

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PEDRO PAULET
MOSTAJO –HUACHO 2019**

PRESENTADO POR:

NÉLIDA RIVERA OBISPO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE LA
EDUCACIÓN**

ASESOR:

M(o). CÉSAR WILFREDO VÁSQUEZ TREJO

HUACHO - 2020

TÍTULO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PEDRO PAULET MOSTAJO-HUACHO 2019**

NÉLIDA RIVERA OBISPO

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(o) César Wilfredo Vásquez Trejo

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
HUACHO
2020**

DEDICATORIA

A mis grandes amores, mis hijos:

Andrea y Neptalí, por su comprensión y cariño.

A mi esposo:

César, por su apoyo permanente.

Nélida Rivera Obispo

AGRADECIMIENTO

Al M(o). César Wilfredo Vásquez Trejo por sus orientaciones académicas brindadas, para la realización de la presente investigación.

Nélida Rivera Obispo

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Justificación de la investigación	2
1.5 Delimitaciones del estudio	3
1.6 Viabilidad del estudio	3
CAPÍTULO II	4
MARCO TEÓRICO	4
2.1 Antecedentes de la investigación	4
2.1.1 Investigaciones internacionales	4
2.1.2 Investigaciones nacionales	6
2.2 Bases teóricas	8
2.2.1 Clima organizacional	8
2.2.1.1 Definiciones de clima organizacional	8
2.2.1.2 Teorías del clima organizacional	11
Teoría de los sistemas de Likert	11
2.2.1.3 Dimensiones y medidas del clima organizacional	13
2.1.2 Desempeño docente	16
2.1.2.1 Definiciones de desempeño docente	16
2.1.2.2 Dimensiones del desempeño profesional docente	18

2.1.2.3 El desempeño docente como objeto de evaluación	23
2.3 Bases filosóficas	24
2.4 Definición de términos básicos	24
2.5 Hipótesis de investigación	25
2.5.1 Hipótesis general	25
2.5.2 Hipótesis específicas	25
2.6 Operacionalización de las variables	26
CAPÍTULO III	27
METODOLOGÍA	27
3.1 Diseño metodológico	27
3.2 Población y muestra	28
3.2.1 Población	28
3.2.2 Muestra	29
3.3 Técnicas de recolección de datos	29
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	32
CAPÍTULO IV	33
RESULTADOS	33
4.1 Análisis de resultados	33
4.2 Contrastación de hipótesis	40
CAPÍTULO V	49
DISCUSIÓN	49
5.1 Discusión de resultados	49
CAPÍTULO VI	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
6.1 Conclusiones	50
6.2 Recomendaciones	51
REFERENCIAS	52
7.1 Fuentes documentales	52
7.3 Fuentes hemerográficas	52
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable clima organizacional	26
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño profesional docente	26
Tabla 3. Población de docentes de la I.E Pedro Paulet Mostajo	29
Tabla 4. Validación de expertos	31
Tabla 5. Confiabilidad de la escala de clima organizacional	32
Tabla 6. Confiabilidad de la ficha de observación de desempeño docente.....	32
Tabla 7. Baremo de la variable clima organizacional.....	33
Tabla 8. Distribución de docentes según nivel de percepción del clima organizacional.....	33
Tabla 9. Distribución de docentes según nivel de percepción de comportamiento organizacional.....	34
Tabla 10. Distribución de docentes según nivel de percepción de la estructura organizacional.....	35
Tabla 11. Baremos de la variable desempeño profesional docente	36
Tabla 12. Distribución de docentes según nivel de desempeño profesional	37
Tabla 13. Distribución de docentes según nivel de capacidades pedagógicas	37
Tabla 14. Distribución de docentes según nivel de disposición para la labor docente.....	38
Tabla 15. Distribución de docentes según nivel de responsabilidad profesional	39
Tabla 16. Distribución de docentes según nivel de relaciones interpersonales.....	39
Tabla 17. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable clima organizacional.....	41
Tabla 18. Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov de la variable desempeño profesional docente	41
Tabla 19. Correlación entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente .	43
Tabla 20. Correlación Rho de Spearman entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente.....	45
Tabla 21. Correlación Rho de Spearman entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución porcentual de docentes según niveles de clima organizacional	34
Figura 2. Distribución porcentual de docentes según nivel alcanzado en la dimensión comportamiento organizacional	35
Figura 3. Distribución porcentual de docentes según niveles de estructura organizacional	36
Figura 4. Distribución porcentual de los docentes según desempeño profesional	37
Figura 5. Distribución porcentual de docentes según niveles de capacidades pedagógicas	38
Figura 6. Distribución porcentual de docentes según niveles de disposición para la labor docente	38
Figura 7. Distribución porcentual de docentes según niveles de responsabilidad profesional	39
Figura 8. Distribución porcentual de docentes según niveles de relaciones interpersonales	40
Figura 9. Diagrama de dispersión entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente	44
Figura 10. Diagrama de dispersión entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente	46
Figura 11. Diagrama de dispersión entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente	48

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo –Huacho,2019”. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con una investigación de tipo básica o teórica, con un diseño no experimental y de un nivel correlacional. La población y muestra de estudio estuvo constituido por 92 docentes que laboran en dicha institución, a los cuales se les aplicó como instrumentos de recolección de datos una escala de clima organizacional compuesto por 20 ítems y una ficha de observación de desempeño docente compuesto también por 20 ítems. Con respecto a la variable clima organizacional se llegó a los siguientes resultados: el 44,6 % de los docentes perciben un clima organizacional moderadamente favorable, el 29,3 % un clima favorable y un 26,1 % perciben clima organizacional no favorable y con respecto al desempeño docente se encontró que el 46,7 % de los docentes demostraron un nivel regular de desempeño, el 31,5 % un nivel excelente y un 21,7 % mostraron un nivel deficiente de desempeño docente. Se encontró la existencia de una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño profesional docente, debido a que el p-valor =0,00 resultó menor que 0,05 con un grado de correlación Rho de Spearman $\rho = 0,837$ lo que permitió llegar a la conclusión que existe una correlación lineal directa positiva alta, comprobándose que, a mayores niveles de clima organizacional existen mayores niveles de desempeño profesional docente.

Palabras clave: Clima organizacional, estructura organizacional, comportamiento organizacional y desempeño profesional docente.

ABSTRACT

This research entitled: "Organizational climate and professional teaching performance in the Pedro Paulet Mostajo Educational Institution - Huacho, 2019". Its general objective was to determine the relationship between the organizational climate and the teaching professional performance. The study was developed under a quantitative approach, with a basic or theoretical research, with a non-experimental design and a correlational level. The population and study sample consisted of 92 teachers working in that institution, to which an organizational climate scale composed of 20 items and a teacher performance observation sheet also made up of 20 were applied as data collection instruments. items. With respect to the organizational climate variable, the following results were reached: 44.6% of teachers perceive a moderately favorable organizational climate, 29.3% a favorable climate and 26.1% perceive non-favorable organizational climate with Regarding teacher performance, it was found that 46.7% of teachers showed a regular level of performance, 31.5% an excellent level and 21.7% showed a poor level of teacher performance. The existence of a significant relationship between the variables organizational climate and teacher professional performance was found, because the p-value = 0.00 was less than 0.05 with a degree of correlation Rho of Spearman $\rho = 0.837$ which allowed to arrive to the conclusion that there is a high direct positive linear correlation, proving that, at higher levels of organizational climate there are higher levels of teaching professional performance.

Keywords: Organizational climate, organizational structure, organizational behavior and professional teaching performance

INTRODUCCIÓN

Tener un buen clima organizacional es un aspecto muy importante en toda organización educativa. El conjunto de elementos que conforman la estructura de una organización educativa tales como: Funcionamiento, condiciones laborales, estímulos de desarrollo humano y del comportamiento organizacional tales como: Identidad, comunicación y de relaciones interpersonales laborales, influyen directamente en el desempeño profesional docente. Si una institución educativa posee un clima organizacional favorable, esto repercutirá en un mejor desempeño docente. Al contrario, un clima desfavorable incidirá negativamente en el ambiente laboral, provocando desempeños no deseables.

Bajo esta premisa, el presente trabajo de investigación se ha realizado con el objetivo de conocer la relación entre las variables: clima organizacional y desempeño profesional docente

Para tal efecto el presente estudio se ha dividido en seis capítulos.

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos, su justificación, y las delimitaciones y viabilidad de la investigación.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico que sustentan el presente trabajo, el mismo que abarca: los antecedentes, las bases teóricas respecto de cada una de las variables en estudio tales como clima organizacional y desempeño profesional docente. Se ha consignado también las definiciones de los términos básicos, la formulación de las hipótesis y la operacionalización de cada una de las variables.

En el capítulo III, se detalla la metodología de la investigación usada, en donde se precisa el diseño, tipo, enfoque y nivel al que corresponde la investigación, así como la población y muestra de estudio, así como los instrumentos utilizados para la recolección de datos y el tratamiento estadístico.

En el capítulo IV, se describe los resultados descriptivos e inferenciales de la investigación,

En el Capítulo V, se consigna las discusiones, comparando los resultados obtenidos en la presente investigación con otras investigaciones similares, destacando aspectos de similitud o discrepancias con los antecedentes o fuentes teóricas citadas en esta investigación.

Finalmente, en el capítulo VI se presenta las conclusiones a las que se ha arribado como resultado de todo el proceso de esta investigación, así como las recomendaciones pertinentes para el tratamiento de la problemática explicada y detallada en la presente investigación.

En esa perspectiva, los resultados de la presente investigación se constituyen en una valiosa herramienta que deben ser socializados entre docentes y directivos de la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo, con la finalidad de mejorar el clima organizacional y que esto incida en el aumento del desempeño profesional.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad las instituciones educativas públicas en su gran mayoría presentan problemas comunes que aquejan su organización como es: la falta de liderazgo pedagógico de parte de los directores, la falta de identidad de parte de los docentes con su institución, el incumplimiento de las normas de convivencia, la ruptura de relaciones humanas por falta de una adecuada comunicación entre el personal docente, administrativo y jerárquico. La existencia de este inadecuado clima laboral u organizacional está impidiendo el logro de los objetivos institucionales educativos a nivel nacional. En conclusión, el ambiente de trabajo desfavorable que se presenta al interior de las instituciones educativas, están afectando el desempeño profesional de los docentes.

La Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo, no se encuentra ajena a esta problemática como: La falta de un liderazgo compartido, los conflictos interpersonales, la resistencia al cambio de parte de docentes y directivos, el débil acompañamiento docente de parte de los directivos y la falta de compromiso de los docentes, están afectando el ambiente de trabajo al interior de esta institución e influenciando de manera negativa en el desempeño profesional de los docentes.

En este sentido, si se continua con esta situación negativa y en la medida que los integrantes de la institución educativa, no reconozcan que son ellos quienes con sus actitudes construyen el buen clima organizacional y no se implementan acciones que permitan tener un espacio agradable entre los docentes, directivos y personal administrativo, los procesos de cambio y mejora no se obtendrán resultados óptimos.

A fin de superar estas deficiencias, se hace necesario que dentro de la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo se implementen acciones como: Establecer canales de comunicación en forma horizontal, la elaboración en conjunto de procedimientos claros de las funciones de todo el personal e implementar un liderazgo compartido. Con la finalidad de conseguir un ambiente laboral que garantice un buen desempeño profesional de los docentes e incrementar en forma positiva el rendimiento académico de los estudiantes.

1.2 Formulación del problema

Por lo expuesto anteriormente, se formula la siguiente interrogante:

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019?

1.2.2 Problemas específicos

P.E.1: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente en la institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019?

P.E.2: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019

1.3.2 Objetivos específicos

O.E.1: Determinar el grado de relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019

O.E.2: Determinar el grado de relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

La presente investigación se justifica teóricamente porque aporta un marco teórico que profundizará en los conocimientos de ambas variables de estudio y que servirá como antecedente importante para posteriores investigaciones con fines educativos de establecer

la relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los docentes en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo del distrito de Huacho.

1.4.2 Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, los resultados de la presente investigación servirán para aplicar correctivos a que hubiere lugar en la Institución Educativa, que se concretizará en acciones como el desarrollar talleres de capacitación sobre el clima organizacional, dirigido a los docentes, con la finalidad de mejorar el clima laboral de la Institución Educativa, y por consiguiente la mejora del desempeño docente

1.4.3 Justificación Social

Los resultados de la presente investigación beneficiarán a la comunidad educativa: padres de familia, docentes y estudiantes, así como el de contribuir a resolver un problema social.

1.5 Delimitaciones del estudio

La investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo, ubicado en el distrito de Huacho, provincia de Huaura, durante el año 2019 y tuvo como población de estudio a los docentes de dicha institución a quienes se les aplicó una escala de actitudes para determinar la percepción que tienen del clima organizacional de su institución y con una ficha de observación docente se midió el nivel de su desempeño profesional , para determinar finalmente si existe o no relación entre ambas variables de estudio.

1.6 Viabilidad del estudio

El desarrollo de la presente investigación fue viable porque la investigadora mantiene vínculo laboral con la institución educativa, se cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo la investigación: Apoyo de especialistas, disposición de materiales, instrumentos de medición de variables y recursos económicos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

En la presente investigación, se han considerado antecedentes que aportan aspectos relevantes de las dos variables en estudio.

2.1.1 Investigaciones internacionales

Zans (2016) en su tesis para optar el título de Master en Gerencia Empresarial, titulado “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional de Matagalpa, UNAM- Managua”. El propósito de su investigación fue “describir el clima organizacional, identificar el desempeño laboral, evaluar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral; y proponer un plan de acción que contribuya a la solución de las dificultades encontradas” (p.13)

El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo-cualitativo, de tipo descriptivo-explicativo y de un diseño no experimental transversal. El universo estuvo conformado por 88 trabajadores entre trabajadores, administrativos y docentes; y la muestra lo integraron 59 de los anteriormente mencionados, para seleccionar la muestra se utilizó el muestreo por conveniencia. Para la recolección de los datos se utilizaron las técnicas cualitativas como las entrevistas no estructuradas y técnicas cuantitativas como la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario (pp.73-78).

Las conclusiones a las que arribó fueron las siguientes: Se encontró un clima laboral medianamente favorable y desfavorable y que se practica un liderazgo poco participativo sin el interés de mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. Con respecto al desempeño laboral se encontró que es bajo y que la toma de decisiones se realiza en su mayoría de manera individual sin un plan de capacitación. Finalmente encontró que el clima organizacional incide de manera positiva en el desempeño laboral y consideran que se deben cultivar las relaciones interpersonales, pues ello los hace sentir bien en el trabajo (p.143)

Polanco (2014) en su tesis de maestría titulado “El clima y la satisfacción laboral en los (as) docentes del Instituto Tecnológico de administración de Empresas INTAE de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés” llevado a cabo en la en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, de Honduras. Su investigación tuvo como objetivo: “Describir el clima organizacional y satisfacción laboral, caracterizar el impacto del clima organizacional sobre la satisfacción laboral e identificar elementos que puedan contribuir a mejorar el clima organizacional en el INTAE” (p.15). Con respecto a la metodología su enfoque de investigación fue cuantitativo, de tipo descriptivo transversal con un diseño no experimental. La población estuvo constituida por 150 docentes, a los cuales se les aplicó un test adaptado del Job Descriptive Index (JDI) y del Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) para apreciar la satisfacción laboral. Llegó a la conclusión de que “el clima laboral en sus diferentes dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de la satisfacción parcial y total. La satisfacción influye en el desempeño laboral y en la calidad educativa del servicio” (p.115)

Luengo (2013) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en Centros de Educación Inicial”, en el Programa da Maestría en Educación de la Universidad de Zulia de la República Bolivariana de Venezuela. El objetivo de su investigación fue “analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de docentes en centros de educación inicial del Municipio Mara, Estado Zulia” (p.19). La investigación fue de tipo descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 5 directores y 44 docentes, siendo su muestra la totalidad de ellos. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento empleado fueron dos cuestionarios una dirigida a los docentes y el otro al personal directivo, cada uno con 36 ítems respectivamente. El instrumento fue validado por 5 expertos y sometido a una prueba de confiabilidad alfa de Cronbach ($\alpha = 0.87$) indicando que el instrumento es altamente confiable Para la correlación se utilizó el coeficiente de Spearman (pp.50-55)

Los resultados mostraron que en los centros educativos donde predomina un clima autoritario del director se evidencia un ambiente laboral que no estimula a los docentes y no se sienten identificados plenamente con la organización, esto influye en su desempeño laboral. La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativo.

Las conclusiones a las que se llegó finalmente fueron: Los docentes de estos centros de educación inicial perciben un clima organizacional autoritario, de desconfianza y que el

personal muestra desinterés por participar. Los docentes incorporan de manera ocasional la tecnología en su acto pedagógico, esto indica el uso de una práctica educativa con carácter tradicional. Se encontró que: “existe una relación directa, alta y estadísticamente significativa entre las variables clima y desempeño en los Centros, puesto que a medida que aumentan los valores de la variable clima organizacional aumentan también los valores de la variable desempeño laboral” (pp. 80-81)

2.1.2 Investigaciones nacionales

Muñoz (2018) en su tesis titulada: “El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño docente: El caso de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Morococha-Junín”. El estudio tuvo como objetivo central establecer la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las I.E.P del distrito de Morococha en el año 2013. (p.14)

En cuanto a la metodología utilizada, el diseño fue no experimental transversal correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 65 docentes y para la muestra se tomó en cuenta a todos los docentes, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios: Uno de clima organizacional y otro de desempeño docente, estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas son válidas y confiables. (p.38)

Los resultados indicaron que existen correlaciones significativas entre el clima organizacional y el desempeño docente de la muestra. Así mismo se pueden observar la existencia de correlaciones entre cada una de las dimensiones de clima organizacional y desempeño docente. (p.61)

Barriga (2016), En su tesis de maestría titulado: “Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza”, desarrollado en la escuela de posgrado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Planteó como objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes. En cuanto a la metodología utilizada realizó un estudio de nivel descriptivo correlacional transversal, con un diseño no experimental. La población estuvo constituida por 80 docentes y el tamaño de muestra por 40 docentes a los cuales se les aplicó un cuestionario de 24 preguntas para medir el clima organizacional y otro cuestionario de 25 preguntas para medir el desempeño docente. Las conclusiones a las que llegó fueron: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, así mismo existe relación entre las dimensiones del

clima organizacional: el talento humano, el diseño organizacional, la cultura organizacional y el desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza.

Esta investigación guarda relación con el presente trabajo de investigación puesto que, el autor señala que un ambiente institucional adecuado influye positivamente sobre el desempeño docente.

García & Segura (2013) realizaron el estudio “El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay” en la Escuela de Post Grado de la Universidad Católica Sedes Sapientiae. El estudio tuvo como objetivo: “Determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones educativas del distrito de Cajay”. (p.21)

La población estuvo constituida por 65 docentes de los niveles: inicial, primaria y secundaria de las 11 localidades que conforman el distrito de Cajay. El diseño de la investigación fue no experimental, transversal correlacional. El instrumento aplicado estuvo compuesto por 15 ítems, para medir la variable clima organizacional y 15 ítems para medir la variable desempeño docente. Para determinar la validez del instrumento se realizó mediante la opinión de los expertos se determinó que el instrumento tenía el 83,3% de validez y para determinar la confiabilidad se aplicó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach ($\alpha = 0.905$) se comprobó que era fiable para recoger información sobre las variables. (pp. 54-58)

Llegó a las siguientes conclusiones:

Existe correlación moderada y muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en las Instituciones educativas del distrito de Cajay. Se determinó que existe una correlación moderada y muy significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable desempeño docente. Se determinó que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. La prueba demostró que existe una correlación baja pero significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y la dimensión diversificación curricular de la variable desempeño docente. El resultado indicó que existe una correlación baja entre la dimensión

comunicación de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. (pp. 81-82)

En conclusión, de acuerdo a las investigaciones presentadas, se puede considerar la existencia de una relación entre las variables clima organizacional y desempeño docente.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

2.2.1.1 Definiciones de clima organizacional

Según la literatura con respecto al clima organizacional no existe un consenso en torno a si éste debe medirse en términos de los componentes (de la estructura) de la organización o bien en términos de las opiniones personales de los trabajadores, considerando incluso su grado de satisfacción o en términos perceptivos de los atributos organizacionales que tienen que ver con la forma en que la organización actúa con sus miembros y con la sociedad.

Las definiciones encontradas giran alrededor de los siguientes autores:

Brunet, (1987), afirmó que el concepto de clima organizacional está constituido por la fusión de dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. Según los Gestaltistas los individuos entienden el mundo que los rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que perciben ese mundo, de manera que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él tiene sobre su ambiente de trabajo. Para los Gestaltistas los individuos se adaptan a su medio porque no tienen otra opción. (p.13)

Por otro lado, los funcionalistas postulan que el pensamiento y comportamiento de un individuo no solamente dependen del ambiente que le rodea, sino también de las diferencias individuales, y que esta última juega un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. (pp.13-14).

James y Jones (citados por Brunet, 1987, p.17) definieron el clima organizacional desde tres puntos de vista:

- Como una medida múltiple de los atributos organizacionales
- Como una medida perceptiva de los atributos individuales
- Como una medida perceptiva de los atributos organizacionales

El clima como una medida múltiple de los atributos organizacionales.

La medida múltiple de los atributos organizacionales define al clima como un conjunto de características que describen a una organización y la diferencian de otras (empresas de producción o de servicios, estructura, organigrama, etc.). Estas características son relativamente estables en el tiempo e influyen en el comportamiento de los individuos dentro de una organización.

Bajo este enfoque el clima es medido en término de los componentes (de la estructura) de una organización. Esta definición de clima se sustenta sobre fundamentos criticables, en primer lugar, porque las variables por estudiar son numerosas para analizarlos y en segundo lugar porque para medir el clima se toma en cuenta solo los comportamientos objetivos tales como: El ausentismo y la productividad, dejando de lado la interpretación que el individuo hace de su situación en el trabajo.

El clima como una medida perceptiva de los atributos individuales.

La medida perceptiva de los atributos individuales considera al clima como: “Elementos solamente individuales, relacionados a los valores, actitudes u opiniones personales, considerando incluso su grado de satisfacción. Esto significa que el individuo percibe el clima organizacional únicamente en función de las necesidades que le empresa le puede satisfacer” (Brunet, 1987, p.18). De esta manera, el clima organizacional no puede ser estable en el tiempo, ni uniforme dentro de una organización, puede cambiar según el humor de los individuos. Bajo este enfoque el clima es sinónimo de características y opiniones personales

El clima como una medida perceptiva de los atributos organizacionales.

Esta medida de clima es la más utilizada entre los investigadores, desde esta óptica la percepción del clima organizacional está en función de la interacción de dos elementos: Las características individuales de las personas que percibe el clima y de las características de la organización. Esta medida de clima permite medir fácilmente el clima y aquella que respeta mejor la teoría de Lewin. (Brunet, 1987, p.19).

Dessler (citado por Sandoval,2004) señaló que no hay un acuerdo respecto al significado de clima organizacional. Las definiciones dependen del enfoque que le den los expertos, y que estas “giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo”.

Estos enfoques son los siguientes:

El enfoque objetivista o estructuralista de Forehand y Gilmer definen el clima organizacional como: “El conjunto de características permanentes que describen a una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman”. Este enfoque toma en cuenta los factores organizacionales solamente objetivos como: Estructura, políticas y reglas, que son externos a los trabajadores quienes solo las perciben y reflejan.

El enfoque subjetivista de Halpin y Crofts definen el clima organizacional como: “La opinión que el empleado se forma de la organización”. Como resultado de la percepción y satisfacción de sus expectativas.

El enfoque Mixto: Estructural-Subjetivo, de Litwin y Stringer, definen el clima organizacional como: Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el “estilo” informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada.

El enfoque Integrador o de Síntesis de Waters, relaciona los términos propuestos por Halpin y Crofts, y Litwin y Stringer, a fin de encontrar similitudes y define el clima organizacional como: “Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.” (pp. 83-84)

Por otra parte, Goncalves, (1999) afirmó que “el clima organizacional 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, rotación, etc”. (párr.6)

De la definición dado por este autor se puede decir, que el comportamiento de un trabajador no es solamente el resultado de los factores (estructuras y procesos) que existen en una organización, sino que depende también de las percepciones individuales que tenga el trabajador de estos factores. En resumen, este autor señala que el clima organizacional es el

resultado de la interacción entre las características de la organización y las percepciones individuales que tiene cada trabajador tiene de ella.

Litwin y Stringer (citados por Contreras y Matheson, 1984) definieron el clima organizacional como "un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento" (p.28)

Chiavenato sostuvo que: "El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta. El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivación para determinadas conductas" (Chiavenato, 2007, p.468)

De lo mencionado por este autor se puede indicar que el clima organizacional lo constituye la atmósfera interna que existe en cada organización. El clima organizacional influye en el estado de motivación de las personas y viceversa, es decir hay una retroalimentación recíproca entre motivación y clima organizacional.

De las definiciones antes presentadas, se deduce que el clima organizacional es: El ambiente de trabajo percibido por los integrantes de una organización y que involucra: estilo de liderazgo, comunicación y motivación, todo esto en su conjunto repercute directamente en el comportamiento y desempeño laboral de los individuos.

El clima organizacional se refiere a las características que perciben los trabajadores del medio ambiente en el cual se desempeñan. El Clima es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

2.2.1.2 Teorías del clima organizacional

Teoría de los sistemas de Likert

Rensis Likert, (citado por Brunet, 1992) en su teoría de los sistemas de organización, mencionó que el comportamiento de los miembros de una organización depende del comportamiento de los directivos y de las condiciones organizacionales que estos perciben. En su teoría de los sistemas, propuso dos tipos de clima organizacional y cada uno de ellos con dos sistemas.

A) Clima de tipo autoritario

Sistema I - Autoritario explotador.

En este tipo de clima la dirección no confía en sus empleados. La mayoría de las decisiones se toman en el nivel más alto de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. “Los empleados trabajan dentro de una atmósfera de temor, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad” (Brunet,1992, p.30). En este tipo de clima el ambiente es estable y aleatorio, la comunicación entre los directivos y empleados se da a través de instrucciones o directivas específicas.

Sistema II – Autoritario paternalista.

En este tipo de clima existe confianza entre la dirección y sus empleados. La mayor parte de las decisiones se toman en los niveles de más alta jerarquía, pero en algunas ocasiones se toman en los niveles inferiores. Los incentivos y las sanciones son usados como medios de motivación a los trabajadores. En este sistema, “la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, se da la sensación que se trabaja dentro de un ambiente estable y estructurado”. (Brunet,1992, p.31)

B) Clima de tipo participativo

Sistema III –Consultivo.

En este tipo de clima participativo la dirección tiene confianza en sus empleados. Las decisiones se toman en los niveles más alto de jerarquía, pero se permite que los empleados tomen sus propias decisiones respecto a sus tareas, con un sentimiento de responsabilidad en ambos niveles. La comunicación es de tipo descendente. Para motivar a los trabajadores se usan incentivos y sanciones de manera ocasional; se satisface las necesidades de prestigio y de estima de los trabajadores. En este tipo de clima se percibe un ambiente bastante dinámico (Brunet,1992, p.31)

Sistema IV –Participativo.

Los directivos confían plenamente en sus trabajadores y las decisiones se dan de manera integral en cada uno de los niveles. La comunicación se hace de manera vertical y horizontal. Se motiva a los empleados a través de su participación, establecimiento de metas y la mejora de los métodos de trabajo. En este sistema “existe una relación de amistad y confianza entre

los directivos y trabajadores. En resumen, trabajadores y directivos forman un solo equipo cuyo fin es alcanzar los objetivos establecidos por la organización” (Brunet,1992, pp. 31-32).

Likert comprobó que cuando el sistema participativo (sistema IV) es asumido como un estilo de administración en las empresas, se logra mantener buenas relaciones laborales y obtener una elevada productividad.

2.2.1.3 Dimensiones y medidas del clima organizacional

Para medir el clima de la organización, es necesario plantear las dimensiones que sean susceptibles de ser medidas.

Dimensiones del clima organizacional según el modelo de Likert

Likert (citado por Brunet, 2004, pp.45-46) midió la percepción del clima organizacional en función de ocho dimensiones:

- 1. Los métodos de mando:** Son las formas que utiliza el líder para guiar e influir en los trabajadores.
- 2. Las características de las fuerzas motivacionales:** Son los métodos diseñados para motivar a los trabajadores y satisfacer sus necesidades.
- 3. Las características de los procesos de comunicación:** Son los tipos y canales comunicación que existen en la empresa, así como la forma de como ejercerlos.
- 4. Las características de los procesos de influencia:** Está referida a la relación entre los directivos y trabajadores con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización.
- 5. Las características de los procesos de toma de decisiones:** Esta referida al aporte pertinente de la información, como base para tomar decisiones, así como la distribución de funciones.
- 6. Las características de los procesos de planeación:** Está referida a los mecanismos para establecer los objetivos de la organización.
- 7. Las características de los procesos de control:** Está referida a la forma en que los superiores ejercen el control del trabajo de los subordinados en todas las instancias de la organización.
- 8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento:** Está referida a la planeación, así como a la capacitación que anhelan los trabajadores.

Dimensiones del clima organizacional según el modelo de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer, (citado por Brunet, 2004, p.46) midieron la percepción del clima organizacional en función de seis dimensiones:

1. **Estructura:** Esta dimensión está referida a la percepción que tienen los trabajadores respecto a las obligaciones, las normas y las políticas establecidas en la organización. La estructura condiciona la percepción que los trabajadores tienen del clima.

2. **Responsabilidad individual:** Esta dimensión está referida al sentimiento de autonomía que tienen los trabajadores de una organización, para tomar decisiones al realizar sus labores.

3. **Remuneración:** Es la percepción de equidad que tienen los trabajadores, respecto a la remuneración que reciben por el trabajo realizado, pues un salario justo contribuye a que el trabajador tenga un mejor desempeño.

4. **Riesgos y toma de decisiones:** Se refiere a la forma en que los trabajadores enfrentan los desafíos y los riesgos de acuerdo a la situación que se presenta en el trabajo.

5. **Apoyo:** Son los sentimientos de ayuda y amistad que experimentan los trabajadores en su centro de labores.

6. **Tolerancia al conflicto:** Está referida a la capacidad que tienen los trabajadores de aceptar las divergencias de opiniones entre pares.

El desarrollo de la presente investigación, se realizó bajo el modelo propuesto por Litwin y Stringer.

Dimensiones del clima organizacional según el modelo de Pritchard y Karasick

Pritchard y Karasick, (citado por Brunet, 2004, pp. 47-48) midieron el clima organizacional en función de once dimensiones:

Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.

Conflicto y cooperación. Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

Relaciones sociales. Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.

Estructura. Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

Remuneración. Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.

Rendimiento. Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.

Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

Estatus. Está referida a la importancia que la organización le da a las diferencias de jerárquicas entre directivos y trabajadores.

Flexibilidad e innovación. Esta referida a la disposición que tiene la organización para experimentar cosas nuevas, modificarlas o cambiarlas.

Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

Apoyo. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

Dimensiones del clima organizacional según el modelo de Bowers y Taylor

Bowers y Taylor (citado por Brunet, 2004, p.50) analizaron el clima organizacional basado en cinco dimensiones:

1. **Apertura a los cambios tecnológicos.** Está referida a la predisposición que deben manifestar los directivos de una organización frente al uso de las nuevas tecnologías, con la finalidad de facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados.
2. **Recursos Humanos.** Se refiere al interés que debe mostrar la dirección, respecto al bienestar de sus trabajadores, eliminando los factores de riesgo de salud y seguridad en el trabajo.

3. **Comunicación.** Está referida a las canales de comunicación y a las facilidades de acceso que existen dentro de una organización, estos son imprescindibles para un eficaz desempeño de los trabajadores. Los directivos deben ser capaces de escuchar las quejas de sus empleados.
4. **Motivación.** Está referida a las acciones que realiza la empresa para mantener implicados a los trabajadores en la consecución de los objetivos.
5. **Toma de decisiones.** Está referida a la participación de los trabajadores en el proceso de evaluación de información y utilización de ella en la toma de decisiones en el interior de la organización,

Como puede observarse las dimensiones del clima organizacional, varían de un autor a otro, pero teniendo en común algunas dimensiones.

Brunet (2004, p.51) señaló que lo primordial que debe cubrir un instrumento destinado a medir el clima organizacional, debe contener las cuatro dimensiones siguientes:

Autonomía individual. Esta referida a la libertad que tienen los trabajadores de tomar sus propias decisiones en favor del buen funcionamiento de la organización.

Grado de estructura que impone el puesto. Esta dimensión mide el grado al que los objetivos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de sus superiores.

Tipo de recompensa. Esta dimensión se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción.

Consideración, agradecimiento y apoyo. Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior.

2.1.2 Desempeño docente

2.1.2.1 Definiciones de desempeño docente

El desempeño es un término que tiene su origen en la administración de empresas, principalmente del área de gestión de recursos humanos. Teniendo en cuenta que el

desempeño está referido a las acciones que lleva a cabo una persona en cumplimiento de sus obligaciones, inherentes a su profesión. Se han considerado las siguientes definiciones:

Montenegro (2003) definió al desempeño docente como: “el conjunto de acciones concretas que un educador realiza para llevar a cabo su función; en el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo” (p.18). manifiesta también que estas acciones están determinadas por elementos asociados al propio docente, a los estudiantes y al entorno.

Por otro lado, Díaz (citado por Barriga, 2016), conceptualizó el desempeño docente en base a las funciones que realiza señalando que esta presenta dos ámbitos siendo el primero el aula donde realiza su labor como maestro para producir aprendizaje, que incluye diversos procesos y que a la vez incluye las relaciones con sus estudiantes, preparación de la enseñanza, clima del aula, relación con los padres de familia y atención a la diversidad. El otro ámbito es su dedicación al centro laboral que incluye los siguientes aspectos: coordinación docente, participación en actividades extracurriculares planificadas por el colegio, participación en el desarrollo de los programas de planificación (p. 81)

Robalino (2005) especialista de la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe OREALC, mencionó que, desde una perspectiva integral y actualizada, el desempeño docente, debería entenderse como:

El proceso de integración de sus capacidades profesionales, de su disposición personal y de su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p.11)

Como puede apreciarse estas definiciones de desempeño docente son similares, pues todos ellos enfatizan que el desempeño es la confluencia del: conocimiento pedagógico que tiene el docente respecto a su especialidad, de la participación en los procesos de gestión de la institución y de la relación con los padres de familia y la comunidad educativa en general.

2.1.2.2 Dimensiones del desempeño profesional docente

Dimensiones del desempeño docente según Robalino

De acuerdo a Robalino (2005) planteó tres dimensiones del desempeño docente: De los aprendizajes de los estudiantes, de la gestión educativa y de las políticas educativas.

Dimensión de los aprendizajes: Es la dimensión más importante del desempeño docente, ya que, la función primordial de los maestros es guiar y facilitar los aprendizajes de sus estudiantes. El trabajo de un docente se mide por lo que sus alumnos aprenden. Así mismo es responsable de los resultados respecto al rendimiento académico de los mismos.

Dimensión de la gestión educativa: Tomando en cuenta el enfoque actual de liderazgo compartido, que las instituciones educativas deben aplicar para una buena gestión escolar, esta dimensión propone que los docentes deben tomar muy en cuenta la realidad de su institución y de la comunidad donde esta se ubica. Satisfaciendo las demandas del entorno, las cuales deben ser ubicadas en el proyecto educativo institucional y ejecutadas en la práctica pedagógica.

Los docentes deben planificar, monitorear y evaluar en equipo su práctica pedagógica; para luego sistematizar sus avances los cuales debe ser compartidos con otros colegas y otras instituciones a través de redes de aprendizaje docente, con la finalidad de mejorar el desempeño.

Dimensión de las políticas educativas: Alude a la participación que deben de tener los docentes en la: formulación, ejecución y evaluación de las políticas educativas.

El diseño de políticas educativas nacionales que la sociedad y las escuelas necesitan, no debe hacerse de manera vertical con un equipo reducido de “planificadores”; más por el contrario se deben de generar procesos participativos horizontales, realizar consultas con todos los actores educativos a nivel nacional al momento de diseñar estas políticas, y en consenso tomar decisiones democráticas, que permitan la ejecución de estas políticas.

El docente debe ser el protagonista principal en los debates y la toma de decisiones respecto a las políticas educativas que integren a las instituciones educativas, a los docentes y a las familias, demostrando que tienen competencias profesionales, éticas y sociales. El rol del maestro es realizar acuerdos con actores locales y nacionales, con la finalidad de que sus estudiantes logren un mayor aprendizaje.

Dimensiones del desempeño docente según Valdés

El investigador cubano Valdés (2004, pp. 67-75) planteó que “el desempeño docente debe ser visto de una manera holística y sistémica, y propone cinco dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor”.

En la presente investigación se asumen las dimensiones propuestas por este investigador, para medir el desempeño profesional docente.

Dimensión 1: Capacidades pedagógicas

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

1.1 Grado de dominio de los conocimientos que brinda, de la didáctica general y de especialidad. - El docente no solo debe tener conocimiento de lo que quiere que sus estudiantes logren, sino por el contrario debe poseer un dominio amplio de los temas que imparte, además debe conocer la didáctica general y de su especialidad.

1.2 Capacidad para hacer que su asignatura sea entretenida e interesante. – Se refiere a la competencia profesional que tiene el maestro para hacer que sus clases despierten el interés por aprender, que sean motivadoras y que causen satisfacción por lo aprendido.

1.3 Nivel de conocimiento y tratamiento personalizado y grupal que brinda a sus estudiantes, en concordancia con sus características psicológicas y contextuales. - Los docentes no solo deben de conocer las características psicológicas generales que poseen sus estudiantes según su edad, sino también debe conocer sus características individuales como son: la autoestima y el autoconcepto que poseen sus estudiantes.

1.4 Nivel de información actualizada sobre el logro de aprendizaje de sus estudiantes. - Es necesario que el docente tenga una información en tiempo real sobre las dificultades y logros alcanzados por sus estudiantes, para dirigir adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje. Además, debe de tener clasificado a sus estudiantes de acuerdo a su rendimiento académico de la asignatura que imparte, en las categorías de: bajo, medio y alto. Todo ello con la finalidad de tener un mejor diagnóstico.

1.5 Efectividad de su capacitación y auto preparación. - Este indicador evalúa en qué medida las capacitaciones llevadas a cabo por los docentes están dirigidas a solucionar sus debilidades pedagógicas y metodológicas y si estas tienen una relación con la mejora de su quehacer educativo.

1.6 Representación sobre el encargo social de la escuela. -Este indicador valora si el docente materializa la acción escolar en toda su dimensión o de manera parcializada, esto significa si el docente engloba su labor instructiva, su acción educativa en la escuela y su rol con la comunidad.

Dimensión 2: Emocionalidad

Todo docente debe autorregular sus emociones en sus relaciones interpersonales con sus estudiantes, colegas, directivos y padres de familia. El docente debe de desarrollar una reflexión crítica constantemente sobre su práctica pedagógica con la finalidad de mejorar su acción educativa.

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

2.1 Vocación pedagógica. - Se refiere a la predisposición natural y compromiso emocional que posee el maestro por su carrera pedagógica.

2.2 Autoestima. - Está referida al grado de valoración que los maestros tienen de sus rasgos y características cognitivas y afectivas individuales. Una autoestima positiva del docente incide positivamente en su desempeño.

2.3 Capacidad para actuar con justicia y realismo. - El docente debe de tener la capacidad de actuar con sentido de justicia y mucho tacto pedagógico, algunas veces ayudando u otras realizando críticas según la situación del momento.

2.4 Nivel de satisfacción con la labor que realiza. – Está referida a la aceptación o rechazo que los maestros tienen respecto a las acciones que realizan y a los resultados que obtienen en las escuelas.

Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

3.1 Asistencia y puntualidad. - El primer deber de todo docente es asistir puntualmente a la escuela para impartir sus clases y demás actividades relacionadas con su quehacer educativo. Los estudiantes perciben en la puntualidad docente, valores como la responsabilidad y organización.

3.2 Grado de participación pertinente en las sesiones de preparación metodológica, o en jornadas de reflexión entre docentes. - Está referida al grado de participación y contribución pertinente que deben realizar los docentes en las sesiones de trabajo con otros colegas, con la finalidad de enriquecer el conjunto de conocimientos pedagógicos.

3.3 Cumplimiento de la normativa. – Este indicador garantiza si el docente que se evalúa ha cumplido con los documentos normativos de la institución y si ha recibido alguna sanción disciplinaria.

3.4 Nivel profesional alcanzado. – Este indicador informa sobre sus logros alcanzados tales como: Títulos o grados académicos obtenidos por el maestro.

3.5 Implicación personal en la toma de decisiones de la institución. – Está referida al grado de compromiso asumido por el docente respecto al cumplimiento de las decisiones que se toman en la institución educativa.

3.6 Grado de autonomía profesional relativa alcanzada. –Este indicador señala que es necesario evaluar el grado de independencia que tiene el docente en el desarrollo de su actuación profesional, sin dejar de lado el cumplimiento de las normativas emanadas por la dirección.

Dimensión 4: Relaciones interpersonales con: Sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general.

4.1 Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos. – Aquí se trata de medir de conocimiento que muestra el docente respecto a los problemas personales que tienen sus estudiantes y en qué medida ayuda a solucionarlos.

4.2 Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes. – los maestros deben de considerar las mejores expectativas respecto al nivel de logro académico que alcanzarán sus estudiantes. El docente es capaz de hacer que un estudiante logre grandes éxitos y para ello debe ayudar al estudiante en la formación de dichas expectativas.

4.3 Flexibilidad para aceptar la diversidad de opiniones y sentimientos de los estudiantes y respeto por sus diferencias de género, raza y situación económica. – El maestro debe generar en los estudiantes actitudes que favorezcan el respeto a las diferencias ya sean de raza, religión, género, cultura y situación socioeconómica. Para ello debe generar en el aula aprendizajes colaborativos, aceptando las diferencias individuales.

Dimensión 5: Resultados de su labor educativa.

5.1 Rendimiento académico alcanzado por sus estudiantes en el área curricular a su cargo. – Las calificaciones alcanzadas por los estudiantes en una determinada asignatura, son el mejor indicador para medir el desempeño profesional de un docente.

5.2. Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo con el modelo de hombre que se pretende formar. – Con este indicador se pretende constatar si las cualidades de personalidad que muestran los estudiantes, se ajustan al ideal de hombre que fue plasmado en el proyecto educativo institucional.

5.3 Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano. – Este indicador mide si los docentes han logrado que los estudiantes se hayan apropiado de estos valores supremos y universales.

Dimensiones del desempeño docente según el Ministerio de Educación del Perú

El Ministerio de Educación del Perú, (2012) propuso un documento denominado Marco de Buen Desempeño Docente en el que define a la docencia como un “quehacer en complejo”.

El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) es un instrumento que permite a los maestros mejorar su práctica docente y por consiguiente lograr el aprendizaje de sus estudiantes, este documento “se encuentra estructurado en cuatro (4) dominios, nueve (9) competencias y cuarenta (40) desempeños, estos caracterizan la buena docencia y son exigibles a todo docente de la Educación Básica Regular”. (MBDD,2012, p.18)

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico: elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje dentro de un enfoque intercultural e inclusivo.

Competencia 1: Conoce y comprende las características de sus estudiantes

Competencia 2: Planifica de forma colegiada la enseñanza

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje

Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de contenidos, estrategias y recursos

Competencia 5: Evalúa, toma decisiones y retroalimenta

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6: Participa activamente en la construcción y mejora del PEI

Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con su comunidad

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia 8: Reflexiona sobre su práctica docente y su constante desarrollo

Competencia 9: Ejerce su profesión desde la ética del respeto

2.1.2.3 El desempeño docente como objeto de evaluación

Cuando se evalúa al docente mediante una prueba de conocimientos, como lo hace actualmente el Ministerio de educación del Perú, para alcanzar un contrato o nombramiento en la Educación Básica Regular, considerando conocimientos como: comprensión lectora, razonamiento lógico, y conocimientos pedagógicos de la especialidad, no se está evaluando de manera directa y global su desempeño. Se está evaluando solo lo cognitivo, sin considerar lo procedimental y actitudinal.

La evaluación del desempeño docente tiene que hacerse bajo un enfoque holístico, es decir que no solamente se debe evaluar el manejo cognitivo que posee el docente, sino que se debe tomar en cuenta sus formas de llevar a cabo su labor y sus comportamientos actitudinales individuales.

De acuerdo al informe elaborado por el presidente del Instituto de Pedagogía Popular, Chiroque (2006) manifestó que evaluar el desempeño docente con un examen de conocimientos, “tiene un rasgo reduccionista y muchas veces, aunque no necesariamente memorista, libresco y alejado de la dinámica real del quehacer educacional” (p.6).

Asimismo, señala que la evaluación de las formas como el docente lleva a cabo su labor, es decir sus competencias operativas, deben de tener un fundamento doctrinario y teleológico. Por otro lado, señala que en la evaluación de los docentes no debe incluir toda su vida en sociedad, sino que debe evaluarse su quehacer profesional dentro o fuera de la escuela. Esta evaluación debe ser intencional y no arbitraria, esto implica que los maestros o maestras que van a ser evaluadas deben conocer los contenidos y los mecanismos o formas de evaluación. Además, estos mecanismos de evaluación deben de ser acordados y asumidos por los evaluadores y evaluados. (p.6)

Sobre este punto, cabe mencionar que la mayoría de los docentes de la educación Básica Regular están de acuerdo con la evaluación de desempeño, pero consideran que los mecanismos no son los adecuados.

El investigador cubano Valdés, (2009) señaló que la evaluación del desempeño profesional docente es un proceso “sistematizado de obtención de datos válidos y fiables, respecto a ciertas características que posee un docente, tales como: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos y colegas” (p.13). Con la finalidad de verificar y medir los efectos que produce en los estudiantes.

2.3 Bases filosóficas

El desarrollo de la presente investigación está enmarcado en el paradigma Neopositivista, cuantitativo o racionalista, que se caracteriza por usar la “predicción” privilegiando el planteamiento de hipótesis, predecir lo que va a pasar verificando después que así sucedió. Las razones de que la presente investigación se ubica en el paradigma positivista son las siguientes:

- Se usó el experimento como método, para medir, cuantificar y verificar, todo ello apoyado en la estadística.
- La investigación surge de la realidad, y aporta a la ampliación de conocimientos teóricos.
- Tiene como propósito establecer explicaciones generales que rigen el objeto de estudio.
- Se recurrió al método hipotético-deductivo como lógica metodológica válida para todas las ciencias.
- Se Enfatizó la relevancia que las medidas sean fiables y en definir operativamente las variables.
- Se buscó alcanzar la objetividad, para poder aplicarse a gran escala.

2.4 Definición de términos básicos

Docente: “Persona cuya actividad profesional implica transmisión de conocimientos, actitudes y habilidades que se imparten a los alumnos matriculados en un programa educativo”. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE 2003)

Clima organizacional. Es el lugar o ambiente de trabajo que perciben los integrantes de una organización y que comprende: Estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, y que todos estos elementos influyen en el comportamiento y desempeño de los integrantes. (Chiavenato, 2009, p. 62).

Desempeño laboral: “Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización”. (Chiavenato, 2009).

Evaluación del desempeño: Es una valoración sistemática del cómo se desempeña una persona en su cargo y de su potencial de desarrollo futuro. “Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona” (Chiavenato, 2007.p.48)

Comportamiento organizacional: Son los actos y actitudes que las personas muestran en la organización, estas incluyen a las categorías de: Motivación, comunicación y relaciones interpersonales y de trabajo (Segredo, 2017)

Estructura organizacional: Son los patrones de diseño para organizar una empresa, mediante un orden y un adecuado control con la finalidad de cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado (Chiavenato, 2007)

Desempeño docente: Son actuaciones observables que se pueden describir y evaluar en un docente y que demuestra su competencia.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo, Huacho 2019

2.5.2 Hipótesis específicas

H.E.1: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho, 2019

H.E.2: Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho, 2019

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima organizacional

Definición conceptual	Definición Operacional			
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
“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, rotación, calidad, etc)”. (Goncalves, 1999, p.2)	–Comportamiento organizacional	– Identidad con la institución – Comunicación – Relaciones interpersonales y de trabajo.	Del 1 al 9	- No favorable (20-43)
	–Estructura organizacional	– Funcionamiento – Condiciones laborales – Estímulo al desarrollo humano (Recompensas)	Del 10 al 20	- Moderadamente favorable (44-78) - Favorable (79-100)

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño profesional docente

Definición conceptual	Definición Operacional			
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Es el conjunto de acciones concretas que el docente realiza para llevar acabo sus funciones asociados a factores propios del docente, al estudiante y al entorno: en contextos como el sociocultural, el institucional, el ambiente de aula y el propio docente. (Valdez, 2009 y Montenegro, 2003)	–Capacidades pedagógicas	– Dominio pedagógico	Del 1 al 5	Deficiente (20-45) Regular (46- 79) Excelente (80-100)
	–Disposición para la labor docente	– Disposición para el trabajo. – Disposición para el aprendizaje	Del 6 al 10	
	–Responsabilidad profesional	– Cumplimiento de funciones	Del 11 al 15	
	–Relaciones interpersonales	– Actitudes y emociones	Del 16 al 20	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

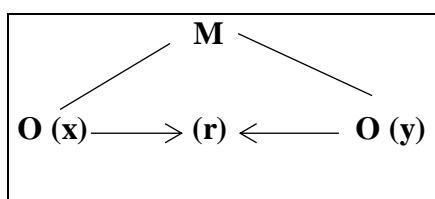
Hernández S, Fernández C, y Baptista L, (2010) mencionan que: “el termino diseño se refiere al plan o estrategia que se traza el investigador para obtener la información que se requiere en una investigación” (p.129)

Así mismo señalan que las investigaciones no experimentales, “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p.149)

El diseño de la presente investigación es No Experimental, porque la recolección de los datos se realizó en su condición natural y no hubo la manipulación de alguna de las variables.

Así mismo es transversal o transeccional, porque la recolección de los datos se realizó en un único momento realizando un corte en el tiempo y en base a ello se evaluó la incidencia e interrelación ente las variables de estudio.

El esquema de diseño es el siguiente:



Donde:

M: Muestra de docentes de la Institución educativa Pedro Paulet Mostajo

O_x: Medición de la variable clima organizacional

O_y: Medición de la variable desempeño profesional docente

r: Posible relación entre ambas variables de estudio

3.1.1 Tipo de Investigación

La presente investigación corresponde a una investigación de tipo básica o pura, porque tiene como propósito incrementar los conocimientos existentes respecto a las variables clima organizacional y desempeño profesional docente.

3.1.2 Enfoque de la Investigación

Hernández et al, (2010) con respecto al enfoque de investigación cuantitativo mencionan que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4)

La presente investigación es de un enfoque cuantitativo, debido a que la investigación se sustenta en el análisis descriptivo de los datos y la prueba de hipótesis, es decir se utilizó la estadística descriptiva e inferencial.

3.1.3 Nivel de la Investigación

De acuerdo con Arias (2012) señala que “el nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio” (p.23)

Así mismo, señala que “la finalidad de una investigación correlacional es determinar el grado de relación (no causal) existente entre dos o más variables y que en estos estudios primero se miden las variables y luego, mediante pruebas estadísticas se determina la correlación” (p.23).

La presente investigación es de nivel correlacional porque se midió el grado de relación entre el nivel de clima organizacional y el nivel de desempeño profesional en los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Arias (2012, p.81) menciona que la población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio”

La población para la presente investigación tuvo la característica de ser una población finita, y estuvo integrado por los 92 docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo de Huacho, entre varones y mujeres, distribuidos en 2 turnos de la mañana y la tarde.

Tabla 3
Población de docentes de la I.E Pedro Paulet Mostajo

Sexo	Número de docentes
Varones	47
Mujeres	45
Total	92

Nota: Datos obtenidos a partir del cuadro de asignación del personal CAP 2019

3.2.2 Muestra

Como la población es de tamaño pequeño y de fácil acceso, no fue necesario calcular el tamaño de muestra ni hacer algún tipo de muestreo. Para la presente investigación se consideró la totalidad de la población.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Teniendo en cuenta lo señalado por Arias (2012) que “las técnicas están referidas al conjunto de acciones o procedimientos que conducen a la obtención de la información” (p.67).

El proceso de recopilación de los datos en la presente investigación se llevó a cabo haciendo uso de las siguientes técnicas:

- La Encuesta. - Esta técnica fue empleada para indagar y recoger información respecto a la variable clima organizacional
- La Observación Sistemática. - Esta técnica se utilizó con la finalidad de verificar objetivamente el desempeño profesional docente.

Instrumentos de recolección de datos

Según Arias “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.68). Para la recolección de datos se utilizaron una Escala de clima organizacional y una ficha de desempeño docente.

Escala de actitudes. – Fue aplicado a los docentes, para medir el clima organizacional, este instrumento elaborado por la autora a partir de las dimensiones de clima organizacional propuesto por Segredo (2017), el cual tiene dos dimensiones:

Comportamiento organizacional: Consta de tres indicadores: Identidad con la institución, comunicación y relaciones interpersonales y de trabajo.

Estructura organizacional: Consta de tres indicadores: funcionamiento, condiciones laborales y estímulo al desarrollo humano

Cada uno de estos ítems miden el grado de intensidad. La escala de valoración es del uno al cinco:

Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

El instrumento que corresponde a la técnica de la observación sistemática y que se utilizó en la presente investigación fue la ficha de observación:

Ficha de Observación: La ficha de desempeño profesional docente fue elaborado por la autora, a partir de las dimensiones e indicadores del desempeño profesional del docente propuestos por Valdés (2004) y que fue proporcionado a los jefes de área y consta de cuatro dimensiones:

Capacidades pedagógicas: Consta de un indicador denominado dominio pedagógico y que se encuentra distribuido en 5 ítems.

Disposición para la labor docente: Consta de un indicador denominado disposición para el trabajo y el aprendizaje y que se encuentra distribuido en 5 ítems.

Responsabilidad profesional: Consta de un indicador denominado cumplimiento de funciones y que se encuentra distribuido en 4 ítems

Relaciones interpersonales: Consta de un indicador denominado actitudes y emociones y que se encuentra distribuido en 5 ítems

Cada uno de estos ítems miden el grado de desempeño profesional de los docentes que laboran en la Institución Educativa. La escala de valoración es del uno al cinco.

Nunca (1); Casi Nunca (2); A veces (3); Casi Siempre (4); Siempre (5)

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Según Hernández et al (2010) señalan que “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.201)

La validez de contenido de cada uno de los instrumentos en el presente estudio se realizó mediante el juicio de expertos, quienes revisaron el contenido de los ítems e hicieron las observaciones, para su posterior corrección.

Tabla 4

Validación de expertos

Expertos	Opinión
1. Dr. Ernesto Maguiña Arnao	Aplicable
2. M(o). Eliseo Toro Dextre	Aplicable
3. Dr. Jorge Palomino Way	Aplicable

Confiabilidad


Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200)

Para calcular el grado de confiabilidad, cada uno de los instrumentos se aplicó a una muestra piloto de 15 docentes. Para estimar la consistencia interna se utilizó la confiabilidad Alfa de Cronbach, mediante la siguiente fórmula:

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

α : Coeficiente de confiabilidad de Cronbach

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems.

 : Varianza de la suma de los ítems

K : El número de preguntas o ítems.

Tabla 5

Confiabilidad de la escala de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	20

Nota: En base a los resultados de la prueba piloto

En la tabla 5 se observa que el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,940; este valor indica que la escala que mide el clima organizacional tiene una muy alta confiabilidad.

Tabla 6

Confiabilidad de la ficha de observación de desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	20

Nota: En base a los resultados de la prueba piloto

En la tabla 6 se observa que el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,939; este valor indica que la ficha de observación que mide el clima organizacional tiene una muy alta confiabilidad.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Luego del recojo de información de campo, se elaboró una base de datos a partir de los puntajes directos obtenidos de la escala de clima organizacional y de la ficha de desempeño profesional docente. Para el ingreso de los datos se utilizó el Microsoft Office Excel 2016 y para el análisis descriptivo e inferencial se utilizó el SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versión 25.

Los resultados se presentaron en tablas y figuras, según las variables y las dimensiones. Para probar la hipótesis general y específicas se utilizó la prueba de correlación de Spearman, debido a que las puntuaciones de ambas variables no presentaron normalidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Descripción de resultados de la variable Clima organizacional

Para el análisis descriptivo de los resultados de la variable clima organizacional y sus dimensiones, las puntuaciones directas obtenidas se transformaron a rangos, para ello se realizó la respectiva baremación, utilizando la técnica de Estaninos.

Tabla 7

Baremo de la variable clima organizacional

Dimensiones y Variable	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Rangos	Niveles
Comportamiento organizacional	9	45	9 - 21	No favorable
			22 - 33	Moderadamente favorable
			34 - 45	Favorable
Estructura organizacional	11	55	11 - 20	No favorable
			21 - 47	Moderadamente favorable
			48 - 55	Favorable
Clima Organizacional	20	100	20 - 43	No favorable
			44 - 78	Moderadamente favorable
			79 - 100	Favorable

Tabla 8

Distribución de docentes según nivel de percepción del clima organizacional

Niveles de clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje (%)
No favorable	24	26,1
Moderadamente favorable	41	44,6
Favorable	27	29,3
Total	92	100,0

Nota: Datos obtenidos de la escala de clima organizacional aplicado a los docentes de la I.E. Pedro Paulet.

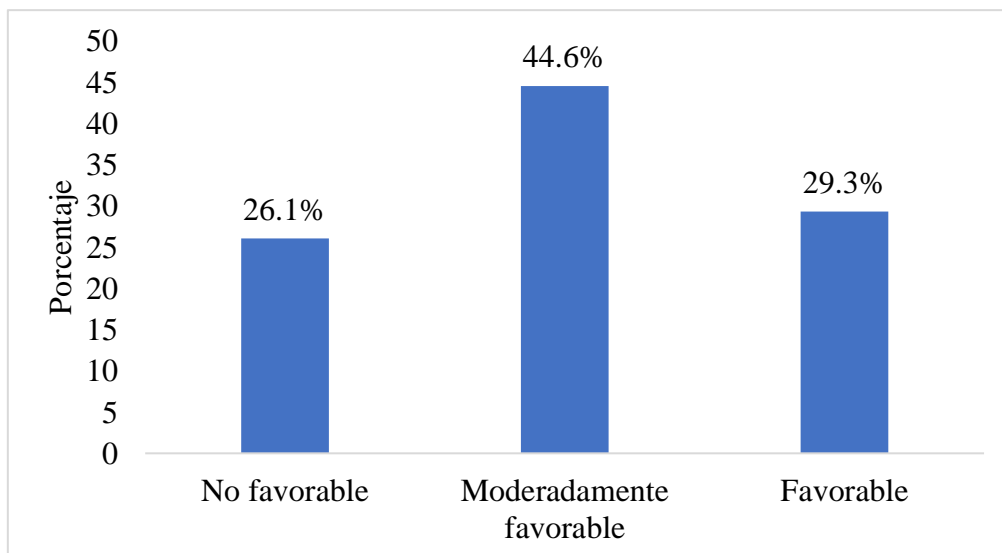


Figura 1. Distribución porcentual de docentes según niveles de clima organizacional

De la tabla 8 y figura 1, se observa que de un total de 92 docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo, se encontró que el 44,6 % de ellos perciben un clima organizacional moderadamente favorable, el 29,3 % un clima favorable y un 26,1 % perciben un clima no favorable.

Descripción de resultados de la dimensión comportamiento organizacional

Tabla 9

Distribución de docentes según nivel de comportamiento organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
No favorable	19	20,7
Moderadamente favorable	56	60,9
Favorable	17	18,5
Total	92	100,0

Nota: Datos obtenidos de la escala de clima organizacional aplicado a los docentes de la I.E. Pedro Paulet.

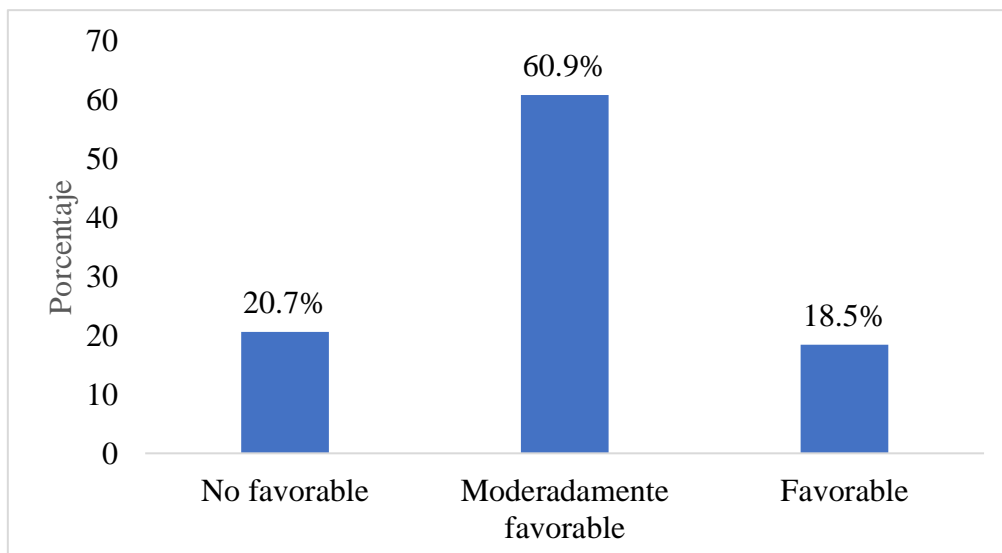


Figura 2. Distribución porcentual de docentes según nivel alcanzado en la dimensión comportamiento organizacional

De la tabla 9 y figura 2, se observa que de un total de 92 docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo, se encontró que el 60,9 % de ellos muestran un comportamiento organizacional moderadamente favorable, el 20,7 % no favorable y un 18,5 % muestran un comportamiento organizacional favorable.

Descripción de resultados de la dimensión estructura organizacional

Tabla 10

Distribución de docentes según nivel de percepción de la estructura organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
No favorable	34	37,0
Moderadamente favorable	28	30,4
Favorable	30	32,6
Total	92	100,0

Nota: Datos obtenidos de la escala de clima organizacional aplicado a los docentes de la I.E. Pedro Paulet.

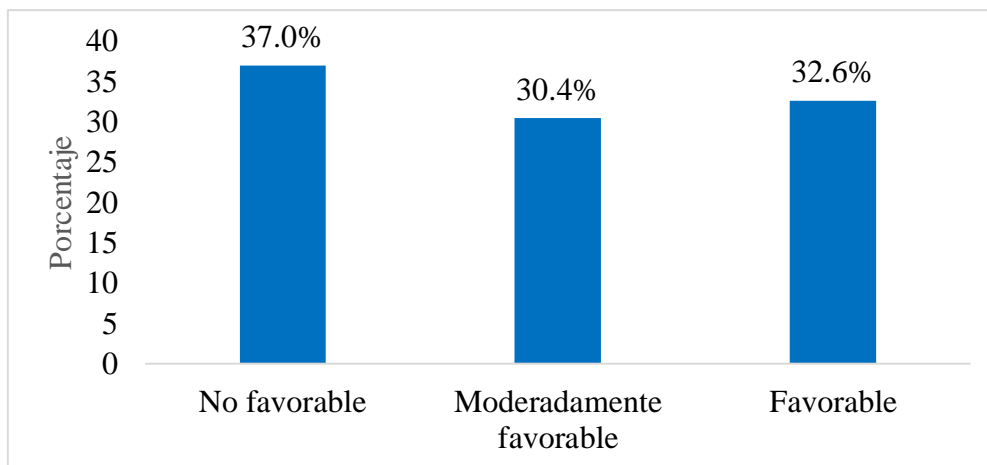


Figura 3. Distribución porcentual de docentes según niveles de estructura organizacional

De la tabla 10 y figura 3, se observa que el 37,0 % de los docentes manifiestan que la estructura organizacional no es favorable para el desarrollo del clima organizacional, el 32,6 % manifiesta que es favorable y un 30,4 % manifiestan que la estructura organizacional es moderadamente favorable.

4.1.2 Descripción de resultados de la variable Desempeño profesional docente

Para el análisis descriptivo de los resultados de la variable desempeño profesional docente y sus dimensiones, las puntuaciones directas obtenidas se transformaron a rangos, para ello se realizó la respectiva baremación, utilizando la técnica de Estaninos.

Tabla 11

Baremos de la variable desempeño profesional docente

Dimensiones y Variable	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Rangos	Niveles
Capacidades pedagógicas	5	25	5 - 13	Deficiente
			14 - 18	Regular
			19 - 25	Excelente
Disposición para la labor docente	5	25	5 - 11	Deficiente
			12 - 21	Regular
			22 - 25	Excelente
Responsabilidad profesional	5	25	5 - 9	Deficiente
			10 - 21	Regular
			22 - 25	Excelente
Relaciones interpersonales	5	25	5 - 8	Deficiente
			9 - 22	Regular
			23 - 25	Excelente
Desempeño profesional Docente	20	100	20 - 45	Deficiente
			46 - 79	Regular
			80 - 100	Excelente

Tabla 12
Distribución de docentes según nivel de desempeño profesional docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	20	21,7
Regular	43	46,7
Excelente	29	31,5
Total	92	100,0

Nota: Datos obtenidos a partir de la ficha de observación de desempeño docente

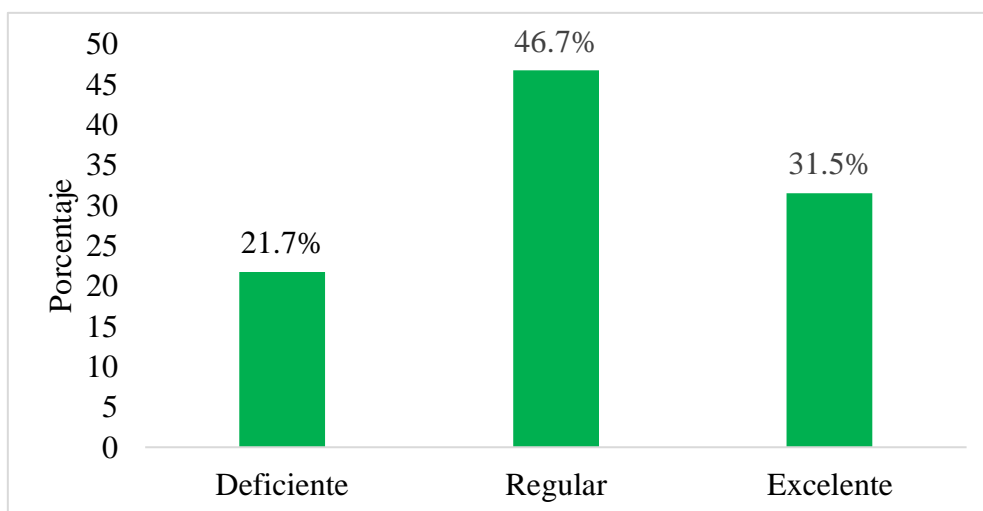


Figura 4. Distribución porcentual de los docentes según desempeño profesional

De la tabla 12 y figura 4, se observa que de un total de un total de 92 docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo, se encontró que el 46,7 % de ellos muestran un nivel regular de desempeño profesional docente, el 31,5 % muestran un nivel excelente y un 21,7 % muestran un nivel deficiente de desempeño docente.

Descripción de resultados de la dimensión capacidades pedagógicas

Tabla 13
Distribución de docentes según nivel de capacidades pedagógicas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	26	28,3
Regular	51	55,4
Excelente	15	16,3
Total	92	100,0

Nota: Datos obtenidos a partir de la ficha de observación de desempeño docente

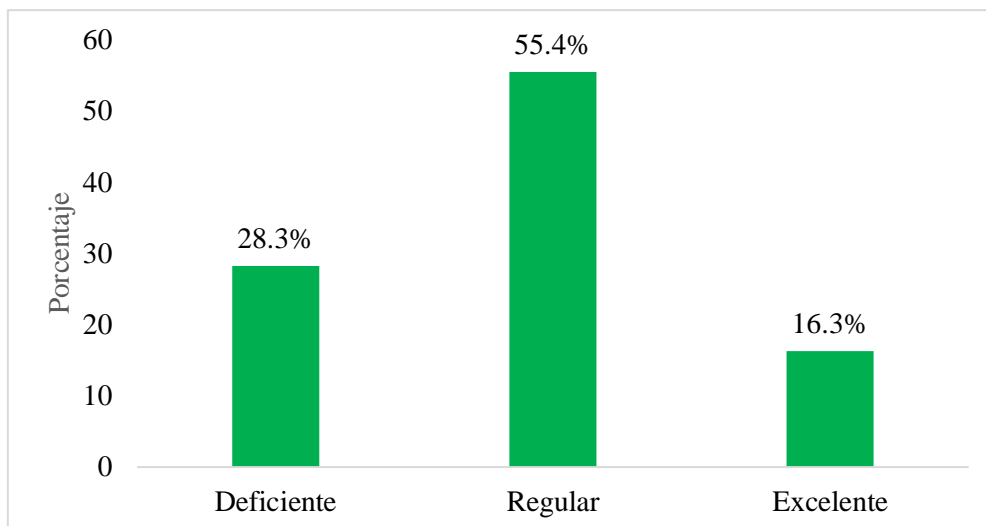


Figura 5. Distribución porcentual de docentes según niveles de capacidades pedagógicas

Descripción de resultados de la dimensión disposición para la labor docente

Tabla 14

Distribución de docentes según nivel de disposición para la labor docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	23	25,0
Regular	51	55,4
Excelente	18	19,6
Total	92	100,0

Nota: Datos obtenidos a partir de la ficha de observación de desempeño docente

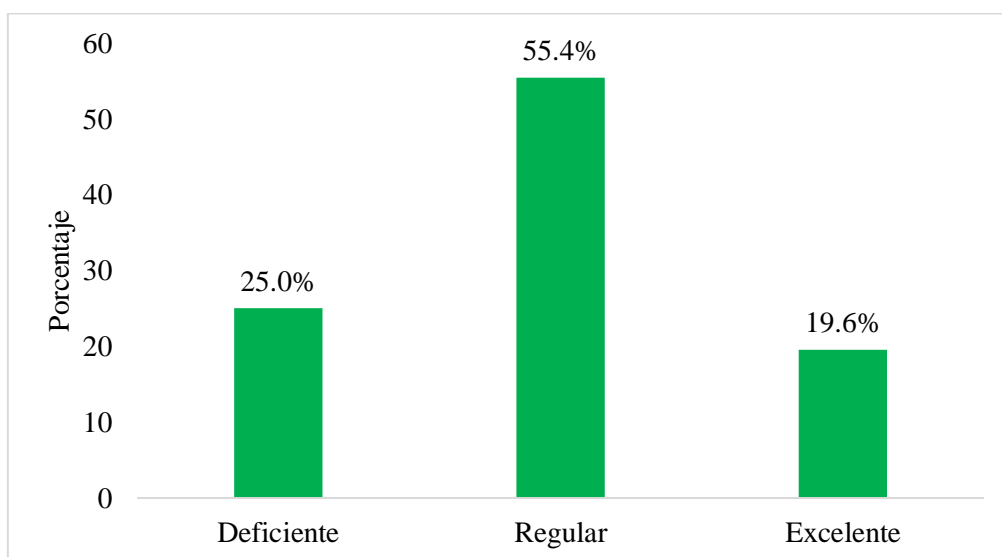


Figura 6. Distribución porcentual de docentes según niveles de disposición para la labor docente

Descripción de resultados de la dimensión Responsabilidad profesional

Tabla 15

Distribución de docentes según nivel de responsabilidad profesional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	29	31,5
Regular	31	33,7
Excelente	32	34,8
Total	92	100,0

Nota: Datos obtenidos a partir de la ficha de observación de desempeño docente

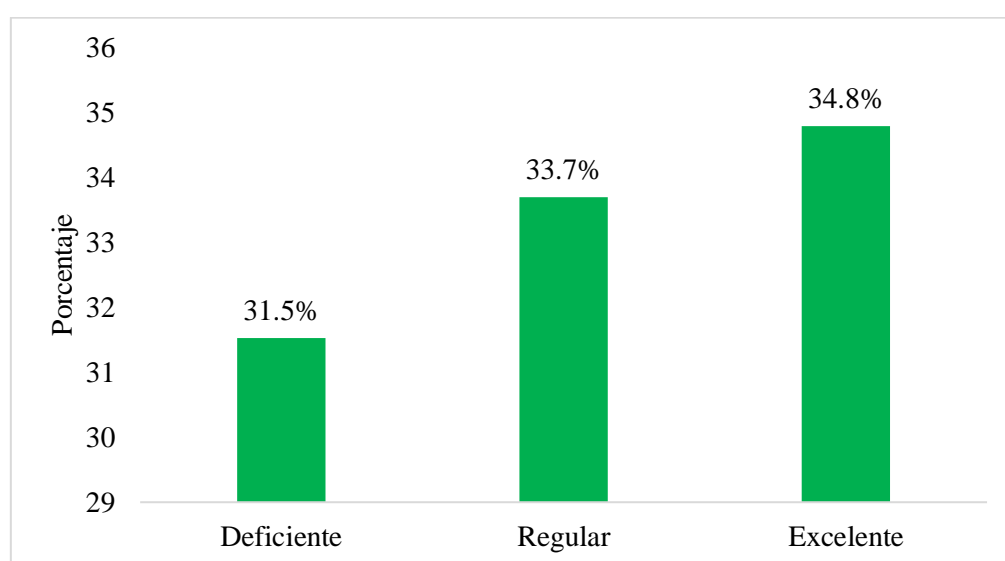


Figura 7. Distribución porcentual de docentes según niveles de responsabilidad profesional

Descripción de resultados de la dimensión Relaciones interpersonales

Tabla 16

Distribución de docentes según nivel de relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	39	42,4
Regular	15	16,3
Excelente	38	41,3
Total	92	100,0

Nota: Datos obtenidos a partir de la ficha de observación de desempeño docente

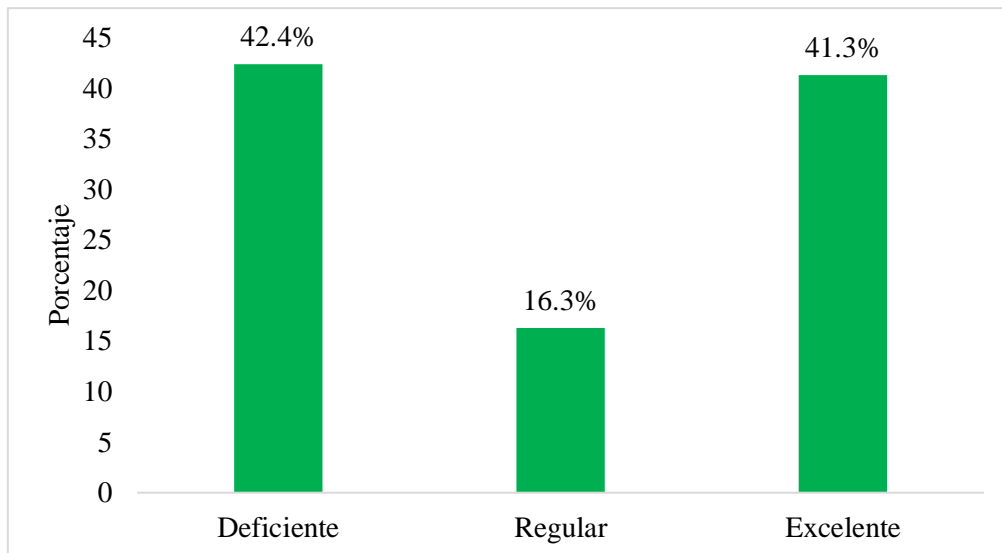


Figura 8. Distribución porcentual de docentes según niveles de relaciones interpersonales

4.2 Contrastación de hipótesis

Dado que se tiene 2 variables cuantitativas es necesario comprobar antes de cualquier análisis estadístico inferencial, si los datos de las variables aleatorias estudiadas siguen o no el modelo de distribución normal de probabilidades. Para realizar la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S), teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra es mayor que 50.

Prueba de Normalidad de la variable clima organizacional

Para realizar la prueba de normalidad de la variable clima organizacional, se utilizó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov y se siguió el siguiente procedimiento:

- a) Planteo de las hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0): Las puntuaciones de la variable clima organizacional tienen una distribución normal

Hipótesis Alterna (H_a): Las puntuaciones de la variable clima organizacional no tienen una distribución normal.

- b) Nivel de significación o riesgo: $\alpha = 5\% = 0,05$
- c) Estadístico de prueba: Kolmogorov – Smirnov

Tabla 17

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable clima organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,099	92	,027

a. Corrección de significación de Lilliefors

d) Regla de decisión:

- Si: P_valor (Sig) < 0,05 se rechaza la hipótesis nula
- Si: P_valor (Sig) ≥ 0,05 no se rechaza la hipótesis nula

De la tabla 17 se puede observar que, el p-valor es igual 0,027 como este valor es menor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que las puntuaciones de la variable clima organizacional no presentan una distribución normal.

Prueba de Normalidad de la variable desempeño profesional docente

Para realizar la prueba de normalidad de la variable desempeño profesional docente, se utilizó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

Hipótesis Nula (H₀): Las puntuaciones de la variable desempeño profesional docente tienen una distribución normal

Hipótesis Alterna (H_a): Las puntuaciones de la variable desempeño profesional docente no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo: $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de prueba: Kolmogorov – Smirnov

Tabla 18

Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov de la variable desempeño profesional docente

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Profesional Docente	,121	92	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

d) Regla de decisión:

- Si: P_valor (Sig) < 0,05 se rechaza la hipótesis nula
- Si: P_valor (Sig) ≥ 0,05 no se rechaza la hipótesis nula

De la tabla 18 se puede observar que, el p-valor es igual 0,002 como este valor es menor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que las puntuaciones de la variable desempeño profesional docente no presentan una distribución normal.

Como ambas variables no presentaron distribución normal, para realizar la contrastación de la hipótesis general y específicas se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman.

4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General

Hipótesis nula (H₀): No existe correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019 Carrión ($\rho = 0$)

Hipótesis Alterna (H_a): Existe correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019 ($\rho \neq 0$)

. **Nivel de significación o nivel de riesgo: $\alpha = 5\%=0,05$**

. **Estadístico de prueba:** T de Student para el coeficiente de correlación de Spearman

$$t_{n-2} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Tabla 19.

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente

			Clima Organizacional	Desempeño Profesional Docente
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,837**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño Profesional Docente	Coeficiente de correlación	,837**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Regla de decisión:

- Si P-valor = Sig. (bilateral) < 0,05; se rechaza la hipótesis nula
- Si P-valor = Sig. (bilateral) ≥ 0,05; se acepta la hipótesis nula

Conclusión:

Como se aprecia en la tabla 19, el valor Sig.(bilateral)= P-valor = 0,000 es menor que el nivel de significación de 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que, existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo

Del mismo modo se puede apreciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, $\rho = 0,837$ lo que significa que existe una correlación lineal directa alta. Es decir, a mayores niveles de clima organizacional existen mayores niveles de desempeño profesional docente.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

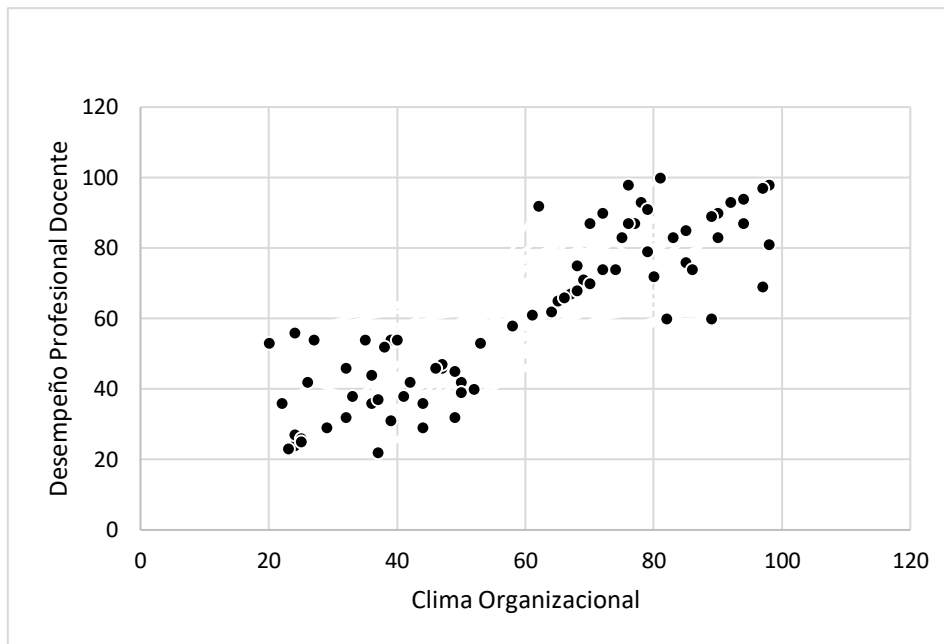


Figura 9. Diagrama de dispersión entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente

4.2.2 Contratación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H_0): No existe correlación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo –Huacho 2019 ($\rho = 0$)

Hipótesis Alterna (H_a): Existe correlación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo –Huacho 2019 ($\rho \neq 0$)

. **Nivel de significación o riesgo:** $\alpha = 5\%=0,05$

. **Estadístico de prueba:** T de Student para el coeficiente de correlación de Spearman

$$t_{n-2} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Tabla 20

Correlación Rho de Spearman entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente

			Comportamiento Organizacional	Desempeño Profesional Docente
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
Desempeño Profesional Docente	Desempeño Profesional Docente	Coefficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Regla de decisión:

- Si P-valor = Sig. (bilateral) < 0,05; se rechaza la hipótesis nula
- Si P-valor = Sig. (bilateral) ≥ 0,05; se acepta la hipótesis nula

Conclusión:

Como se aprecia en la tabla 20, el valor Sig.(bilateral)= P-valor = 0,000 es menor que el nivel de significación de 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que, existe una correlación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo

Del mismo modo se puede apreciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, $\rho = 0,594$ lo que significa que existe una correlación lineal directa moderada. Es decir, a mayores niveles de comportamiento organizacional existen mayores niveles de desempeño profesional docente.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

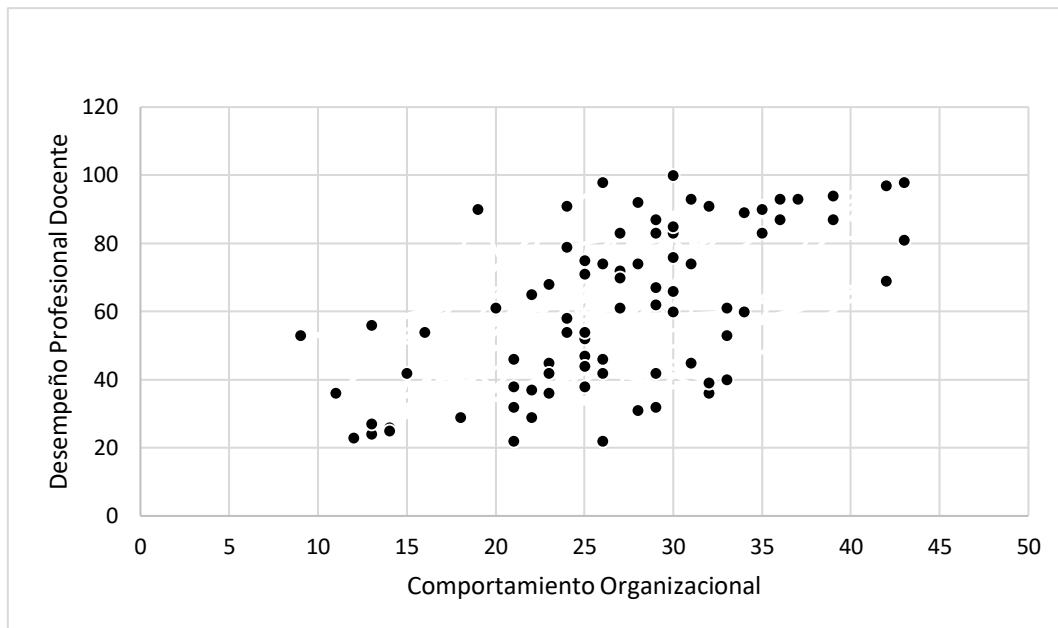


Figura 10. Diagrama de dispersión entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H0): No existe correlación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo – Huacho 2019 ($\rho = 0$)

Hipótesis Alterna (Ha): Existe correlación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo – Huacho 2019 ($\rho \neq 0$)

. Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

. Estadístico de prueba: T de Student para el coeficiente de correlación de Spearman

$$t_{n-2} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Tabla 21

Correlación Rho de Spearman entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente

			Estructura Organizacional	Desempeño Profesional Docente
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño Profesional Docente	Coeficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

. Regla de decisión:

- Si P-valor = Sig. (bilateral) < 0,05; se rechaza la hipótesis nula
- Si P-valor = Sig. (bilateral) ≥ 0,05; se acepta la hipótesis nula

. Conclusión:

Como se aprecia en la tabla 21, el valor Sig.(bilateral)= P-valor = 0,000 es menor que el nivel de significación de 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que, existe una correlación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo

Del mismo modo se puede apreciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, $\rho = 0,834$ lo que significa que existe una correlación lineal directa alta. Es decir, a mayores niveles de estructura organizacional existen mayores niveles de desempeño profesional docente.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

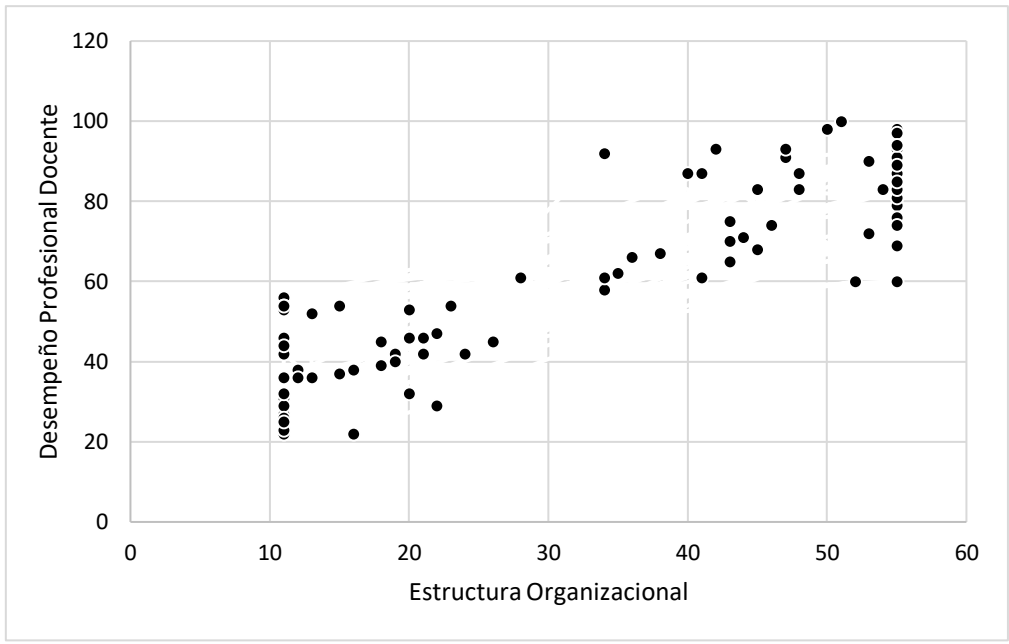


Figura 11. Diagrama de dispersión entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados del presente estudio comprueban la hipótesis de existencia de una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los docentes en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo, esto indica que a mejores niveles de clima organizacional le corresponde mayores niveles de desempeño profesional docente.

Este resultado guarda similitud con los encontrados por Luengo (2013) quien en su investigación encontró que existe una relación directa, alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral del docente en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia, de la República Bolivariana de Venezuela, puesto que a medida que aumentaban los valores de la variable clima organizacional aumentaban de igual forma los valores de la variable desempeño laboral

Del mismo modo, el resultado encontrado en la presente investigación coincide con los hallados por Barriga (2016) quien también en su investigación realizada en la Universidad Jaime Bausate y Meza encontró que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, existe relación entre el talento humano y el desempeño docente, existe relación entre el diseño organizacional y el desempeño docente, existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente.

Así mismo el resultado del presente estudio coincide con los hallazgos de García y Segura (2018), quienes en su investigación realizada en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay, determinaron que existe correlación moderada y muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de dichas instituciones.

Como puede observarse las diferentes investigaciones realizadas fortalecen los resultados obtenidos y demuestran que en aquellas instituciones donde se percibe un clima favorable se consiguen mejores resultados de desempeño profesional docente.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos del estudio realizado y de su posterior análisis e interpretación se llegó a las siguientes conclusiones:

1. **PRIMERA:** Se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo, debido a que el P-valor = 0,000 es menor que el nivel de significación de 0,05.

Así mismo, la correlación de Spearman devuelve un valor de $\rho = 0,837$ lo que significa que existe una **correlación lineal directa o positiva alta**. Es decir, a mayores niveles de clima organizacional existen mayores niveles de desempeño profesional docente.

El cuanto al clima organizacional se encontró que se encontró que el 44,6 % de los docentes perciben un clima organizacional moderadamente favorable, el 29,3 % un clima favorable y un 26,1 % perciben clima organizacional no favorable.

Con respecto al desempeño profesional docente se encontró que se encontró que el 46,7 % de los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo muestran un nivel regular de desempeño docente, el 31,5 % muestran un nivel excelente y un 21,7 % muestran un nivel deficiente de desempeño docente.

2. **SEGUNDA:** Se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo, debido a que el P-valor = 0,000 es menor que el nivel de significación de 0,05.

Así mismo, la correlación de Spearman devuelve un valor de $\rho = 0,594$ lo que significa que existe una **correlación lineal directa o positiva moderada**. Es decir, a mayores niveles de comportamiento organizacional existen mayores niveles de desempeño profesional docente.

Con respecto a la dimensión comportamiento organizacional se encontró que el 60,9 % de los docentes muestran un comportamiento organizacional moderadamente favorable,

el 20,7 % no favorable y un 18,5 % muestran un comportamiento organizacional favorable.

3. TERCERA: Se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo, debido a que el P-valor = 0,000 es menor que el nivel de significación de 0,05.

Así mismo, la correlación de Spearman devuelve un valor de $\rho = 0,594$ lo que significa que existe una **correlación lineal directa o positiva moderada**. Es decir, a mayores niveles de comportamiento organizacional existen mayores niveles de desempeño profesional docente.

En cuanto al nivel alcanzado en la dimensión estructura organizacional se encontró que el 37,0 % de los docentes manifiestan que la estructura organizacional de la Institución educativa Pedro Paulet no es favorable para el desarrollo del clima organizacional, el 32,6 % manifiesta que es favorable y un 30,4 % manifiestan que la estructura organizacional es moderadamente favorable.

6.2 Recomendaciones

Primera: La dirección debe desarrollar actividades extracurriculares como eventos deportivos y culturales, con la participación de los directivos y docentes con la finalidad de mejorar los niveles de relaciones interpersonales y por ende el clima organizacional.

Segunda: Los jefes de las diferentes áreas curriculares deben organizar “talleres de capacitación docente” referidos a conocimientos pedagógicos y conocimientos específicos del área con la finalidad de mejorar el desempeño de las capacidades pedagógicas de los docentes.

Tercera: La dirección debe implementar un sistema de “Reconocimiento Laboral” permanente que premie a aquellos docentes que muestran un buen desempeño, otorgándole una resolución directoral de “docente excelencia”, con la finalidad de motivarlos a seguir trabajando y mejorar el clima organizacional

Cuarta: Los directivos deben de involucrar más a los docentes en la ejecución del Proyecto de Desarrollo Institucional y tomar en cuenta sus aportes para lograr la mejora continua.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza*. (Tesis de maestría inédita), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- García, G., & Segura, L. (2013). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay*. (Tesis de maestría inédita), Universidad católica Sedes Sapientiae.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Arias , F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. méxico: Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc. Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: Autor.
- Montenegro Aldana, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La habana: Pueblo y Educación.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes* . Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Lima: Instituto de Pedagogía Popular.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 83-87.

7.4 Fuentes electrónicas

- Contreras , B., & Matheson, P. (1984). Una herramienta para medir el clima organizacional:Cuestionario de Litwin y Stringer. *Revista de trabajo social*, 28. Obtenido de <https://docplayer.es/21433728-Una-herramienta-para-medir-clima-organizacional-cuestionario-de-litwin-y-stringer-betritz-contreras-chavarria-patricia-matheson-vargas.html>
- Goncalves, A. (1999). Dimensiones del clima organizacional. Recuperado el 31 de diciembre de 2018, de <http://www.qualidade.org/articles/dec97/dec97.htm>
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en Centros de Educación Inicial*. (Tesis de maestría, Universidad de Zulia;Venezuela), Maracaibo. Obtenido de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf
- Muñoz, R. (2013). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente: El caso de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Morococha – Junín, en el año 2013*. (Tesis de maestría). Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1975>
- Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los(las) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) dela ciudad San Pedro Sula, Cortés*. (Tesis de maestria, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán; Honduras). Obtenido de <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcvx2d7>
- Robalino Campos, M. (Julio de 2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *PRELAC*, 11-12. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709>
- Segredo, A. (marzo de 2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006
- Viñán, J., Puente, M., & Navarrete, F. (Julio de 2017). El clima laboral y la influencia en el desempeño docente. Caso de estudio Facultad de Ciencias ESPOCH. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html>
- Zans Castellón, A. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional*

Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua. (Tesis de Maestría),
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Obtenido de
<http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia: Clima organizacional y desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo – Huacho 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente en Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Determinar el grado de relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019</p> <p>2. Determinar el grado de relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>1. Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo –Huacho 2019</p> <p>2. Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019</p>	<p>Variable 1</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño profesional docente</p>	<p>Comportamiento organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Capacidades pedagógicas</p> <p>Disposición para la labor docente</p> <p>Responsabilidad Profesional</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>– Identidad con la institución</p> <p>– Comunicación</p> <p>– Relaciones interpersonales y de trabajo</p> <p>– Funcionamiento</p> <p>– Condiciones laborales</p> <p>– Estímulo al desarrollo humano</p> <p>- Dominio pedagógico</p> <p>- Disposición para el trabajo.</p> <p>- Disposición para el aprendizaje</p> <p>- Cumplimiento de funciones</p> <p>- Actitudes y emociones</p>	<p>Diseño de investigación No experimental de corte Transversal. Esquema:</p> <p style="text-align: center;"> </p> <p>O(x)----(r)----O(y)</p> <p>M: Muestra de docentes Ox: Medición de la variable 1 Oy: Medición de la variable 2</p> <p>r: Posible relación entre variables</p> <p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>Población y Muestra Los 92 docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo</p>

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado maestro(a) el presente instrumento tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en su Institución Educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias

1. Sexo 2. Edad 3. Condición laboral: Nombrado Contratado

Instrucciones: Marque con una equis (X) cada una de las afirmaciones y establezca en qué medida usted considera que se aplica en su área, de acuerdo a la siguiente escala:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DASACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

VARIABLE 1 : CLIMA ORGANIZACIONAL									
DIMENSIÓN : COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					5	4	3	2	1
Identidad									
1.	Me siento comprometido con el desarrollo de mi Institución								
2.	Mi trabajo contribuye directamente al logro de los objetivos de mi Institución								
3.	Me siento orgulloso de pertenecer a esta Institución								
Comunicación									
4.	En la Institución la información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona								
5.	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.								
Relaciones interpersonales y de trabajo									
6.	En la Institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo								
7.	Las reuniones de trabajo entre directivos y docentes, se lleva a cabo en un ambiente de agrado y respeto.								
8.	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi Institución educativa								
9.	Los directivos promueven el desarrollo de valores, actitudes y buenas relaciones dentro de la Institución								
DIMENSIÓN : ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					5	4	3	2	1
Funcionamiento									
10.	Las normas y reglamentos en la Institución están bien definidas y facilitan mi labor docente								
11.	La estructura funcional de la Institución permite un fácil acceso al personal inmediato superior para formular consultas								
12.	Las acciones para evaluar la calidad de mi labor docente (acompañamiento y monitoreo) se realizan en forma planificada.								
13.	Los docentes registran su horario de ingreso y las tardanzas están sujetos a descuentos								
Condiciones laborales									
14.	El ambiente de trabajo que se respira en la Institución es agradable								
15.	La Institución proporciona los materiales adecuados para desarrollar mi labor docente.								
16.	La distribución física de mi área y/o aula me permite trabajar cómodamente								
Estímulo al desarrollo humano (o recompensas)									

17.	Mi labor desempeñada es valorada por los directivos					
18.	En esta Institución las personas reciben reconocimiento por sus logros					
19.	La Institución me brinda capacitación para obtener un mejor desempeño laboral					
20.	En la Institución existe un buen sistema de promoción para acceder a un cargo directivo					

Nota: Elaborado por la autora a partir de las dimensiones de clima organizacional propuestas por A. Segredo (2017, pp.57-67)

FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

La presente ficha de observación tiene como objetivo recopilar información para determinar el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Pedro Paulet Mostajo.

Instrucciones: Marque con una equis (X) la frecuencia que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes indicadores, según corresponda de acuerdo a la siguiente escala:

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

VARIABLE 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE									
DIMENSIÓN : CAPACIDADES PEDAGÓGICAS					5	4	3	2	1
Dominio pedagógico									
1.	El docente demuestra que domina los contenidos que aborda en sus sesiones.								
2.	El docente despierta en los estudiantes el interés y motivación por aprender								
3.	El docente adapta las actividades de aprendizaje en función de las diferencias individuales de sus estudiantes.								
4.	El docente evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar y adecuar su enseñanza.								
5.	El docente crea un ambiente favorable para que los estudiantes ejerzan sus derechos y responsabilidades.								
DIMENSIÓN : DISPOSICIÓN PARA LA LABOR DOCENTE					5	4	3	2	1
Disposición para el trabajo y aprendizaje									
6.	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje								
7.	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.								
8.	Participa en jornadas de capacitación y actualización profesional.								
9.	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase								
10.	Se muestra receptivo ante los cambios que se promueven para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.								
DIMENSIÓN : RESPONSABILIDAD PROFESIONAL					5	4	3	2	1
Cumplimiento de funciones									
11.	Cumple puntualmente con el horario de clase establecido								
12.	Asiste a las reuniones de colegiado convocadas por los asesores de área y directivos de la Institución Educativa.								
13.	Participa en actividades extracurriculares								
14.	Entrega con puntualidad los documentos pedagógicos al coordinador y/o asesor de área.								
15.	Comunica oportunamente los logros y dificultades académicas de sus estudiantes								
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES					5	4	3	2	1
Actitudes y emociones									
16.	Demuestra respeto por las opiniones de sus estudiantes sin hacer distinción								
17.	Se preocupa por conocer y solucionar los problemas de sus estudiantes								
18.	Mantiene buenas relaciones con todos los miembros de la Institución Educativa.								
19.	Mantiene una comunicación agradable con los estudiantes empleando un lenguaje sencillo.								
20.	Comunica sobre los niveles de logro que deben alcanzar sus estudiantes								

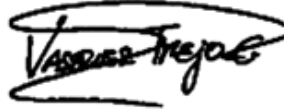
Nota: Elaborado por la autora a partir de las dimensiones e indicadores del desempeño profesional del docente, propuesto por H. Valdés (2004)

BASE DE DATOS

	PUNTUACIONES DIRECTAS							
DOCENTE	CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE	D1	D2	D3	D4	D5	D6
E1	75	83	27	48	15	20	23	25
E2	24	24	13	11	9	5	5	5
E3	24	27	13	11	12	5	5	5
E4	33	38	21	12	13	15	5	5
E5	39	31	28	11	15	6	5	5
E6	79	91	32	47	16	25	25	25
E7	78	93	36	42	18	25	25	25
E8	61	61	20	41	15	16	18	12
E9	74	74	28	46	14	15	20	25
E10	24	56	13	11	19	11	16	10
E11	90	90	35	55	15	25	25	25
E12	85	85	30	55	10	25	25	25
E13	50	42	29	21	15	17	5	5
E14	80	72	27	53	17	18	17	20
E15	49	32	29	20	12	10	5	5
E16	22	36	11	11	11	14	6	5
E17	76	98	26	50	23	25	25	25
E18	68	75	25	43	15	17	19	24
E19	50	42	26	24	15	11	11	5
E20	44	36	32	12	17	9	5	5
E21	58	58	24	34	18	16	19	5
E22	44	29	22	22	14	5	5	5
E23	27	54	16	11	12	10	13	19
E24	67	67	29	38	19	16	12	20
E25	49	45	23	26	13	13	14	5
E26	72	74	26	46	12	16	22	24
E27	62	92	28	34	17	25	25	25
E28	47	46	26	21	14	17	10	5
E29	64	62	29	35	16	15	14	17
E30	39	54	16	23	16	18	12	8
E31	35	54	24	11	15	18	14	7
E32	79	79	24	55	17	12	25	25
E33	89	89	34	55	15	24	25	25
E34	81	100	30	51	25	25	25	25
E35	41	38	25	16	15	13	5	5

E36	85	76	30	55	15	15	22	24
E37	92	93	37	55	18	25	25	25
E38	98	81	43	55	13	19	24	25
E39	75	83	30	45	16	18	24	25
E40	29	29	18	11	12	7	5	5
E41	47	47	25	22	18	9	14	6
E42	90	83	35	55	12	21	25	25
E43	98	98	43	55	23	25	25	25
E44	90	90	35	55	16	24	25	25
E45	77	87	29	48	17	20	25	25
E46	92	93	37	55	18	25	25	25
E47	94	87	39	55	16	21	25	25
E48	97	97	42	55	22	25	25	25
E49	37	22	26	11	7	5	5	5
E50	85	85	30	55	15	20	25	25
E51	69	71	25	44	15	13	18	25
E52	83	83	29	54	18	18	22	25
E53	26	42	15	11	19	13	5	5
E54	36	36	23	13	21	5	5	5
E55	38	52	25	13	21	19	7	5
E56	70	70	27	43	15	17	16	22
E57	83	83	29	54	13	20	25	25
E58	42	42	23	19	13	16	8	5
E59	72	90	19	53	15	25	25	25
E60	25	26	14	11	11	5	5	5
E61	68	68	23	45	16	18	15	19
E62	65	65	22	43	10	20	14	21
E63	23	23	12	11	7	6	5	5
E64	32	46	21	11	17	16	8	5
E65	70	87	29	41	15	22	25	25
E66	89	60	34	55	7	17	16	20
E67	20	53	9	11	17	16	14	6
E68	49	45	31	18	16	19	5	5
E69	78	93	31	47	18	25	25	25
E70	25	25	14	11	10	5	5	5
E71	79	91	24	55	18	23	25	25
E72	27	54	16	11	21	18	10	5
E73	36	44	25	11	19	13	7	5
E74	66	66	30	36	12	14	15	25

E75	40	54	25	15	11	9	13	21
E76	50	39	32	18	18	11	5	5
E77	32	32	21	11	17	5	5	5
E78	37	22	21	16	7	5	5	5
E79	86	74	31	55	14	20	18	22
E80	89	89	34	55	19	20	25	25
E81	76	87	36	40	21	18	23	25
E82	94	94	39	55	19	25	25	25
E83	52	40	33	19	12	18	5	5
E84	53	53	33	20	14	18	16	5
E85	97	69	42	55	15	12	17	25
E86	37	37	22	15	18	9	5	5
E87	61	61	27	34	17	13	18	13
E88	46	46	26	20	16	20	5	5
E89	61	61	33	28	12	17	14	18
E90	97	69	42	55	14	9	21	25
E91	50	39	32	18	13	16	5	5
E92	82	60	30	52	19	10	14	17



M(o). César Wilfredo Vásquez Trejo
ASESOR



Dr. Juan Ernesto Ramos Manrique
PRESIDENTE



Dr. Edgar Tito Susanibar Ramírez
SECRETARIO



M(o). Jorge Luís Rojas Paz
VOCAL