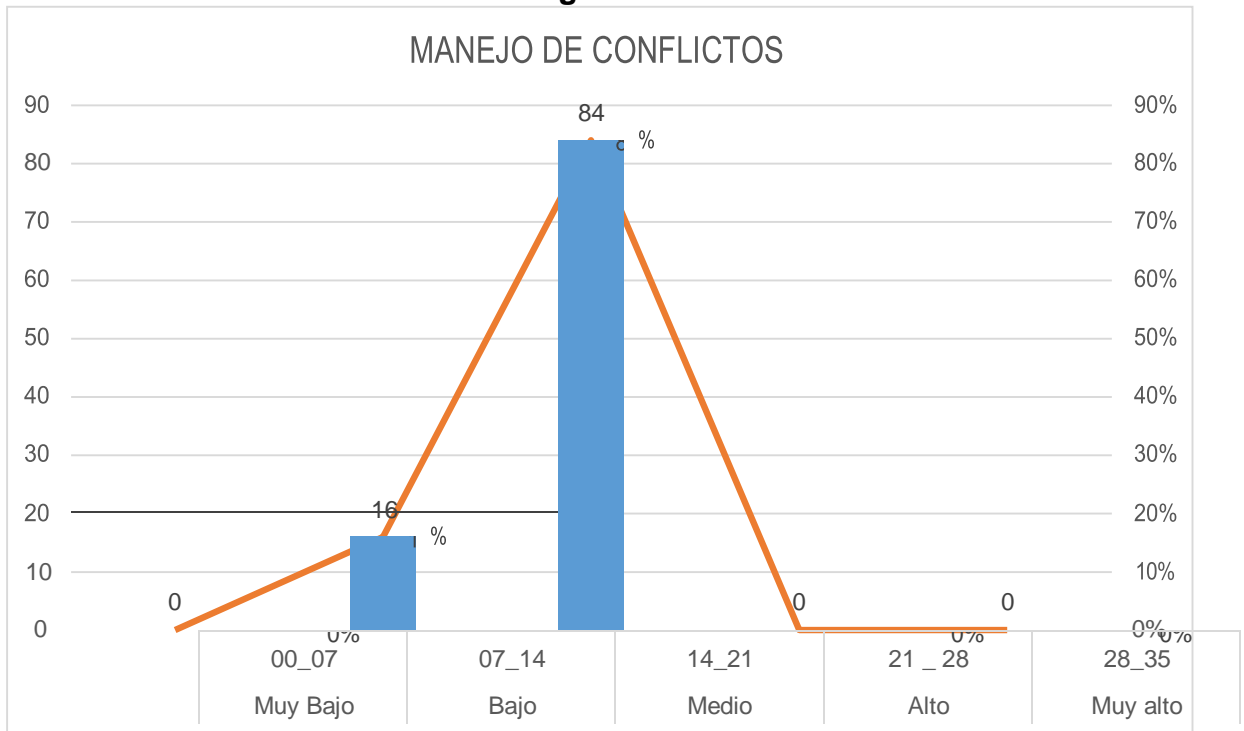


Fuente: Niveles del Clima Organizacional Institucional de la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana.

Según la figura N.º 6, para los docentes de la Institución Educativa, el estímulo laboral que recibe del parte de la UGEL y la dirección está entre los niveles alto (5%) y muy bajo (26%). Mientras que muchos de los docentes consideran que el estímulo laboral está en el nivel bajo (59%).

DIMENSIÓN MANEJO DE CONFLICTOS

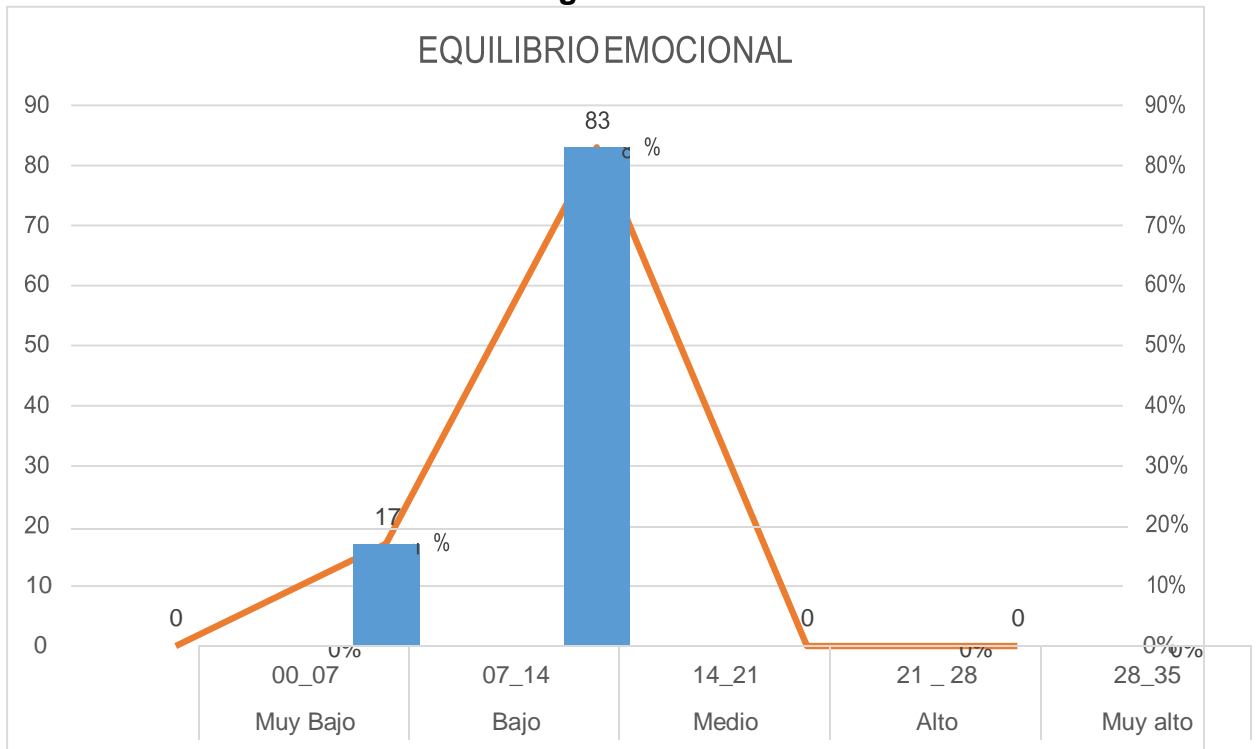
Figura. N°7



Fuente: Niveles del Clima Organizacional Institucional de la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana.

Según la figura N.º 7, para los docentes de la Institución Educativa, el manejo de conflictos de parte de la dirección está entre los niveles medio (84%) y bajo (16%). La mayoría de los docentes consideran que el manejo de conflictos es medio, con un 84% representado por 84 docentes.

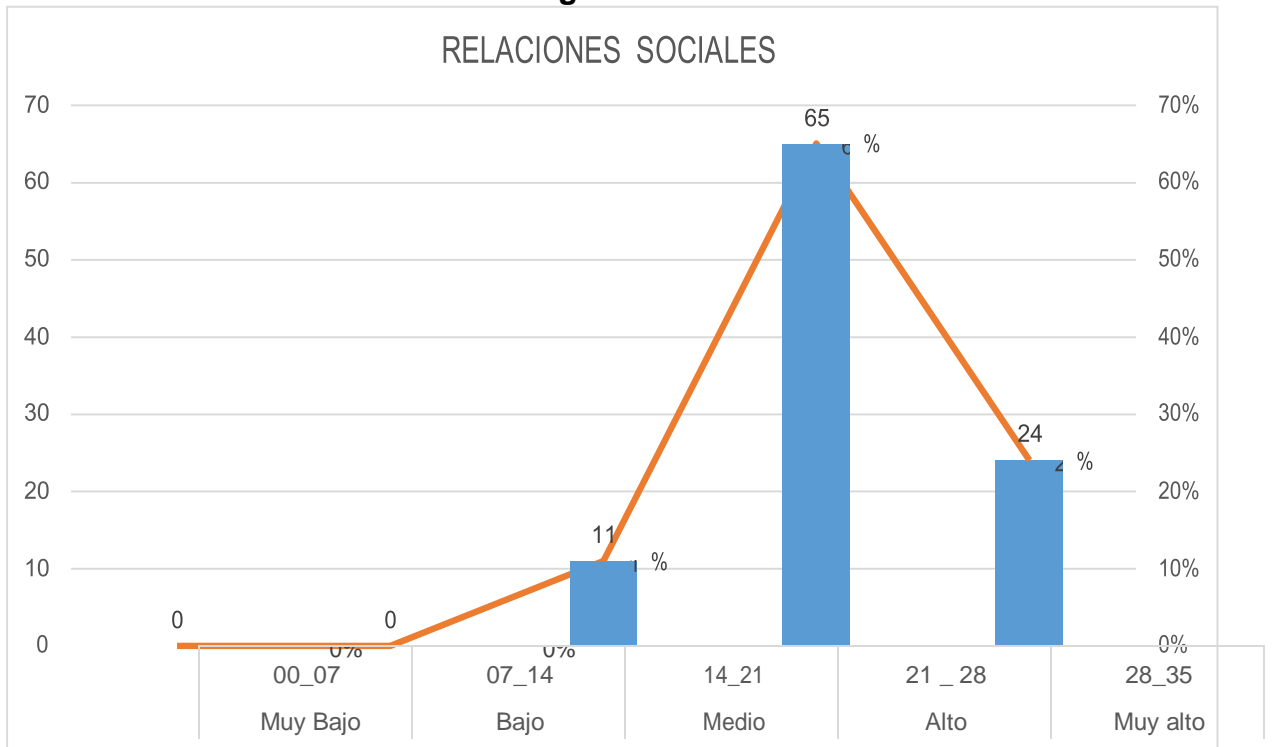
**DIMENSIÓN EQUILIBRIO
EMOCIONAL**
Figura. N°8



Fuente: Niveles del Clima Organizacional Institucional de la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana.

Según la figura 8, para los docentes de la institución Educativa, el equilibrio emocional está entre los niveles medio (83%) y bajo (17%).

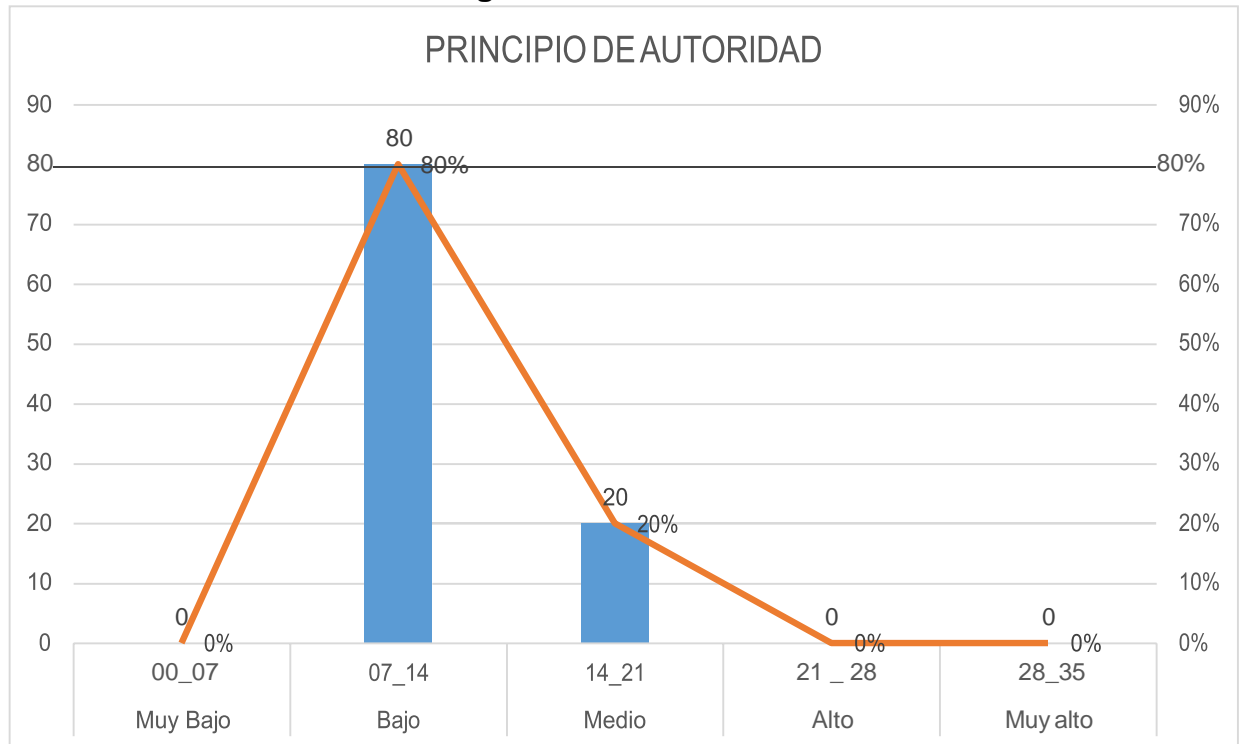
**DIMENSIÓN RELACIONES
SOCIALES
Figura. N°9**



*Fuente: Niveles del Clima Organizacional Institucional de la
Institución Educativa Emblemática "Genaro
Herrera" de Contamana.*

Según la figura N°9, para los docentes de la Institución Educativa, las relaciones sociales están entre los niveles muy alto (24%) y medio (11%). Y para un gran porcentaje de docentes las relaciones sociales se ubican en el nivel medio (65%).

**DIMENSIÓN PRINCIPIO DE
AUTORIDAD
Figura. N°10**



Fuente: Niveles del Clima Organizacional Institucional de la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana.

Según la figura 10, para los docentes de la institución Educativa, el principio de autoridad está entre los niveles medio (20%) y bajo (80%).

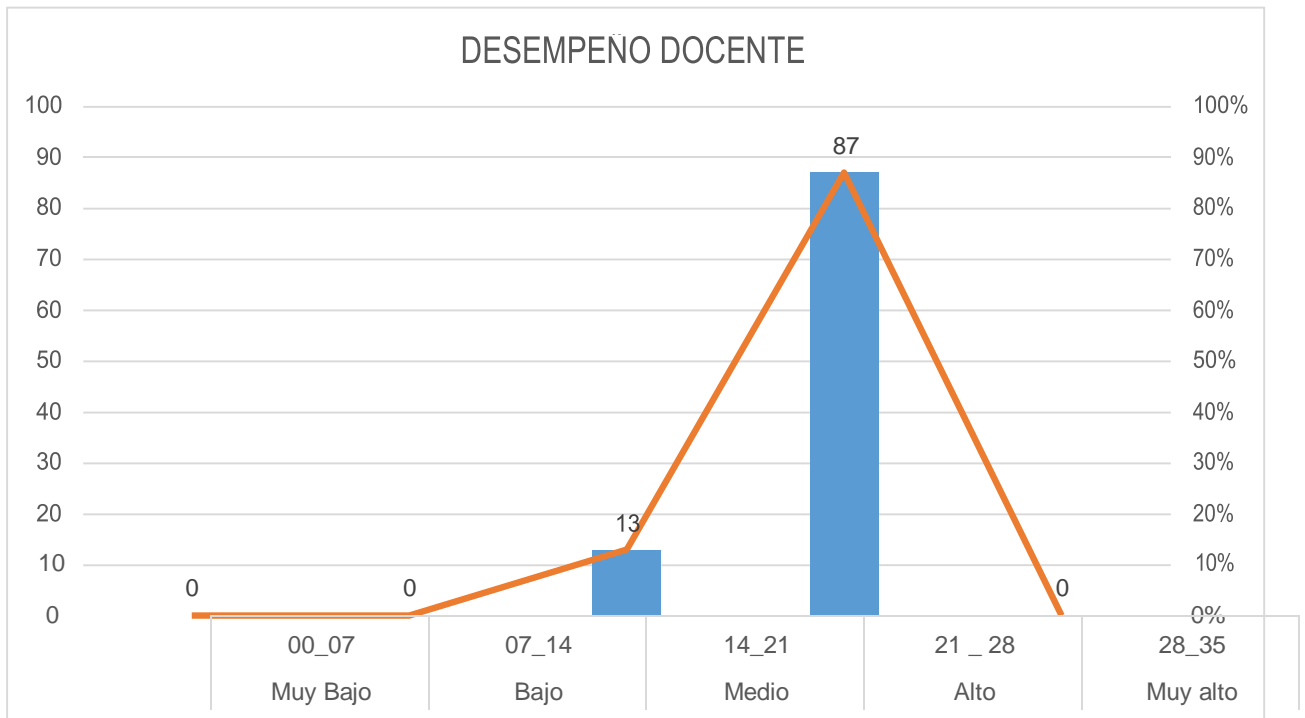
4.1.2. Variable Desempeño Docente

Cuadro N° 3

**MEDIDAS ESTADÍSTICAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO
DOCENTE Y****SUS DIMENSIONES**

VARIABLES	Media	Desv. típ.
DESEMPEÑO DOCENTE	25	2
SOLVENCIA PROFESIONAL	22	2
ESTRATEGIAS METODOLÓGICA	25	3
PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA	23	2
ROLES DE DOCENTES	34	4
USO DE LOS MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS	26	3
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	19	1
<i>FUENTE: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE</i>		

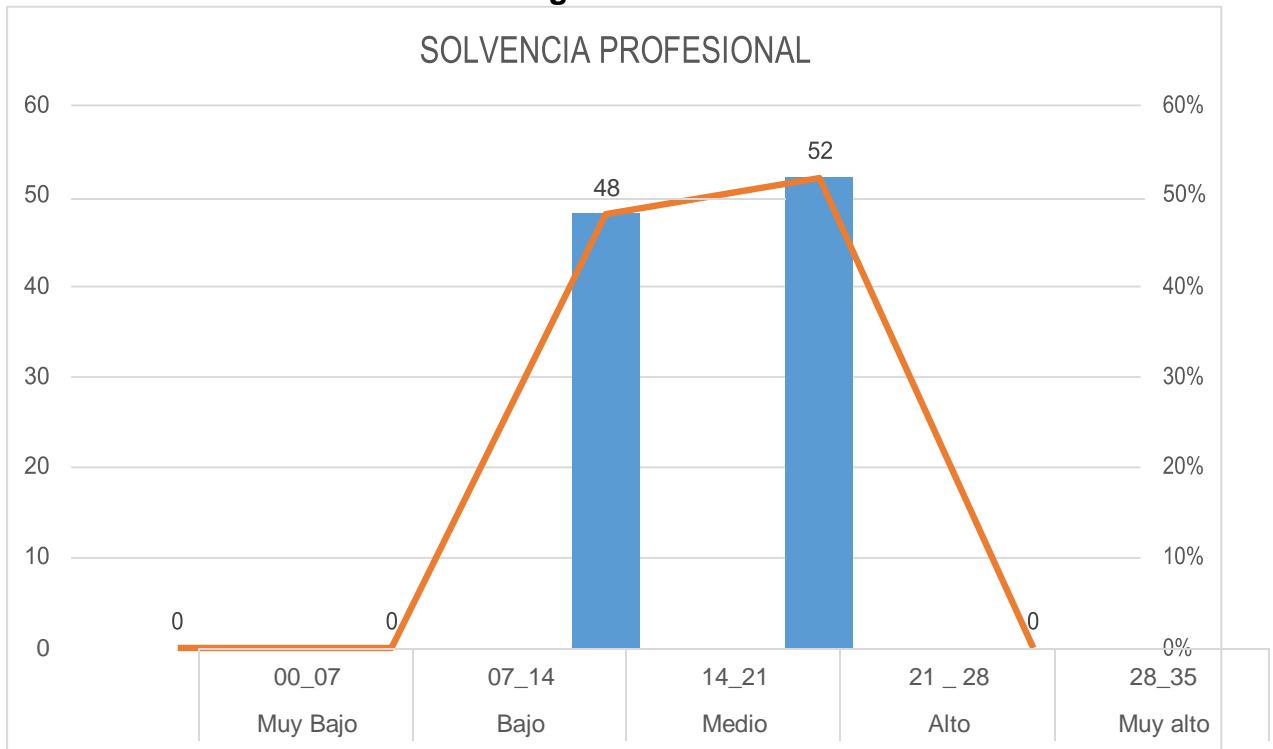
Según el cuadro N°3, en la variable Desempeño Docente el promedio general fue 25 + 2; pero en cuanto a las dimensiones, la media más alta se registró en la dimensión de roles de docente (34 + 4) y la más baja en la dimensión de evaluación del Desempeño Docente (19 + 1).

Figura. N°11

Fuente: Niveles del Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana.

Obsérvese en la figura N°11 que el desempeño de los docentes de la Institución Educativa está entre los niveles alto (87%) y medio (13%).

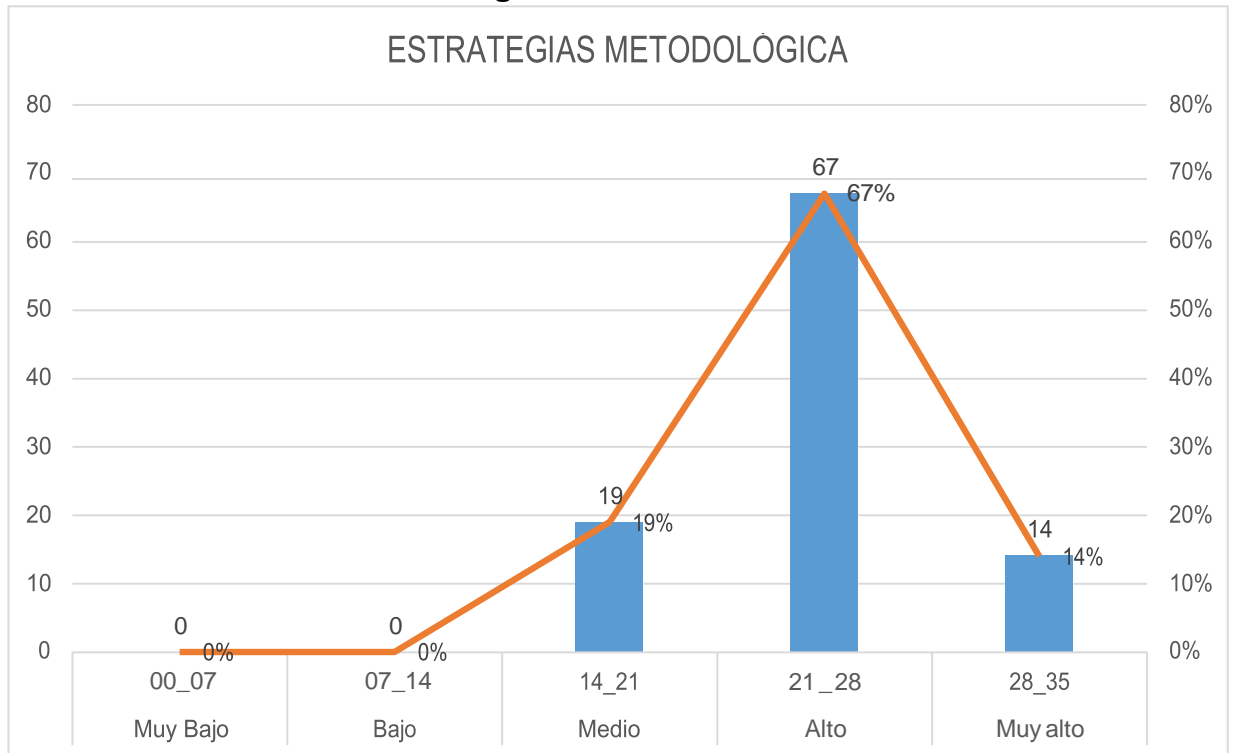
**DIMENSIÓN SOLVENCIA
PROFESIONAL
Figura. Nº12**



Fuente: Niveles del Desempeño Docente dimensión: Solvencia profesional.

La figura 12 muestra que la solvencia profesional de los docentes de la Institución Educativa está entre los niveles de alto (52%) y medio (48%), esto en cuanto a liderazgo académico, idoneidad académico y manejo de referentes teóricos y metodológicos.

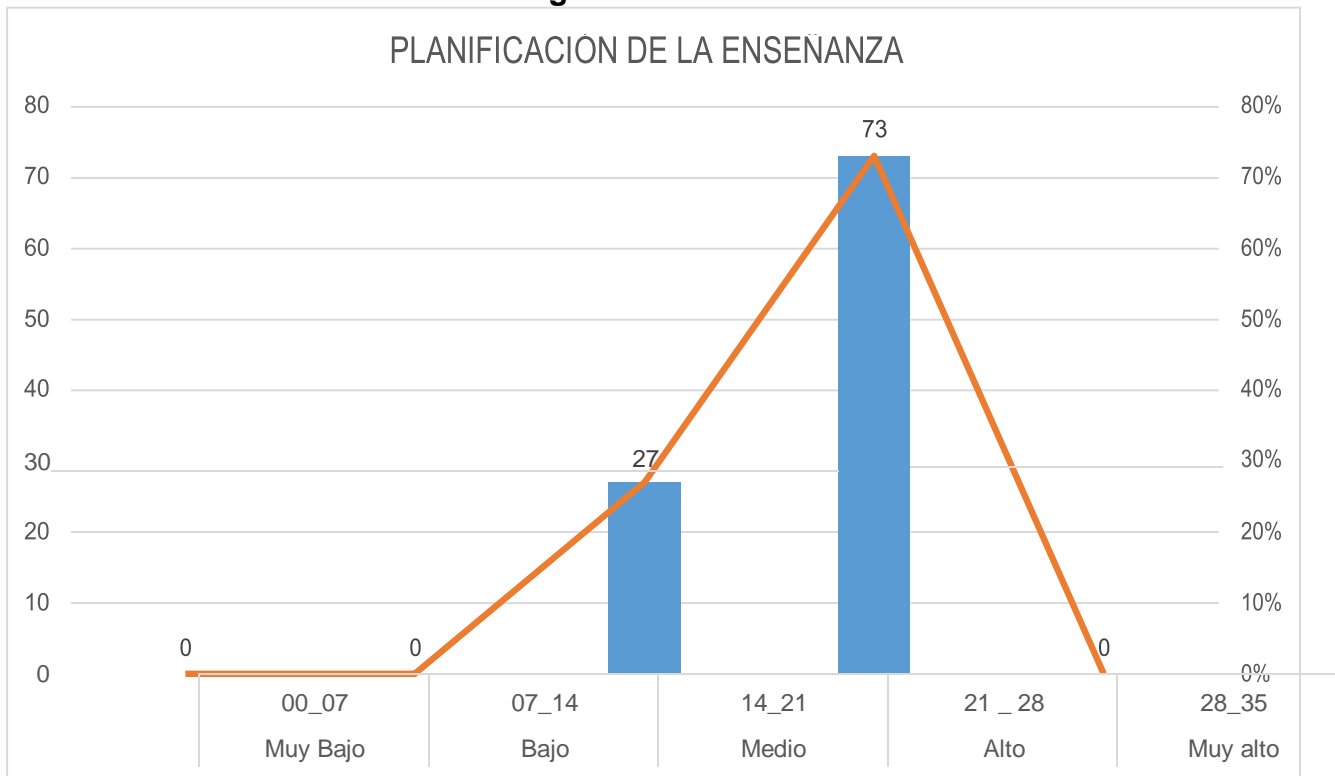
**DIMENSIÓN ESTRATEGIAS
METODOLÓGICA
Figura. Nº13**



Fuente: Niveles del Desempeño Docente dimensión: Estrategias metodológica.

En opinión de los encuestados (figura 13), en la institución Educativa se aplica una estrategia metodológica adecuada para el aprendizaje de los estudiantes, ubicándose así en el nivel alto (67%) representado por 67 docentes, y ligeramente opinan los 14 docentes que las estrategias metodológicas aplicados son idóneos.

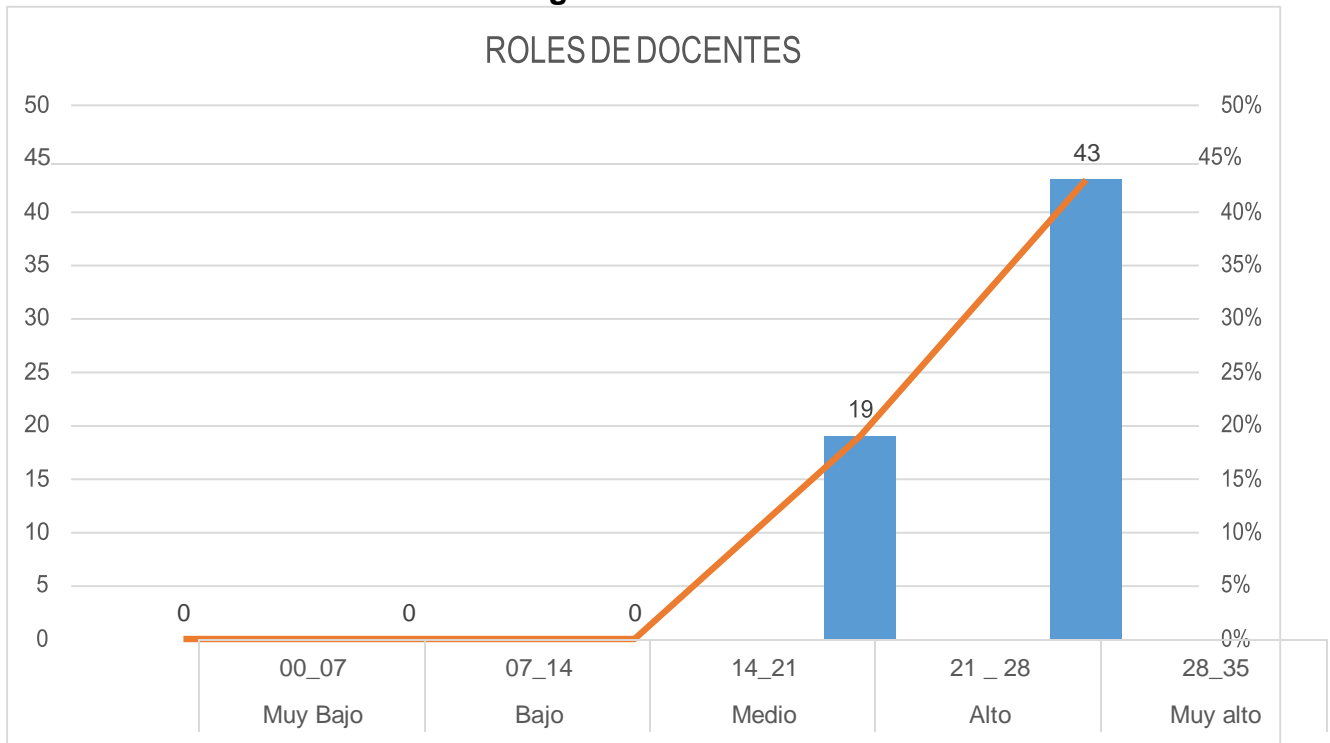
DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA
Figura. N°14



Fuente: Niveles del Desempeño Docente dimensión: Planificación de la enseñanza.

Nótese en la figura 14 los docentes de la Institución Educativa realizan antes de las sesiones de aprendizaje la planificación de la enseñanza, en la figura indica que el 73% planifican la enseñanza y los 27% planifican medianamente.

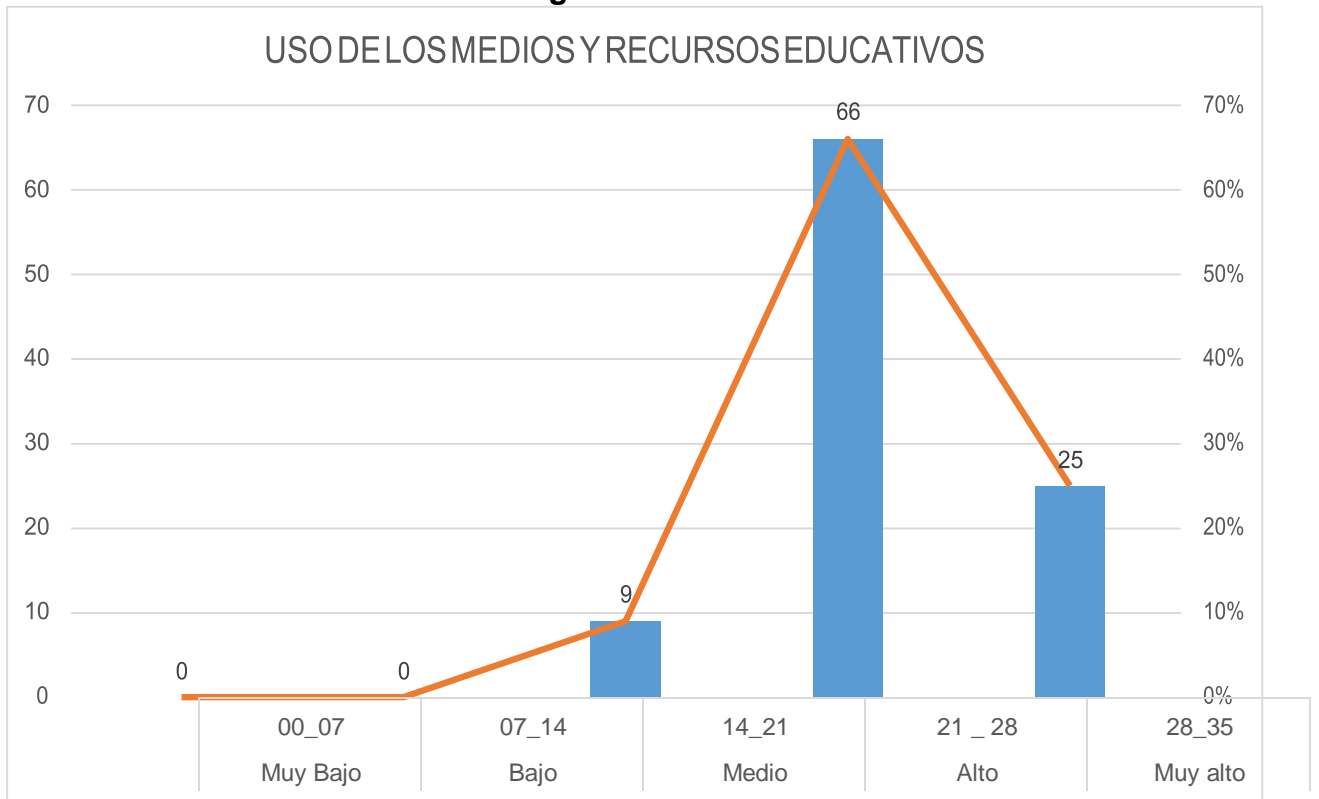
**DIMENSIÓN ROLES DE
DOCENTES**
Figura. Nº15



Fuente: Niveles del Desempeño Docente dimensión: Roles de docentes.

En opinión de los encuestados (figura 15), en la Institución Educativa, el docente cumple con los roles exitosamente, 43% indicaron que cumplen muy altamente los roles y los otros se ubican en el nivel alto con 19%. El docente es mediador, orientador, investigador y promotor social.

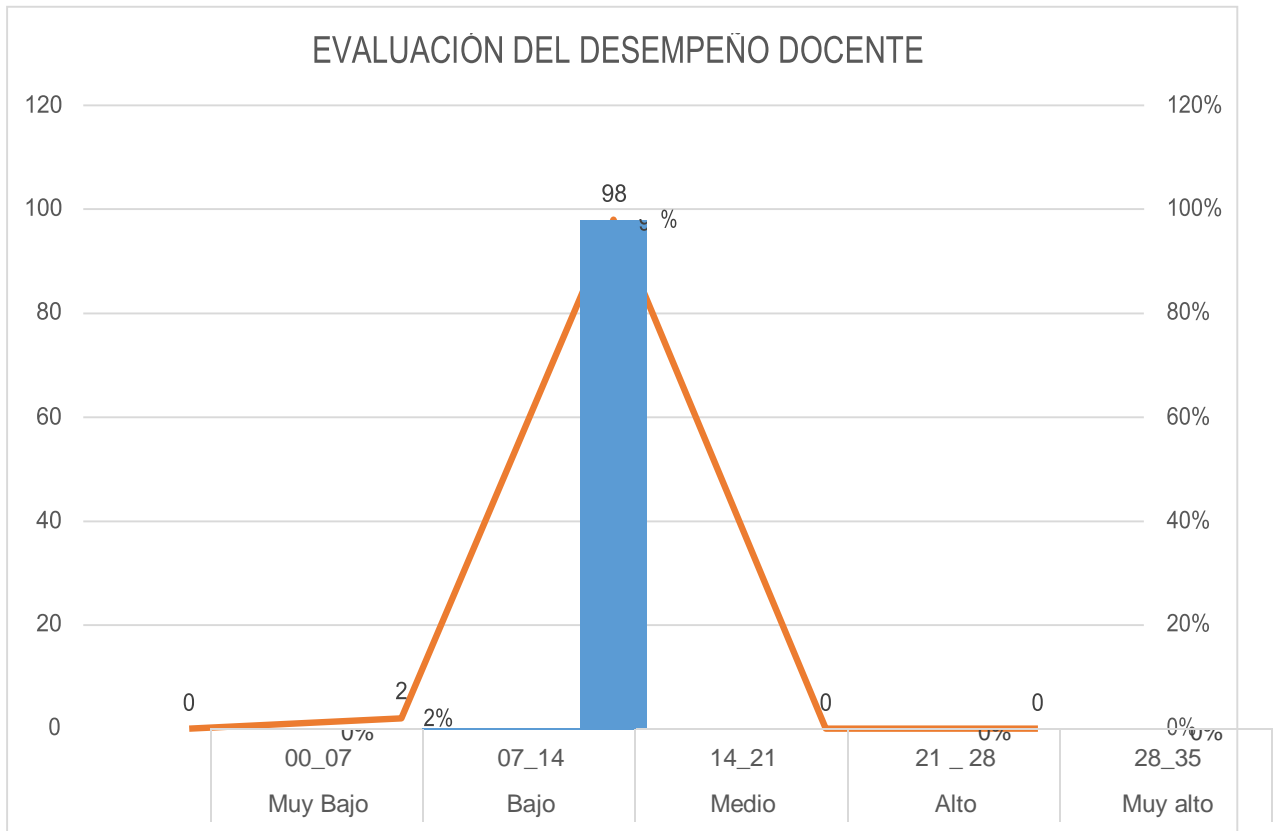
DIMENSIÓN USO DE LOS MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS
Figura. Nº16



Fuente: Niveles del Desempeño Docente dimensión: Uso de los materiales y recursos educativos.

En opinión de los encuestados (figura 16), en la Institución Educativa, el docente hace uso de los materiales y recursos educativos, ubicándose en el nivel alto con un 66% y en el nivel muy alto con un 25%. El docente hace uso favorablemente los materiales educativos, recursos educativos y las TICs.

DIMENSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
Figura. N°17



Fuente: Niveles del Desempeño Docente dimensión: Evaluación del desempeño docente

En opinión de los encuestados (figura 17), en la Institución Educativa, el docente tiene capacidad académica, liderazgo y es puntual medianamente (98%).

4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Relación entre el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.

El objetivo general del estudio fue establecer el grado de correlación entre el Clima Organizacional Institucional y su influencia en el Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” distrito de Contamana, Loreto.

Para verificar la hipótesis general se asociaron las variables Clima Organizacional Institucional y Desempeño Docente. Según la tabla 4, la prueba de K-S dio $p < .05$ para la variable Clima Organizacional, indicando que los datos de esta no tienen una distribución normal; pero para la variable Desempeño Docente dio $p > .05$, es decir, los datos de esta variable sí tienen una distribución normal.

Tabla N°.4

Resultados de la prueba de normalidad para las variables Clima Organizacional Institucional y Desempeño Docente.

Rho de Spearman	Clima Organizacional Institucional	Coefficiente de correlación	1,465
		Sig. (bilateral) (p)	,032
		N	100
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	1,164
		Sig. (bilateral) (p)	,211
		N	100

Fuente: Elaboración Propia.

Los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman (tabla 5) revelan que entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente existe una relación moderada ($\rho = .565^{**}$) y muy significativa ($**p < .05$)

Tabla N°.5

	Variables	rho de spearman	Sig. (bilat)
Rho de Spearman	Clima Organizacional Institucional	.565**	,000
	Desempeño Docente		
	N		100

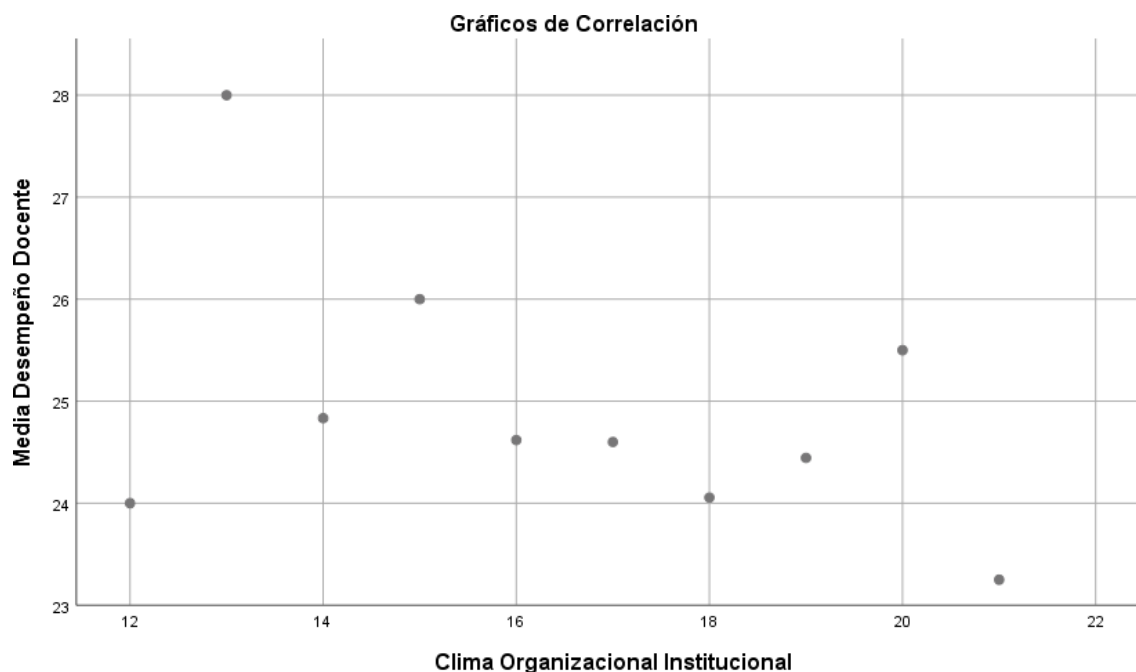
Fuente: Elaboración Propia.

Decisión.

Como la prueba dio $**p < .05$, al .000 de error se concluye que existe una relación significativa entre el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente en en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.

La figura N°18 muestra la naturaleza de la correlación entre las variables Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente. A medida que ascienden los puntajes de la primera variable, también lo hacen los de la segunda.

Figura. N°18



4.3. Discusión de resultados

El buen funcionamiento de una Institución Educativa depende del personal capacitado con el que cuente, cuyo desempeño debe ser el mejor; pero también de la existencia de un Clima Organizacional Institucional adecuado para que este personal se encuentre a satisfacción y tenga un buen desempeño. El Clima Organizacional está configurado por un conjunto de características y regularidades estables y perdurables (Acosta et al., 2002) que son percibidas por el personal y que van a influir en su bienestar o malestar. El clima es la forma como cada individuo percibe a su ambiente de trabajo (Martínez, 2003) y está influenciado por valores, actitudes, creencias y por el entorno mismo.

Para concebir esta investigación se estimó que el Clima Organizacional tenía alguna relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente y que ambos factores se combinan para asegurar un servicio de calidad. En ese sentido, esta investigación se propuso determinar

si existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana, pues estoy convencido de que el Clima Organizacional Institucional es un aspecto importante para lograr un buen Desempeño Docente. Los resultados permitieron comprobar que entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente de la Institución Educativa existe una correlación moderada ($\rho = .565^{**}$), pero muy significativa ($**p < .05$). Tanto el Clima Organizacional como el Desempeño Docente están entre los niveles alto y muy alto. Es moderada la relación entre las dimensiones del Clima Organizacional Institucional (Estilo gerencial, liderazgo, ambiente laboral, niveles de comunicación, estímulo laboral, manejo de conflictos, equilibrio emocional, relaciones sociales y principio de autoridad) y las dimensiones del Desempeño Docente (Estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza, roles del docente, uso de los materiales y recursos educativos, solvencia profesional y evaluación del desempeño del docente). Otros estudios internacionales y nacionales exploraron también la relación entre estas dos variables y determinaron que existe alguna relación entre ellas. Por ejemplo, en Venezuela, Fernández (2004) al estudiar la relación entre Clima Organizacional y la supervisión del Desempeño Docente comprobó que existe una relación débil entre esas dos variables. En Lima, Montalvo (2011) y Mescua (2010) exploraron también la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente; ambos comprobaron que existe una relación significativa entre estas dos variables. Inclusive, en Ecuador, el estudio de Uría (2011) sobre la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño

laboral de los trabajadores de una compañía sirvió para determinar que los trabajadores experimentan inconformidad con respecto al Clima Organizacional imperante. Es decir, el clima no solo se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una organización, sino que influye en la calidad de dicho desempeño.

En el presente estudio se determinó que el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente se relacionan moderadamente, pero de manera muy significativa. Quiere decir que esta evidencia debe tomarse en cuenta para trabajar más en el Clima Organizacional Institucional de las instituciones Educativas y también en capacitar y preparar a los docentes para que tenga un mejor desempeño en provecho de los aprendizajes de los estudiantes. Si las autoridades Educativas desean que el personal esté a gusto y manifieste un buen desempeño, deben preocuparse por fomentar y mantener un clima saludable y armonioso en el que cada individuo se desempeñe a satisfacción, pero también deben preocuparse por la formación continua de los docentes. La investigación tuvo por finalidad verificar también seis objetivos específicos.

Establecer la relación entre el Clima Organizacional Institucional y la solvencia profesional en la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana. La solvencia profesional de un docente en el aula le da carácter de un Liderazgo académico en la comunidad Educativa y como tal es un profesor destacado que merece un estímulo en su labor docente. Se caracteriza por su idoneidad académica en el aula y en el plante como uno de los docentes más connotados en el desempeño en el aula y fuera de ella. De ahí que la solvencia del docente es un factor muy importante para la

construcción de un Clima Organizacional saludable. Asimismo, los docentes, que están en permanente interrelación con estudiantes, colegas y demás personal deben aprender a manejar sus relaciones, manejando sus emociones para mantener una comunicación eficaz con aquellos (Wiemann, 2011). El trabajo de planificación que realizan los docentes se enriquece con el trabajo en equipo que realizan con sus colegas, trabajo en equipo que no es posible si entre los miembros del grupo existen rencillas y diferencias que han resquebrajado las relaciones. En la gráfica N°12 se muestra que la solvencia profesional de los docentes de la Institución Educativa está entre los niveles de alto (52%) y medio (48%), esto en cuanto a liderazgo académico, idoneidad académico y manejo de referentes teóricos y metodológicos.

También se decidió establecer la relación entre el Clima Organizacional Institucional y las estrategias metodológicas en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En ese sentido, los docentes como profesionales de la educación deben dominar, como criterio de trabajo pedagógico los recursos didácticos, que son habilidades y destrezas para usar los materiales educativos en una sesión de clase y orientarlos al trabajo pedagógico. Para lo cual, debe despertar el interés de los educandos y de los padres de familia, imponiendo la Motivación como parte del trabajo pedagógico de un maestro que se prepara para impulsar la calidad Educativa. Para esto debe dominar las técnicas de enseñanza-aprendizaje, vale decir, aplicar principios pedagógicos del constructivismo. En opinión de los encuestados (figura 13), en la Institución Educativa se aplica una estrategia metodológica adecuada para el aprendizaje de los estudiantes, ubicándose

así en el nivel alto (67%) representado por 67 docentes, y ligeramente opinan los docentes que pocos utilizan estrategias metodológicas adecuados.

Otra asociación importante en esta investigación fue planificación de la enseñanza y el Clima Institucional. Se plasmó en el tercer objetivo específico: Establecer la relación entre el Clima Organizacional Institucional y la planificación de la enseñanza en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. Para desarrollar la sesión de clase el 73% de docentes planifican la actividad pedagógica, y los 27% planifican medianamente.

También se estableció la relación entre el Clima Organizacional Institucional y los roles de docentes en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En opinión de los encuestados (figura 15), en la Institución Educativa, el docente cumple con los roles exitosamente, 43% indicaron que cumplen muy altamente y los otros se ubican en el nivel alto con 19%.

Del mismo modo establecer la relación entre el Clima Organizacional Institucional y el uso de los materiales y recursos educativos en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En opinión de los encuestados (figura 16), en la Institución Educativa, el docente hace uso de los materiales y recursos educativos, ubicándose en el nivel alto con un 66% y en el nivel muy alto con un 25 %. El docente hace uso favorablemente los materiales educativos, recursos educativos y las TICs. Finalmente establecer la relación entre el Clima Organizacional Institucional y la Evaluación del Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En opinión de los encuestados (figura 17), en la

Institución Educativa, el docente tiene capacidad académica, liderazgo y es puntual medianamente (98%).

4.4. Aporte de la investigación

Esta investigación aportará a la educación en nuestra región Loreto, y en otras partes del Perú, donde se encuentra situaciones significativas de acuerdo al contexto socio cultural de nuestra amazonía, desde la validación de las variables en una Institución Educativa, permitirá reconocer las situaciones que se encuentra nuestro sistema educativo en esta parte de nuestra región. Además, conoceremos las dimensiones principales que tienen un Clima Organizacional y el Desempeño Docente, mediante la ejecución de los instrumentos. En los diferentes espacios de favorecer un clima favorable en una Institucion Educativa, conjuntamente con los docentes y esto garantizará una mejor enseñanza a los estudiantes.

CONCLUSIONES

Primera: Con el estudio se determinó que Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen Clima Organizacional favorecerá un buen Desempeño Docente.

Segunda: Se pudo determinar que Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y la Solvencia Profesional en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. Cuyo resultado fue medianamente positivo, con un 52% en el nivel alto y 48% en el nivel medio.

Tercera: Se pudo verificar que existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y las Estrategias Metodológica en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En la figura 13 se evidencia una relación medianamente positiva, con 67% en el nivel alto y 19% en el nivel medio.

Cuarta: Se determinó que existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y la Planificación de la Enseñanza en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En la figura 14 se evidencia que los docentes planifican las sesiones de clase medianamente, los resultados indican que el 73% de los docentes cumplen satisfactoriamente con la planificación, mientras que los 27% cumplen medianamente.

Quinta: Se determinó que existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y los Roles de Docentes en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En la Institución Educativa, el docente cumple con los roles exitosamente, 43% indicaron que cumplen muy altamente los roles y los otros se ubican en el nivel alto con 19%. En ese sentido el docente es mediador, orientador, investigador y promotor social.

Sexta: Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y el Uso de los Materiales y recursos educativos en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En la figura 16 se observa

que el docente hace uso de los materiales y recursos educativos, ubicándose en el nivel alto con un 66% y en el nivel muy alto con un 25 %. El docente hace uso favorablemente los materiales educativos, recursos educativos y las TICs.

Séptima: Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y la Evaluación del Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En la Institución Educativa, el docente tiene capacidad académica, liderazgo y es puntual medianamente (98%).

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

- Se sugiere generar espacios de reflexión periódicamente, los cuales resultarían muy enriquecedoras para el personal en su conjunto, ya que se sentirían valorados como parte integrante (e importante) de la Institución y, por ende, permitiría consolidar el trabajo académico que se está realizando.
- Se recomienda compartir espacios de camaradería para fortalecer la convivencia y crear vínculos interpersonales de los docentes en relación con sus estudiantes y padres de familia.
- Se recomienda generar círculos de estudios, donde se contribuya con debates y asambleas en torno a los enfoques transversales, normas de convivencia, reglamentos y deberes y derechos establecidos, de tal manera que a través del análisis se logre un clima favorable en bien de la Institucion Educativa y, alcanzar las metas y objetivos trazados.
- Se debe realizar capacitaciones permanentes, para mejorar la calidad del Desempeño Docente, desarrollando nuevas metodologías que permiten desenvolverse y fortalecer el trabajo docente en sus capacidades y actitudes en bien de los estudiantes.
- Es fundamental tomar mecanismos que garanticen el reconocimiento o estímulos a los Docentes por los logros y el esfuerzo en sus funciones, que permitirán al docente trabajar con esmero y dedicación por una educación de calidad.
- Es necesario realizar replicas sobre el estudio del Clima Organizacional Institucional y su relación con el Desempeño Docente, en toda las Instituciones Educativas de la región Loreto y del país, utilizando otros diseños de investigación para así profundizar el estudio y la investigación en estos tipos de temas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cuevas, M. (2005). *El liderazgo de los derechos en los centros de secundaria*. ESPAÑA: ARES.
- Luis, F., & Sánchez López, P. A. (1992). *La "multiplicidad"*. España: L.J. Fernández imp. 2015.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: CARTOLAN EIRL. Mueller, C.W. y J.C. McCloskey.
- Phegan, B. (1998). *Desarrollo de la cultura de su empresa: los beneficios del liderazgo*. EE.UU.: Panorama.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. MÉXICO: PEARSON.
- Sánchez Domenech, I. (2015). La Andragogía de Malcom Knowles: teoría y tecnología de la educación de adultos. *Scielo*, 18.
- SCHNEIDER, & REICHERS. (2008). Clima Organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*, 66-85.
- Bennis y Nanos (1995). *Liderazgo y la acción, mitos y realidades*. Editorial Paidós.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición. Bogotá.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Informe 45.IPP.Lima-Perú.
- De Pablos, P. (1988). *El trabajo en el Aula*. Ediciones Alfar. Sevilla.
- Gongalves, A. (2000). *Fundamentos del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Isaksen y Ekvall. (2007). "Percepción del Clima Organizacional por Directores de Policlínicos". Cuba. Rev. Correo Científico Médico de Holguin.
- James y Jones. (1974). *Inventario de Clima Organizacional: Temas y Técnicas de Desarrollo Organizacional*. Programa Regional de Desarrollo de Servicios de Salud.
- Monereo y Clarna (1993). *Problemas, perspectivas y requerimientos de la formación magisterial en el Perú*. Lima: Ed. Grade.
- Nlebles y Orono (2006). *Liderazgo*. México: Editorial M.S. Graw Hill.
- Palma, S. (1999). *Aspectos Psicológicos del Clima Organizacional*. Texto IX Titulación Profesional Extraordinaria. Lima. UNMSM.

Peiró, M. (1994). Definiciones del Clima Laboral.

Pérez de Maldonado (2004). *Incidencia de la gestión Directiva en el Clima Organizacional de una Unidad Educativa en la comuna de Maipéi*. Colegio los Alpes, Santiago de Chile.

Sandoval, Elisa (2003). *El estilo de liderazgo del director y su incidencia en el Clima Organizacional de la Unidad Educativa* (Tesis Maestría) Universidad de Santiago de Chile.

Segredo, P. y Reyes, D. (2004). *Clima Organizacional en salud pública*. Consideraciones generales.

Toro, L. (1992). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*.

Valeria, Paola (2000). *Clima Organizacional*. Universidad Santo Tomás de Puerto

Montt.

Vallejo, J. (2000). *El estilo de liderazgo del director y su incidencia en el Clima Organizacional de la Unidad Educativa*. Universidad Santiago de Chile. Chile.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “GENARO HERRERA” DE CONTAMANA - 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el grado de correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana?	OBJETIVO GENERAL Establecer el grado de correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docentes de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.	HIPÓTESIS GENERAL Existe un grado de correlación positiva entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.	VARIABLE 1 X. El clima organizacion al institucional	Estilo Gerencial Liderazgo Ambiente Laboral Niveles de comunicación Estímulo laboral Manejo de conflictos Equilibrio emocional Relaciones sociales Principio de autoridad	Democrático Autocrático Principio de autoridad Ascendencia e influencia Capacidad de convocatoria Consenso Delegación de funciones División de trabajo Trabajo en equipo Confianza Horizontal Vertical Resolución de felicitación de la UGEL Reconocimiento al Desempeño Docente Incentivo personal Incentivo académico Resolución de problemas Dialogo Empatía Relaciones humanas Capacidad de controlar la energía emocional Interacción Comunicación permanente Integración Toma de decisiones	Encuesta	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN El diseño de investigación es de naturaleza no experimental de tipo descriptivo-correlacional. Dentro de este contexto toda investigación define su diseño en base a las hipótesis que se desarrolla en los trabajos de investigación.	Población La población de la investigación está constituida por la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. La Muestra La Muestra, por razones lógicas estará constituida por los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. Para determinar la muestra se utilizará el muestreo probabilístico estratificado, se tendrá en cuenta el teorema central del límite, cuya fórmula y procedimientos de aplicación se presenta en el desarrollo de la tesis.

<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel del Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Medir el nivel del Clima Organizacional en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.</p> <p>Medir el nivel del Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>El nivel del Clima Organizacional Institucional es bajo en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.</p> <p>El nivel del Desempeño Docente es bajo, en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana.</p>	<p>VARIABLE 2</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>Solvencia Profesional</p> <p>Estrategias metodológicas</p> <p>Planificación de la enseñanza</p> <p>Roles de docentes</p> <p>Uso de los medios y recursos educativos</p> <p>Evaluación del Desempeño Docente</p>	<p>Liderazgo académico Idoneidad académica Manejo de referentes teóricos y metodológicos.</p> <p>Recursos didácticos Motivación Técnicas de enseñanza-aprendizaje</p> <p>Programación curricular anual Unidad didáctica Sesiones de aprendizaje Elaboración de instrumentos de evaluación</p> <p>Mediador Orientador Investigador Promotor social</p> <p>Materiales educativos Recursos Educativos TICs</p> <p>Capacidad académica Liderazgo académico Puntualidad</p>	<p>Encuesta</p>		
--	--	---	--	--	--	------------------------	--	--

ANEXO N° 02: RELACIÓN DE DOCENTES QUE PATICIPARON EN LA
INVESTIGACIÓN

Nº	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRE (s)	DNI
01	RUIZ	SALDAÑA	CESAR MANUEL	05867968
02	RENGIFO	GUEVARA	PABLO ABNER	05925636
03	GUERRERO	GOMEZ	HERVIS	05924372
04	LAMBERTO	VILLAROEL	TERESITA	05954278
05	ASENJO	ASENCIO	RONALD	05924141
06	YAHUARCANI	AHUANARI	ALBERTO	05848874
07	LAMBERTO	VILLAROEL	TERESITA	05954278
08	ZUTA	ZEVALLOS	ZHOREN	44992009
09	CARBAJAL	DURAND	VICTOR RAUL	05957853
10	ALVAREZ	BARBARAN	FERNANDO	05924602
11	LOMAS	CAIMATA	EDUARDO	05922612
12	MALQUI	RIOS	RICARDO	03700710
13	ISUIZA	RAMIREZ	CARLOS FREDDY	00099520
14	SHAPIAMA	RIOS	JULITA CONSUELO	70792568
15	TARICUARIMA	TORRES	SIMNIA VICTORIA	43364475
16	FLORES	TORRES	LEILA	05866142
17	VASQUEZ	HIDALGO	ABEL	05954114
18	LAROTA	ESPINOZA	ELMER ROGER	30835340
19	ALVAREZ	GONZALES	MIGUEL	42320788
20	VILCA	DOMINGUEZ	ISABEL	04053986
21	INUMA	MONDALUISA	FRANCO ARTURO	44822402
22	ZEVALLOS	ROMERO	DERVIS DAVID	45446130
23	QUINTANA	CABRERA	WALTER	05866700
24	MARINA	DEL AGUILA	EDBER	00110506
25	AQUINO	CALCINA	JENNY BEATRIZ	29639022
26	SALAS	DONAYRE	FRANZ WILLARD	05954393
27	GALVEZ	JUSCAMAYTA	ANGELITA ROSALBINA	21445829
28	VELA	LOPEZ	ROSA FAUSTINA	21141082
29	CONTRERAS	ROMUCHO	ROSA ELVA	22304952
30	NUÑEZ	VARGAS	WALTER FERNANDO	05926332
31	PAREDES	SERNA	MIGUEL ANGEL	21526853
32	MUÑOZ	RIOS	WILFREDO JESUS	20721515
33	RENGIFO	SANCHEZ DE VELA	KERLI VICTORIA	05954252
34	LURITA	GUERRERO	JAKELINE LISETH	21576760
35	NORONHA	RUIZ	JANETT KARINA	40583561
36	ROMERO	MARTIN	DINA RUTH	40415331
37	GUIMARAES	DIAZ	DANILO	05866230
38	RENGIFO	RUIZ	ROY	00090412
39	RUIZ	PINEDO	MARIELA	05867829

40	ZEVALLOS	INUMA	RONY ORLANDO	42085507
41	SILVANO	MANUYAMA	MANUEL ADLER	00099502
42	AGUILAR	CHAVEZ	FREDY ANTONIO	40174433
43	VILLACORTA	PANDURO	JACK GILBERTH	70347097
44	ZAPATA	PEREZ	ROCIO LILIANA	80211929
45	OBREGON	CALERO	ISAIAS TEOFILO	09756752
46	PASQUEL	FLORES	LLANELY	05866954
47	BARDALES	ROMAN	HITLER FRANCISCO	42217714
48	ALVARADO	DAVILA	CARLOS	44789945
49	DE LA CRUZ	GAMBOA	JOSE EDUARDO	21531841
50	SALDAÑA	TIPTO	ROCIO DEL PILAR	40358871
51	GARCIA	VELASCO	MARIA YOLANDA	00732721
52	PORTOCARRERO	IZQUIERDO	MAX LINDER	45159283

Nº	NIVEL PRIMARIA			
	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRE (s)	DNI
53	VÁSQUEZ	PÉREZ	JOSÉ	05923078
54	LAVADO	ARAUJO	ADA TERESA	42572099
55	ROJAS	ESPINOZA	DORITA	05937743
56	REÁTEGUI	LÓPEZ	INES	05920545
57	TORREJÓN	ESTRADA	MARITA	41240613
58	PEZO	GUIMARAEZ	SARITA ESTHER	05926037
59	RUIZ	TORRES	ADAN JOSÉ	05866310
60	PEZO	SAÉNZ	PATRICIA PAOLA	41988045
61	PEZO	DEL AGUILA	ELAN	05866826
62	HURTADO	JIMENÉZ	FERNANDO	05923087
63	TAFUR	RAMÍREZ	MARÍA LUISA	05922171
64	MACEDO	MAYNAS	JORGE LUÍS	41456604
65	REÁTEGUI	DEL AGUILA	GUIDO ARMANDO	05867856
66	TORRES	PILCO	MARIO LUÍS	05934819
67	SORIA	BARTRA	NIERI	05935068
68	ARIMUYA	SIMA	MARIO	05954108
69	ABISRROR	HUANSI	ELMER	05921203
70	RENGIFO	TULUMBA	SILVIA TERESA	05921239
71	MENDOZA	RÍOS	GLADIS ROCÍO	05924559
72	FLORES	ARÉVALO	WARNER	05866359
73	CASTAÑEDA	FLORES	LUCY ESTHER	80498292
74	DURAND	FLORES	TERESA DE JESÚS	05934318
75	ZEVALLOS	GONZÁLES	VIRNA ZARINA	40971341
76	FLORES	LÓPEZ	ARMANDO	05928142
77	SANTOYO	FERNÁNDEZ	LUÍS RAFAEL	40510659
78	REATEGUI	DEL AGUILA	MANUEL	05920652

79	MORENO	BARBARAN	LAURA ISABEL	05921170
80	GRATELTY	DE SAAVEDRA	MERY DEL PILAR	05281960
81	BARBARAN	VASQUEZ	JANET	40101410
82	MATHEWS	DA SILVA DE ROJAS	TANIA JESSICA	41372130
83	GARCIA	VELASCO	MARIA YOLANDA	00732721
84	PORTOCARRERO	IZQUIERDO	MAX LINDER	45159283
85	QUEVEDO	CHÁVEZ	DERRY DARVIN	80435029
	NIVEL INICIAL			
Nº	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRE (s)	DNI
86	FLORES	REÁTEGUI	BETSI ELEN	05926299
87	GONZÁLES	SATALAY	EMERCIA	05954756
88	MANUYAMA	ICOMENA	MARLITA	05866261
89	PASQUEL	FLORES	GRACIELA	05925891
90	CHUQUIPIONDO	RUNCIMAN	VIVIANA	41457452
91	RAMÍREZ	NUVE	SINTIA ORIANA	43437858
92	RUIZ	GRIFFA	LADY DIANA	40853867
93	NAVARRO	MAYTAHUARI	KARIN JANINA	05859944
94	ZORRILLA	ÁLVARES	MILAGROS	46681640
95	SALAS	ALVAN	ABIGAIL JASMIN	46831646
96	ZEEVALLOS	SHUÑA	MARÍA HELENA	05922707
97	NAVARRO	TUESTA	DENISSE	41954529
98	DE LA CRUZ	MACEDO	MARTEITA	05868813
99	AGUIRRE	RUIZ	BETSY JANETH	05866917
100	ANGULO	RAMÍREZ	EYNER	41530285

ANEXO N° 03 INSTRUMENTOS
ENCUESTA A DOCENTES PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL
DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “GENARO HERRERA”
DE CONTAMANA, 2017

INSTRUCCIONES:

Estimado colega, a continuación, le presentamos un cuestionario respecto a la relación entre el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente. Para nuestra investigación su respuesta es sumamente relevante; por ello debe leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las alternativas.

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
01	02	03	04	05

N° ORD.	DIMENSIONES	Muy bajo (01)	Bajo (02)	Medio (03)	Alto (04)	Muy alto (05)
	ESTILO GERENCIAL					
1	El Clima Institucional depende del nivel de estilo gerencial del director de la Institución Educativa donde usted labora.					
2	El estilo gerencial del director es democrático.					
3	Durante su gestión Educativa, el director toma decisiones adecuadas desde el punto de vista académico.					
4	El estilo gerencial del director se caracteriza por la aplicación del principio de autoridad.					
5	El estilo gerencial del director se caracteriza por la solución de problemas					
	LIDERAZGO					
6	El Clima Institucional de la Institución Educativa donde usted labora depende del nivel de liderazgo del director.					
7	El director influye con sus ideas de gestión académica en los profesores.					
8	El director demuestra capacidad de convocatoria en los docentes.					
9	Durante las reuniones académicas y/o administrativas, el director logra consenso en los acuerdos rumbo al desarrollo institucional.					
10	Durante las reuniones académicas y/o administrativas, el director concierta acuerdos con el ánimo de coadyuvar el Clima Organizacional.					
	AMBIENTE LABORAL					
11	El ambiente laboral contribuye significativamente con la calidad del Desempeño Docente .					
12	Durante su gestión Educativa, el director delega funciones a los docentes.					
13	Durante la gestión Educativa, el director aplica la división de trabajo como estrategia de desarrollo Institucional.					
14	Durante su gestión, el director desarrolla trabajos en equipo con los docentes.					
15	Durante su gestión, el director expresa confianza de trabajo a los docentes.					

NIVELES DE COMUNICACIÓN						
16	Los niveles de comunicación del director durante la gestión contribuyen con el Desempeño Docente .					
17	Durante su gestión, el director practica la comunicación horizontal con los docentes.					
18	Durante su gestión, el director practica la comunicación vertical con los docentes.					
ESTÍMULO LABORAL						
19	Durante su gestión, el director otorga estímulos laborales a los docentes.					
20	Durante su gestión, el director tramita las resoluciones de felicitación ante la UGEL y otras instancias.					
21	Durante su gestión, el director reconoce a los docentes que cumplen sus funciones académicas en forma eficiente.					
22	Durante su ejercicio, el director gestiona incentivos personales para los docentes que cumplen sus funciones académicas.					
23	Durante su ejercicio el director gestiona incentivos académicos para los docentes que cumplen sus funciones.					
MANEJO DE CONFLICTOS						
24	Durante su gestión, el director maneja los conflictos laborales en forma adecuada.					
25	Durante su gestión, el director consolida el buen Clima Organizacional.					
26	El diálogo del director con los docentes es cordial y genera confianza.					
27	Durante su gestión, el director demuestra empatía con los docentes.					
EQUILIBRIO EMOCIONAL						
28	El director durante su gestión demuestra controlar su equilibrio emocional .					
29	Durante su gestión, el director demuestra controlar de su energía emocional .					
30	Durante su gestión, el director desarrolla las relaciones humanas adecuadas con los docentes.					
31	El director brinda un trato adecuado a los docentes.					
RELACIONES SOCIALES						
32	El director propicia relaciones sociales en la comunidad Educativa.					
33	El director participa en las asambleas de los padres de familia y la comunidad.					
34	El director demuestra capacidad de diálogo con los miembros de la comunidad Educativa.					
35	El director mantiene una comunicación permanente con los profesores.					
36	El director participa en reuniones de camaradería con los docentes .					
37	El director se relaciona con las autoridades locales.					
PRINCIPIO DE AUTORIDAD						
38	Durante la gestión Educativa, el director toma decisiones para consolidar el trabajo académico.					
39	El director demuestra firmeza en la toma de decisiones.					
40	El director es coherente con las decisiones que asume.					

MUCHAS GRACIAS

ENCUESTA A DOCENTES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “GENARO HERRERA” DE CONTAMANA, 2017

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, a continuación, te presento un cuestionario relacionado con el **DESEMPEÑO DOCENTE**; es decir, para tener conocimiento sobre el trabajo que realiza el docente en el aula. Para nuestra investigación, tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las alternativas.

Nº ORD.	DIMENSIONES	Muy bajo (01)	Bajo (02)	Medio (03)	Alto (04)	Muy alto (05)
	SOLVENCIA PROFESIONAL					
1	El docente de tu Institución Educativa practica buenas relaciones con los estudiantes y padres de familia.					
2	Durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente logra aprendizajes en los estudiantes.					
3	Durante el desarrollo de enseñanza-aprendizaje, el docente, demuestra interés en su función académica					
4	Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente, se encuentra motivado en el dictado de su clase.					
5	En el propósito de lograr aprendizajes significativos, el docente, demuestra capacidad académica.					
	ESTRATEGIAS METODOLOGICA					
6	La metodología aplicada por los docentes durante el proceso de su clase, permiten aprender con facilidad.					
7	Durante el desarrollo de su clase, los docentes utilizan materiales educativos para motivar el interés en el tema que desarrolla.					
8	Durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, el docente se deja comprender.					
9	Durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, el docente utiliza diferentes formas de enseñanza.					
10	Durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente demuestra buen trato.					
11	La explicación de la clase por parte del docente es activa y dinámica.					
	PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA					
12	Los temas que desarrollan los docentes durante las sesiones de aprendizaje son debidamente preparados.					
13	El docente generalmente improvisa su clase (es decir no prepara su clase).					
14	El director ingresa a las aulas a supervisar las sesiones de aprendizaje.					
15	El director suspende las sesiones de aprendizaje para las reuniones pedagógicas con los docentes.					
16	Las pruebas escritas que aplica el docente durante la evaluación son elaboradas con anticipación.					
17	Las actividades que el docente desarrolla en clase son comunicadas previamente al director.					
	ROLES DE DOCENTES					
18	El docente prepara su sesión de aprendizaje.					
19	El docente desarrolla la Tutoría y Orientación Educativa (TOE).					

20	Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente es un mediador.					
21	El docente domina el contenido según la sesión de aprendizaje.					
22	La docente conversa con los padres, madres y apoderados (as) para informarles sobre la situación académica de los estudiantes.					
23	El docente se preocupa cuando los estudiantes no asisten constantemente a sesiones de aprendizaje.					
24	El docente orienta sobre el buen comportamiento que deben demostrar los estudiantes dentro y fuera de la Institución Educativa.					
25	El docente convoca a los padres, madres y apoderados(as) para tratar problemas relacionados con el aprendizaje y el comportamiento de los estudiantes.					
	USO DE LOS MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS					
26	Con el propósito de lograr aprendizajes significativos, el docente utiliza en forma adecuada los materiales y recursos educativos.					
27	El docente utiliza los recursos educativos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
28	El docente utiliza las herramientas virtuales generadas por la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) como competencia transversal.					
29	En el desarrollo de la sesión, crea diversos recursos didácticos como soporte para el aprendizaje de los estudiantes.					
30	El docente utiliza adecuadamente la pizarra durante el desarrollo de la clase.					
31	El docente utiliza libros y otros textos en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.					
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE					
32	El docente demuestra capacidad académica.					
33	El docente ejerce su liderazgo académico.					
34	El docente asiste puntualmente al dictado de sus sesiones de aprendizaje.					
35	Durante el desarrollo de su clase, el docente se deja comprender.					

MUCHAS GRACIAS




ANEXO 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
 ESCUELA DE POST GRADO
 DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

LISTA DE EXPERTOS

Título del proyecto: El Clima Organizacional Institucional y su relación en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana, 2017.

Autor (a): Mg. César Manuel Ruiz Saldaña

N°.	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO ACADÉMICO	ESPECIALIDAD	CARGO	INSTITUCIÓN	CÉLULAR	FIRMA
1	PACOMINO ROMÁN FILOMÓN	DOCTOR	CIENCIAS EDUCACIÓN	COORDINADOR	I.E. JOHNN ESTROZA NEBRASO	996665316	
2	TRUYENQUE CÁCERES, C. FERNANDO	DOCTOR	CIENCIAS EDUCACIÓN	DIRECTOR	U.A.P.-ANZAS NOROCCAS	983-997657	
3	SOLANO GUTIERREZ JUAN	DOCTOR	CIENCIAS EDUCACIÓN	ESPECIALISTA	UEEL ANDANONAYLAS	983 6783160	


 Vo. Bo. del asesor

Firma y DNI

Dr. Cirio Angel Lazo Salcedo

DNI N° 220415868

CARTA DE SOLICITUD DE EXPERTOS.

Solicito: CARTA PARA JUICIO DE EXPERTOS

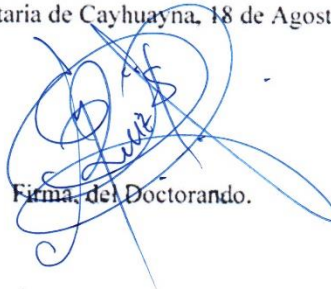
Señor
Dr.
Abner Fonseca Livias
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNHEVAL.
Presente.-

Yo, César Manuel, RUIZ SALDAÑA, estudiante de la escuela de posgrado sección doctoral en Ciencias de la Educación, con código de matrícula N° 20/6250024...ante usted me dirijo y expongo:

Que teniendo que someter a juicio de expertos la matriz de consistencia y los instrumentos e ítems del proyecto de tesis titulado: **El Clima Organizacional Institucional y su relación en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana, 2017.**

Y requiriendo para tal fin una carta de presentación institucional, solicito usted disponer a quien corresponda se me extienda las cartas respectivas, para la cual adjunto la lista de expertos en relación a los propósitos de mi tesis doctoral.

Ciudad universitaria de Cayhuayna, 18 de Agosto de 2017



Firma del Doctorando.

Adjunto: Matriz de consistencia, Lista de experto, Ficha de Evaluación y los Ítems correspondientes.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDEZAN	
ESCUELA DE POSGRADO	
RECIBIDO	
26 AGO. 2017	
Hora 08:45 am	Firma <i>gt</i>
Reg. N° 902	N° Papeles



Recibido hora 10:37 am
Hes: 27/08/17



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" HUANUCO
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



CARTA DE CONFORMIDAD DE PROYECTO DE TESIS DOCTORAL

Huánuco, 28 de diciembre del 2016

Señor:

Dr. Abner Fonseca Livias

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNHEVAL

Estimado Doctor,

Por medio de la presente carta es para saludarle cordialmente a usted, luego comunicarle mi CONFORMIDAD sobre el proyecto de tesis doctoral intitulado; EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "GENARO HERRERA" DE CONTAMANA, 2017. Presentado por mi asesorado RUIZ SALDAÑA, CÉSAR MANUEL, del Doctorado en Ciencias de la Educación, para los fines pertinentes.

Sin otro particular me suscribo de usted,

Atentamente


.....
Dr. Ciro Ángel Lazo Salcedo
Asesor



Universidad Nacional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón: "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 062-514760 - Pág. Web. www.unheval.edu.pe/postgrado



Cayhuayna, 26 de agosto de 2017.

CARTA N° 95-2017-UNHEVAL/EPG-D

Señor:

DR. FILOMÓN PALOMINO ROMÁN

ASUNTO: PRESENTACIÓN DEL ALUMNO DEL DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.

Por la presente le saludo cordialmente en nombre de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" y en forma particular de la Escuela de Posgrado.

En mi condición de Director de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", aprovecho de esta magnífica oportunidad de comunicarme con Ud. para presentar al alumno del Doctorado en Ciencias de la Educación, César Manuel RUIZ SALDAÑA.

Comunicarle que nuestra escuela cuenta con un Reglamento General de Grados y Títulos y en el artículo 3° y 4° señala textualmente que para obtener el Grado de Doctor es requisito desarrollar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación relacionado con la especialidad, es por ello que a la fecha el indicado alumno viene desarrollando su trabajo de investigación titulado "EL CLIMA ORGANIZACIONAL INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "GENARO HERRERA" DE CONTAMANA, 2017" y encontrándose en la etapa de Validación de Instrumentos y que posteriormente le servirá para la recolección de datos, es que recorro a su persona en calidad de Experto en Investigación pueda revisar y dar su conformidad a los instrumentos al indicado alumno para que puedan desarrollar el trabajo de campo y así concluir satisfactoriamente la elaboración de su trabajo de investigación y posteriormente obtener el Grado de Doctor.

En espera de su generoso apoyo a nuestro estudiante, me despido de Ud. hasta una próxima oportunidad.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Abner A. Fonseca Livias
DIRECTOR

Ases. Adm. CLIC



Universidad Nacional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón: "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 062-514760 - Pág. Web. www.unheval.edu.pe/postgrado



Cayhuayna, 26 de agosto de 2017.

CARTA N° 96-2017-UNHEVAL/EPG-D

Señor:
DR. FERNANDO TRUYENQUE CÁCERES

ASUNTO: PRESENTACIÓN DEL ALUMNO DEL DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.

Por la presente le saludo cordialmente en nombre de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" y en forma particular de la Escuela de Posgrado.

En mi condición de Director de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", aprovecho de esta magnífica oportunidad de comunicarme con Ud. para presentar al alumno del Doctorado en Ciencias de la Educación, César Manuel RUIZ SALDANA.

Comunicarle que nuestra escuela cuenta con un Reglamento General de Grados y Títulos y en el artículo 3° y 4° señala textualmente que para obtener el Grado de Doctor es requisito desarrollar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación relacionado con la especialidad, es por ello que a la fecha el indicado alumno viene desarrollando su trabajo de investigación titulado "EL CLIMA ORGANIZACIONAL INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "GENARO HERRERA" DE CONTAMANA, 2017" y encontrándose en la etapa de Validación de Instrumentos y que posteriormente le servirá para la recolección de datos; es que recurro a su persona en calidad de Experto en Investigación pueda revisar y dar su conformidad a los instrumentos al indicado alumno para que puedan desarrollar el trabajo de campo y así concluir satisfactoriamente la elaboración de su trabajo de investigación y posteriormente obtener el Grado de Doctor.

En espera de su generoso apoyo a nuestro estudiante, me despido de Ud. hasta una próxima oportunidad.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Abner A. Fonseca Livias
DIRECTOR

Asst. Admin. CLBE



Universidad Nacional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón: "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 062-514760 - Pág. Web. www.unheval.edu.pe/postgrado



Cayhuayna, 26 de agosto de 2017.

CARTA N° 97-2017-UNHEVAL/EPG-D

Señor:
DR. JUAN SOLANO GUTIERREZ

ASUNTO: PRESENTACIÓN DEL ALUMNO DEL DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.

Por la presente le saludo cordialmente en nombre de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" y en forma particular de la Escuela de Posgrado

En mi condición de Director de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", aprovecho de esta magnífica oportunidad de comunicarme con Ud. para presentar al alumno del Doctorado en Ciencias de la Educación, César Manuel RUIZ SALDAÑA.

Comunicarle que nuestra escuela cuenta con un Reglamento General de Grados y Títulos y en el artículo 3° y 4° señala textualmente que para obtener el Grado de Doctor es requisito desarrollar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación relacionado con la especialidad, es por ello que a la fecha el indicado alumno viene desarrollando su trabajo de investigación titulado "EL CLIMA ORGANIZACIONAL INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "GENARO HERRERA" DE CONTAMANA, 2017" y encontrándose en la etapa de Validación de Instrumentos y que posteriormente le servirá para la recolección de datos, es que recurro a su persona en calidad de Experto en Investigación pueda revisar y dar su conformidad a los instrumentos al indicado alumno para que puedan desarrollar el trabajo de campo y así concluir satisfactoriamente la elaboración de su trabajo de investigación y posteriormente obtener el Grado de Doctor.

En espera de su generoso apoyo a nuestro estudiante, me despido de Ud. hasta una próxima oportunidad

Atentamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Abner A. Fonseca Livias
DIRECTOR

Asnt. Admin. CLBO

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: El Clima Organizacional Institucional y su relación en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana, 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL TESISISTA: RUIZ SALDAÑA, César Manuel

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	TÍTULO Y/O GRADO ACADÉMICO	AUTOR DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
PALOMINO ROHÁN FILOMÓN	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	RUIZ SALDAÑA, CÉSAR MANUEL

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
OBJETIVIDAD	La matriz y sus componentes están expresados con precisión y objetividad.		X			
ORGANIZACIÓN	Los indicadores están planteados adecuadamente y están desagregados con precisión en sub indicadores.			X		
SECUENCIA LÓGICA	Los indicadores y subindicadores están elaborados con una secuencia lógica.			X		
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento responden, al indicador y sub indicador del tema de estudio.			X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento de recojo de datos son claros, precisos y coherentes.			X		
METODOLOGÍA	Los ítems y los instrumentos (si es necesario) responden a la metodología de la investigación.			X		
VÁLIDEZ DE CONTENIDO	Los ítems guardan relación con los contenidos establecidos en los indicadores de estudio.			X		
VÁLIDEZ DE CONSTRUCTO	Los ítems están elaborados de acuerdo con los estándares convencionales de investigación.			X		
VALIDEZ DE CRITERIO	Los ítems y los datos recogidos permiten clasificar la información en las dimensiones establecidas.			X		
VALIDEZ FORMAL	Los indicadores y los ítems están redactados de manera adecuada según el contexto de estudio.			X		
PUNTAJE TOTAL			4	58		

Nota: Los subindicadores solo se califica cuando el autor ha considerado en su matriz.


CRITERIOS DE PUNTAJE:

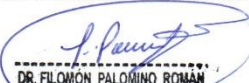
- DEFICIENTE. 2
- REGULAR 4
- BUENO 6
- MUY BUENO 8
- EXCELENTE 10

NOTA: El puntaje máximo es 100. Se aprueba con la nota de muy buena y excelente

SUGERENCIAS:

La matriz de consistencia aplicado cuenta con los requisitos exigidos por el trabajo de investigación científica, se validaron en Buena.

Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono
ANDAHUAYLES 23 DE AGOSTO DE 2017	31183544		093-422050


 DR. FILOMÓN PALOMINO ROMÁN
 CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 R: 028 A.M.R. A1441339

FIRMA DEL EXPERTO

RESUMEN DE PUNTAJES PARCIALES Y TOTAL:

INDICADORES	PUNTAJE
OBJETIVIDAD	4
ORGANIZACIÓN	6
SECUENCIA LÓGICA	6
CONSISTENCIA	6
COHERENCIA	6
METODOLOGÍA	6
VÁLIDEZ DE CONTENIDO	6
VALIDEZ DE CONSTRUCTO	6
VALIDEZ DE CRITERIO	6
VALIDEZ DE RELACIÓN	6
PUNTAJE TOTAL	62

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: El Clima Organizacional Institucional y su relación en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana, 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL TESISISTA: RUIZ SALDAÑA, César Manuel

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	TÍTULO Y/O GRADO ACADÉMICO	AUTOR DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
TRAYENQUE CÁCERES CARLOS FERNANDO	DOCTOR EN EDUCACIÓN	RUIZ SALDAÑA, CÉSAR MANUEL

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
OBJETIVIDAD	La matriz y sus componentes están expresados con precisión y objetividad.				X	
ORGANIZACIÓN	Los indicadores están planteados adecuadamente y están desagregados con precisión en sub indicadores.				X	
SECUENCIA LÓGICA	Los indicadores y subindicadores están elaborados con una secuencia lógica.				X	
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento responden, al indicador y sub indicador del tema de estudio.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento de recojo de datos son claros, precisos y coherentes.				X	
METODOLOGÍA	Los ítems y los instrumentos (si es necesario) responden a la metodología de la investigación.					X
VÁLIDEZ DE CONTENIDO	Los ítems guardan relación con los contenidos establecidos en los indicadores de estudio.					X
VÁLIDEZ DE CONSTRUCTO	Los ítems están elaborados de acuerdo con los estándares convencionales de investigación.					X
VALIDEZ DE CRITERIO	Los ítems y los datos recogidos permiten clasificar la información en las dimensiones establecidas.				X	
VALIDEZ FORMAL	Los indicadores y los ítems están redactados de manera adecuada según el contexto de estudio.					X
PUNTAJE TOTAL					40	50

Nota: Los subindicadores solo se califica cuando el autor ha considerado en su matriz.


CRITERIOS DE PUNTAJE:

DEFICIENTE. 2
 REGULAR 4
 BUENO 6
 MUY BUENO 8
 EXCELENTE 10

NOTA: El puntaje máximo es 100. Se aprueba con la nota de muy buena y excelente

SUGERENCIAS:

.....

Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono
ANDAHUAYLAS, 23 AGOSTO 2017	31182436		983-997651

.....
 FIRMA DEL EXPERTO

RESUMEN DE PUNTAJES PARCIALES Y TOTAL:

INDICADORES	PUNTAJE
OBJETIVIDAD	08
ORGANIZACIÓN	08
SECUENCIA LÓGICA	08
CONSISTENCIA	10
COHERENCIA	08
METODOLOGÍA	10
VÁLIDEZ DE CONTENIDO	10
VALIDEZ DE CONSTRUCTO	10
VALIDEZ DE CRITERIO	08
VALIDEZ DE RELACIÓN	10
PUNTAJE TOTAL	90

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: El Clima Organizacional Institucional y su relación en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Genaro Herrera" de Contamana, 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL TESISISTA: RUIZ SALDAÑA, César Manuel

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	TÍTULO Y/O GRADO ACADÉMICO	AUTOR DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
SOLANO GUTIERREZ JUAN	DR. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	RUIZ SALDAÑA CÉSAR MANUEL

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
OBJETIVIDAD	La matriz y sus componentes están expresados con precisión y objetividad.				X	
ORGANIZACIÓN	Los indicadores están planteados adecuadamente y están desagregados con precisión en sub indicadores.				X	
SECUENCIA LÓGICA	Los indicadores y subindicadores están elaborados con una secuencia lógica.				X	
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento responden, al indicador y sub indicador del tema de estudio.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento de recojo de datos son claros, precisos y coherentes.				X	
METODOLOGÍA	Los ítems y los instrumentos (si es necesario) responden a la metodología de la investigación.				X	
VÁLIDEZ DE CONTENIDO	Los ítems guardan relación con los contenidos establecidos en los indicadores de estudio.				X	
VÁLIDEZ DE CONSTRUCTO	Los ítems están elaborados de acuerdo con los estándares convencionales de investigación.				X	
VALIDEZ DE CRITERIO	Los ítems y los datos recogidos permiten clasificar la información en las dimensiones establecidas.				X	
VALIDEZ FORMAL	Los indicadores y los ítems están redactados de manera adecuada según el contexto de estudio.				X	
PUNTAJE TOTAL					80	

Nota: Los subindicadores solo se califica cuando el autor ha considerado en su matriz.

CRITERIOS DE PUNTAJE:

- DEFICIENTE. 2
- REGULAR 4
- BUENO 6
- MUY BUENO 8
- EXCELENTE 10

NOTA: El puntaje máximo es 100. Se aprueba con la nota de muy buena y excelente


SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono
ANOGUAYARI 23 AGOSTO 2017	31148273		983678560

Dr. Juan Solano Gutiérrez
DOCTOR EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN

.....
FIRMA DEL EXPERTO

RESUMEN DE PUNTAJES PARCIALES Y TOTAL:

INDICADORES	PUNTAJE
OBJETIVIDAD	8
ORGANIZACIÓN	8
SECUENCIA LÓGICA	8
CONSISTENCIA	8
COHERENCIA	8
METODOLOGÍA	8
VÁLIDEZ DE CONTENIDO	8
VALIDEZ DE CONSTRUCTO	8
VALIDEZ DE CRITERIO	8
VALIDEZ DE RELACIÓN	8
PUNTAJE TOTAL	80

NOTA BIOGRÁFICA

César Manuel Ruiz Saldaña. Nace en Lima – Perú, el 15 de noviembre de 1975, en un hogar conformado por sus padres Nora Yvonne y Manuel, su abuelita Exilda y sus 4 hermanos, Frank Cristian, José Luis y María Nella Ysabel.

Desde niño quiso hacer realidad su sueño de ser maestro, en su niñez, ha estudiado en el Centro Educativo N° 6090 “José Olaya Balandra” - Chorrillos. Luego se traslada con sus padres a Loreto a la localidad de Dos de Mayo-Sarayacu, donde termina sus estudios primarios, para empezar la secundaria en la localidad de Juancito, hasta el tercer año, el cuarto de secundaria lo realizó en la IE “Nuestra Señora Guadalupe” de Pucallpa, terminando la secundaria en la IEE “Genaro Herrera” de Contamana – Loreto. Empezando los estudios superiores en el ISPP “Edislao Mera Dávila” de Contamana hasta el año 1997, para iniciar su labor como maestro en la IE Rdo. P. “Valentín de Uriarte” de Contamana, para luego trasladarse a la ciudad de Lima a continuar sus estudios Universitarios en la Universidad Nacional de San Marcos, se graduó como maestro Bachiller en el año 2001, estudiando consigo la segunda especialidad en Tecnología Educativa 2003, realizando posteriormente la Maestría 2014 en la Universidad Privada “César Vallejo” con la Tesis “Los Servicios de Apoyo y Asesoramiento para la Atención de las Necesidades Educativas Especiales - SAANEE, para mejorar la calidad educativa en Instituciones Inclusivas del nivel primaria de Contamana, Loreto, 2012”, además opto el Título de Técnico Agropecuario en el ISTP “Contamana” en el año 2019, este último proceso de sus estudios Universitario lo realizo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, donde obtuvo el Grado de Doctor en Educación.

Se nombró en el sector educación en el año 2001, desempeñó como Especialista en Educación en la UGEL Ucayali – Contamana, desde el año 2010 al 2013, también laboro como sub director de la IEE “Genaro Herrera” de Contamana en el año 2016, cumpliendo como maestro en la ISPP “Edislao Mera Dávila” de Contamana, como también en la Universidad Privada César Vallejo sede Contamana, desde el año 2017 ha sido reasignado a la IES “Guillermo Pinto Ísmodes” del Distrito de Santa María de Chicmo de la Provincia de Andahuaylas Región Apurímac, por lo que conoce claramente

la realidad de la educación en las tres regiones del país, cumpliendo como director en el año 2018 en la IES “San Juan de Cula” de Kula del distrito de San Antonio de Cachi, y en el 2019 como director de la IES “José María Arguedas” de Kishuara. Actualmente labora en la IES “Antonio Raimondi” de Huayana, pertenecientes a la Provincia de Andahuaylas, Región de Apurímac.

Es un docente inquieto por la música, el arte, la ciencia, el amor a Dios y el uso de las Tecnología de la Información y la Comunicación-TIC, por eso le gusta leer e investigar sobre diferentes temáticas para la innovación de la práctica pedagógica y de la gestión escolar.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado; siendo las **13:00h**, del día **viernes 13 DE DICIEMBRE DE 2019**; el aspirante al **Grado de Doctor en Ciencias de la Educación, Don, Cesar Manuel RUIZ SALDAÑA**, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: **"EL CLIMA ORGANIZACIONAL INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "GENARO HERRERA" DE CONTAMANA, 2017"**, ante los miembros del Jurado de Tesis señores:

- | | |
|--|------------|
| Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA | Presidente |
| Dra. Clorinda Natividad BARRIONUEVO TORRES | Secretaria |
| Dra. Violeta Benigna ROJAS BRAVO | Vocal |
| Dra. Narda Socorro TORRES MARTINEZ | Vocal |
| Dr. Edwin Roger ESTEBAN RIVERA | Vocal |

Asesor de tesis: Dr. Ciro Angel LAZO SALCEDO (Resolución N° 088-2017-UNHEVAL/EPG-D)

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 del aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:



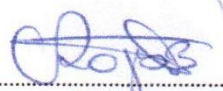
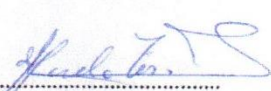

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes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

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

.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Doctorando la Nota de..... *Diecisiete* (17)
Equivalente a *Muy Buena*, por lo que se declara *APROBADO*
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman la presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las *14:30* horas del 13 de diciembre de 2019.

 PRESIDENTE DNI N° <i>04025628</i>	 SECRETARIA DNI N° <i>22422313</i>	
 VOCAL DNI N° <i>22486830</i>	 VOCAL DNI N° <i>22422988</i>	 VOCAL DNI N° <i>10114667</i>

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01347-2019-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: RUIZ SALDAÑA, CÉSAR MANUEL
 DNI: 05867968 Correo electrónico: manuel1115@hotmexid.com
 Teléfonos Casa - Celular 914482789 Oficina -

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado
Doctorado: <u>CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</u>

Grado Académico obtenido:

DOCTOR

Título de la tesis:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN
 CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
 " GENARO HERRERA " DE CONTAMANA, 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 cualquiera 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.

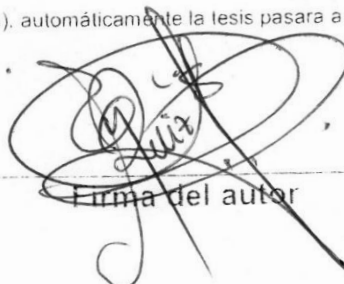
En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

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 pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 23/12/2019.


 Firma del autor