



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE
LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA I. E. PNP TÚPAC
AMARU, CERCADO DE LIMA EN EL AÑO 2011**

PRESENTADA POR

Bachiller ROCIO YESENIA YOPLAC VALENCIA

ASESOR

Mg. ELVIS FERNANDO TACILLO YAULI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN
GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA – PERÚ

2019

ÍNDICE DE CONTENIDO

Página de Jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2 Definición del Problema	5
1.2.1 Pregunta general.....	5
1.2.2 Preguntas Específicas.....	5
1.3 Objetivo de la investigación.....	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación y limitaciones de la investigación.....	7
1.4.1 Justificación de la investigación.....	7
1.4.2 Limitaciones de la investigación.....	7
1.5 Variables	8
1.6 Hipótesis de la Investigación	10
1.6.1 Hipótesis principal	10
1.6.2 Hipótesis específicas	10

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1 Antecedentes del estudio.....	12
2.1.1 Antecedentes nacionales	12
2.1.2 Antecedentes internacionales	16
2.2 Bases Teóricas.....	17
2.2.1. Clima Organizacional.....	17
2.2.2 Desempeño profesional docente.	26
2.3 Marco conceptual	36
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	39
3.1 Tipo de investigación	39
3.2 Diseño de la Investigación	39
3.3 Población y muestra	40
3.3.1 Población.....	40
3.3.2 Muestra.....	40
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
3.4.1 Técnicas de la recolección de datos	41
3.4.2 Instrumentos de la recolección de datos.....	41
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	47
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	49
4.1 Presentación de resultados por variables.....	49
4.1.1 Resultados de las variables y dimensiones, según niveles	49
4.2 Contrastación de hipótesis	65
4.2.1 Prueba de hipótesis general	66
4.2.2. Prueba de hipótesis específicas	67

4.3. Discusión de los resultados	72
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
5.1 Conclusiones	74
BIBLIOGRAFÍA	77
ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	9
Tabla 2 Validez del instrumento 1	44
Tabla 3 Validez del instrumento 2	45
Tabla 4 Confiabilidad de escalas.....	46
Tabla 5 Nivel de correlación	48
Tabla 6 Datos de clima organizacional	49
Tabla 7 Datos de autorrealización.....	50
Tabla 8 Datos de involucramiento laboral	51
Tabla 9 Datos de supervisión	52
Tabla 10 Datos de comunicación	53
Tabla 11 Datos de condiciones laborales	54
Tabla 12 Datos de desempeño profesional docente	55
Tabla 13 Datos de capacidad pedagógica	56
Tabla 14 Datos de responsabilidad profesional	57
Tabla 15 Datos de metodología de la enseñanza, dinámicas y estrategias	58
Tabla 16 Datos de relación docente – alumno	59
Tabla 17 Tabla de clima organizacional con desempeño laboral	60
Tabla 18 Tabla de autorrealización y desempeño laboral	61
Tabla 19 Tabla de involucramiento laboral y desempeño laboral	62
Tabla 20 Tabla de supervisión y desempeño laboral	63
Tabla 21 Tabla de comunicación y desempeño laboral	64
Tabla 22 Tabla de condiciones laborales y desempeño laboral	65

Tabla 23 Resultados de la prueba Shapiro Wilks.....	66
Tabla 24 Asociación entre clima organizacional y el desempeño profesional docente	67
Tabla 25 Asociación entre autorrealización y el desempeño profesional docente.....	68
Tabla 26 Asociación entre involucramiento laboral y el desempeño profesional docente	68
Tabla 27 Asociación entre supervisión y el desempeño profesional docente.....	69
Tabla 28 Asociación entre comunicación y el desempeño profesional docente..	70
Tabla 29 Asociación entre condiciones laborales y el desempeño profesional docente	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones del clima organizacional	26
Figura 2. Dimensiones del desempeño profesional.....	35
Figura 3. Clima organizacional	50
Figura 4. Autorealización.....	51
Figura 5. Involucramiento laboral.....	52
Figura 6. Supervisión	53
Figura 7. Comunicación.....	54
Figura 8. Datos de condiciones laborales.....	55
Figura 10. Capacidad pedagógica	57
Figura 11. Responsabilidad profesional.....	58
Figura 12. Metodología de la enseñanza, dinámicas y estratégicas.....	59
Figura 13. Relaciones docentes-alumnado.....	60

RESUMEN

La indagación tiene el objetivo encontrar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los docentes del nivel secundario de la I. E. PNP Túpac Amaru del Cercado de Lima en el año 2011.

La metodología de tipo teórico, diseño no experimental, transversal y correlacional. El nivel de investigación es correlacional, ya que busca asociar el clima organizacional y el desempeño profesional docente. Los instrumentos tienen validez y confiabilidad, las cuales son alta.

Ahora bien, se ha derivado a la conclusión de la existencia de una relación ($r= 0,359$) entre clima organizacional y el desempeño profesional docente es de (p valor no es significativa).

Palabras Claves: Clima organizacional, Desempeño profesional, Desempeño docente.

ABSTRACT

The investigation aims to find the relationship between the organizational climate and the professional performance of teachers at the secondary level of the I.E. PNP Tupac Amaru del Cercado de Lima in 2011.

The methodology of a theoretical, non-experimental, cross-sectional and correlational design. The level of research is correlational, since it seeks to associate the organizational climate and the teaching professional performance. The instruments have validity and reliability, which are high.

Now, it has been derived to conclude that a relationship ($r = 0,359$) between organizational climate and professional teacher performance is (p value is not significant).

Key Words: Organizational climate, Professional performance, Teaching performance.

INTRODUCCIÓN

La investigación trata sobre el clima organizacional y el desempeño profesional docente se busca relacionar ambas variables, en vista del rol ejercido por las relaciones laborales denominada clima organizacional en los docentes es que se busca asociarlos con el desempeño profesional docente ejercidos en las aulas de clases. Éste estudio nos lleva a reflexionar de manera exhaustiva la labor que vienen realizando nuestros docentes a favor de los educandos y la comunidad como tal.

La investigación se centra en dos variables, buscando el nivel de relación. En este sentido la investigación es correlacionar y a continuación se detallan los procesos de acuerdo con las normas establecidas por la universidad.

En el primer capítulo, se introduce en el problema de investigación; dicho tema abarca la descripción de la realidad problemática, definiendo los problemas generales y específicos, los objetivos de la investigación sea general o específicos, se detalla la justificación como las limitaciones, se redactan las variables como las hipótesis generales y específicas.

En el segundo capítulo, se redacta el marco teórico; en este apartado se detallan los antecedentes de la investigación, mientras se sistematizan las bases teóricas, finalmente se define el marco conceptual.

En el tercer capítulo, se estipula el método de investigación; en este apartado se establece el tipo de investigación, y se distingue el diseño de investigación, se establece la población y la muestra, se detallan las técnicas e

instrumentos de recolección de datos, además se establece las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo, consiste en la presentación y análisis de los resultados; en esta parte se presentan los resultados del estudio, se comprueba la hipótesis, finalmente se discuten los resultados.

En el quinto capítulo, se detallan las conclusiones como las recomendaciones.

Al final se ordena la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

A nivel mundial la gestión de las instituciones educativas (Yubisay, 2013) es débil, se expresan limitaciones entre la gestión y los propósitos educativos, también el ambiente operativo limita la productividad y equidad, el cual resulta de un clima organizacional en estado de crítico; en este estado los docentes suelen estar desmotivados, participan muy poco, bajo compromiso y se trunca el desarrollo profesional. Los liderazgos autoritario y democrático han creado espacios sociales de cambios constantes en el aspecto político, social, económico, ecológico y cultural, motivo por el cual es necesario compartir los saberes científicos como motivador e impulsor de la educación a nivel mundial; actividad necesariamente estimulada por los líderes de la educación desde la gestión.

En América Latina, las instituciones educativas tienen la misma perspectiva que en el continente americano del centro hacia el sur, es decir los planes educativos tienen la misma perspectiva, las instituciones educativas tienen diversos problemas y el clima organizacional es afectado de diversas maneras y generalmente mantienen problemas que resquebrajan el clima organizacional.

En un estudio (Fernández, 2004) sobre el clima organizacional entre instituciones educativas México y Uruguay, se encontró que los miembros de las instituciones se tratan como una sola familia, sobresaliendo la cultura y el grupo motivacional. Se produce fuertes lazos efectivos y la satisfacción de las necesidades en las escuelas.

Las condiciones de trabajo contribuyen en la productividad (Alcántara et al, 2012), debido a un buen ambiente de trabajo es posible mejorar el desenvolvimiento de los trabajadores, desarrollado en un estudio de Ecuador.

La descripción que se presenta a continuación ha sido obtenida tanto de los docentes, estudiantes y documentos oficiales de la Institución Educativa PNP “Túpac Amaru”, la gestión educativa autónoma procesa áreas e instancias que constituyen la estructura de su organización, dentro de ese marco genérico se ha encontrado información relevante para nuestro estudio. Esto se puede determinar a través de su PEI, de su Reglamento Interno y del FODA. A partir del análisis de esos documentos se obtuvo el conocimiento del contexto de la Institución Educativa PNP “Túpac Amaru” del Cercado de Lima la cual se llevó a cabo en el año 2011, que será materia de esta investigación.

Tres son las áreas de nos permiten describir el problema existente. Los docentes y sus debilidades pedagógicas; el personal administrativo y sus funciones; y la infraestructura existente.

En cuanto a los docentes (Salazar, 2011) los docentes están desactualizados sin estudios complementarios de postgrado o especializaciones. Los docentes desorientados personal y profesionalmente. Los docentes sin

compromiso ni identificación con la IE. Los docentes que compiten por celo profesional produciendo rencillas internas. Los docentes que desconocen documentos de gestión direccional e institucional. Los docentes sin liderazgo propio. Los docentes que conviven con un clima institucional no favorable que se incrementa con la llegada de nuevos docentes que tampoco comparten la política institucional. Los docentes desmotivados en su participación en comisiones de gestión.

Ahora bien, en cuanto al personal administrativo (Salazar, 2011), el personal de limpieza no cumple sus funciones básicas. El personal de limpieza en conflicto con los pedidos de los docentes. El personal de limpieza con carencias en equipos de limpieza adecuados. El personal de limpieza con bajo nivel educativo y socioeconómico.

En cuanto a la infraestructura existente. Es escaso material educativo y pedagógico. Las condiciones inadecuadas para el uso del mínimo material educativo existente. El mobiliario antiguo y deteriorado. La inoperatividad de los equipos tecnológicos existentes.

En cuanto al clima organizacional (Salazar, 2011) se tiene informaciones acerca de los conflictos entre los profesores como tratos desagradables, chismes, relaciones humanas inadecuadas, denuncias internas, falta de respeto y otras conductas inadecuadas entre profesores. Sin embargo, se presencia entre grupos de profesores cierto nivel de amistad y ayuda mutua que fortalece el desempeño profesional. Los docentes tienen aspiraciones personales y profesionales relacionados a salarios más altos, sin embargo, pocos de ellos realizan esfuerzos

para mejorar sus condiciones académicas. Asimismo, el involucramiento laboral es permanente y decidido para llevar a cabo las sesiones de aprendizaje y otras actividades pedagógicas, a la vez el docente realiza coordinaciones con sus colegas para mejorar estas condiciones de manera regular. El personal directivo realiza actividades de supervisión y evaluación a los docentes para mejorar las condiciones laborales. La comunicación entre los profesores es permanente, pero suele haber discrepancias entre ellos por diversos motivos como necesidades, preferencias y discrepancias entre los mismos. Las condiciones laborales no son de las más óptimas para llevar a cabo el desempeño de los profesores.

En cuanto al desempeño profesional docente (Conde, 2011) al parecer se mantiene dentro del promedio regular lo cual se puede notar cuando elaboran sus sesiones de enseñanza aprendizaje y cuando los estudiantes suelen referirse a la voluntad de los profesores por llevar a cabo sus sesiones de la mejor manera presentado el proceso pedagógico y los elementos de aprendizaje necesarios en cada sesión.

El desempeño profesional docente (Conde, 2011) mantiene capacidad pedagógica de manera muy interesante pero aún falta mejorar y profundizar estudios teóricos para luego llevarlos a la aplicación de los mismos. Existen docente que no ejercen debidamente las responsabilidades profesionales al momento de desempeñarse, creando un caos en la relación con otros profesores y los estudiantes. Asimismo, la metodología de la enseñanza utilizada por los docentes si bien es cierto ha mejorado el docente al parecer no llega a los estudiantes debidamente, ello es posible conocerlos a través de los resultados

como promedio que obtienen los estudiantes en sus notas; esto está relacionado con las dinámicas y estrategias llevadas a cabo por los profesores en cada una de las sesiones de aprendizaje. Las relaciones docentes y alumnado normalmente se llevan con normalidad, sin embargo, existen casos en que existen desavenencias entre estos actores.

1.2 Definición del Problema

1.2.1 Pregunta general

1. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente de nivel secundario de la IE PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011?

1.2.2 Preguntas Específicas

1. ¿Qué relación existe entre la autorrealización y el desempeño profesional docente de la IE PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011?
2. ¿Qué relaciones existen entre el involucramiento y el desempeño profesional docente de la IE PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011?
3. ¿Qué relación existe entre la supervisión y el desempeño profesional docente de la IE PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011?
4. ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño profesional docente de la IE PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011?

5. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño profesional docente de la IE PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011?

1.3 Objetivo de la investigación

Los problemas de investigación se han planteado de la siguiente manera:

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente del nivel secundario de la IE PNP TUPAC AMARU del Cercado de Lima en el año 2011.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Describir la relación existente entre la autorrealización y el desempeño profesional docente del nivel secundario de la IE PNP TUPAC AMARU del Cercado de Lima en el año 2011.
2. Identificar las relaciones existentes entre el involucramiento y el desempeño profesional docente de la I.E PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011.
3. Determinar la relación existente entre la supervisión y el desempeño profesional docente de la I.E PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011.

4. Identificar la relación existente entre la comunicación y el desempeño profesional docente de la I.E PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011.
5. Describir la relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño profesional docente de la I.E PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011.

1.4 Justificación y limitaciones de la investigación

1.4.1 Justificación de la investigación

Se justifica de manera práctica, pues los resultados serán útiles para los directivos y la comunidad escolar, así llevar a cabo posibles planes de intervención temprana si fuera necesario, así como para incentivar las investigaciones en temas referidos al tema de esta investigación, sea por la comunidad científica o por estudiantes de pre grado y postgrado universitario.

La investigación se justifica de manera teórica porque se trata de definir, explicar y teorizar sobre el clima organizacional y el desempeño profesional docente, así como se explican temas relacionadas las variables señaladas.

1.4.2 Limitaciones de la investigación

La limitación de la investigación es de corte económico, a pesar de haber sido austero, sin embargo, significo un tanto alto para el presupuesto inicial. Por otro lado, existe limitación bibliográfica actualizada, a pesar de existir varios estudios, la bibliografía es escasa, motivo por el cual la información limita la profundidad de la investigación.

1.5 Variables

Variable 1:

Clima Organizacional.

Variable 2:

Desempeño profesional docente.

Tabla 1*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Clima Organizacional	Conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados que influyen en la propia conducta del empleado (Hall, 1996).	Respuestas de los miembros de la organización referente a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	Oportunidad de progreso. Actividades de desarrollo. Factor Clave. Compromiso. Supervisor. La evaluación. Información. Comunicación. Remuneraciones. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	Ordinal Niveles: Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	Escala de clima organizacional Escala de desempeño profesional docente.
Desempeño profesional docente	Son las cualidades de la carrera profesional, determina el objeto de la profesión, de esta manera el egresado profesional se desenvuelve en el mercado laboral, extendiendo la preparación universitaria sea como saberes, competencias, habilidades y destrezas (Velásquez & Rey, 2006).	Es el ejercicio asumido en la capacidad pedagógica, responsabilidades profesionales, metodología de la enseñanza, dinámica y estrategias, relaciones docentes – alumnos.	Capacidad pedagógica Responsabilidades profesionales Metodología de la enseñanza, dinámicas y estrategias Relaciones docentes – alumnado	Conocimientos. Tecnología. Gestión institucional. Responsabilidades administrativas Formula estrategias. Evalúa logros Identifica Características. Clima de integración		Tienen validez de contenido y confiabilidad

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis principal

Hi.- Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente del nivel secundario de la IE TUPAC AMARU del Cercado de Lima en el año 2011.

Ho.- No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente del nivel secundario de la IE TUPAC AMARU del Cercado de Lima en el año 2011.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hi.- Existe relación directa y significativa entre la autorrealización y el desempeño profesional docente de la IE TUPAC AMARU del Cercado de Lima en el año 2011.

Ho.- No existe relación directa y significativa entre la autorrealización y el desempeño profesional docente de la IE TUPAC AMARU del Cercado de Lima en el año 2011.

Hi.- Existe relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño profesional docente de la I.E PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011.

Ho.- No existe relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño profesional docente de la I.E PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011.

Hi.- Existe relación directa y significativa entre la supervisión y el desempeño profesional docente de la I.E PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011.

Ho.- No existe relación directa y significativa entre la supervisión y el desempeño profesional docente de la I.E PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011.

Hi.- Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño profesional docente de la I.E PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011.

Ho.- No existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño profesional docente de la I.E PNP “TUPAC AMARU” del Cercado de Lima en el año 2011.

Hi.- Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño profesional docente de la IE TUPAC AMARU del Cercado de Lima en el año 2011.

Ho.- No existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño profesional docente de la IE TUPAC AMARU del Cercado de Lima en el año 2011.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes nacionales

Saccca (2010) estudia sobre la *Relación entre clima institucional y desempeño académico*. El problema se basa en la existencia de la relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes. El fin fue la determinación de si existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes. Se deriva en que existe asociación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes. Además, existe relación en los recursos humanos con el desempeño académico de los docentes. También existe asociación entre los procesos internos con el desempeño académico de los docentes. El tipo de investigación es básica, diseño no experimental, descriptivo correlacional, transversal, la población fue de 130 sujetos y la muestra de 74 sujetos. Los resultados del desempeño docente dicen que el 78,7% es bueno y el 21,3% es excelente; Las frecuencias con que los docentes aplican las estrategias didácticas y su perfil docente, un valor de

0,547 ($P = 0,002$), la relación director docente y trato del director arrojó un p valor a 0,004; como recurso arrojó 0,009 ($p = 0,132$). La dimensión recursos humanos con el desempeño académico se relaciona parcialmente 0,233 con p valor = 0,132. La relación de los procesos internos con el desempeño académico 0,233 y un p valor = 0,132. La relación de sistemas abiertos con desempeño académico de 0,233 y un p valor = 0,132. Finalmente se determina la asociación entre los sistemas abiertos con el desempeño académico - los docentes.

Mendoza (2011) indaga sobre *Relación entre clima institucional y desempeño docente*. El problema principal se centra en la relación existente entre clima institucional y el desempeño docente, El objetivo fue identificar la relación entre clima institucional y el desempeño docente. El tipo de estudio es descriptiva correlacional, transversal, no experimental, población de 446 persona y muestra de 205 personas, cuestionarios como instrumento. En cuanto a los resultados: el clima institucional es desfavorable en 53,3%, normal en 31,1% y favorable en 15,6%; el desempeño docente en su mayoría es inadecuado al 48,9%, promedio al 20% y adecuado al 31,1%. La correlación entre clima institucional y desempeño docente es de 0,537 con p valor = 0,05. Se llego a concluir la asociación entre clima institucional y el desempeño docente. Además, el comportamiento institucional se asocia con el desempeño docente, con correlación moderada. También la capacidad organizacional se asocia con el desempeño docente, la asociación es moderada. También la dinámica institucional se asocia con el desempeño docente, la asociación es moderada.

Pérez (2012) estudia acerca de la *Relación entre el clima institucional y desempeño docente*. El problema de investigación se basa en como el clima institucional se asocia con el desempeño docente. El objetivo fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. La hipótesis fue que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente. El tipo de investigación ha sido correlacional, diseño descriptivo correlacional, la población y muestra es de 253 docentes, los instrumentos son los cuestionarios. Los resultados: el clima institucional es muy buena en 24%, buena en 27%, regular en 39% mala en 7% y muy mala en 3%; el desempeño docente es muy buen en 59%, buena en 31%, regular en 6% y mala en 4%; el clima institucional y el desempeño docente se relacionan en 0,46 con un p valor = 0,05. Se concluye en que el clima institucional se asocia positiva y medianamente con el desempeño docente, con percepción regular de los docentes. Además, el nivel de comunicación se asocia positiva y medianamente con el desempeño docente. Además, el nivel de motivación se asocia positiva y medianamente con el desempeño docente. También, el nivel de confianza se asocia positiva y medianamente con el desempeño docente. Finalmente, nivel de participación se asocia positiva y medianamente con el desempeño docente.

Panta (2015) estudio un *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral docente*. El problema de investigación fue la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente. El fin es establecer la relación entre el clima institucional y desempeño docente. El estudio es cuantitativo, descriptivo, la población y muestra es de 25 personas, se usan dos cuestionarios. Los resultados tienen al clima organizacional el 15% está de

acuerdo, en desacuerdo 70% y totalmente en desacuerdo el 15%; en el desempeño laboral el 35% está de acuerdo y totalmente de acuerdo en 65%; muestran relación espuria de 0,117 ($p = 0,624$) entre clima laboral y desempeño laboral. Conclusión: la investigación derivó en que el clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral, un adecuado clima organizacional permite un mejor desempeño laboral. El clima organizacional de la plana docente del consorcio educativo talentos, es el autoritario. En la plana docente del consorcio educativo talentos es relevante capacitarse en la escala a otros puestos. Además, la plana docente del consorcio educativo talentos pocas oportunidades para involucrarse en las actividades de recreación grupal, y reciben poco reconocimiento. Los docentes tienen un nivel de desempeño laboral competitivo. Los docentes desarrollan con normalidad sus labores académicas en la Institución Educativa.

Barriga (2016) investigó el *Clima organizacional y desempeño docente*. El problema se centra en la asociación entre el clima organizacional y el desempeño docente. El fin es establecer relación entre clima organizacional y desempeño docente. La hipótesis es que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente. Es investigación factual, teórica, cuantitativa, población es de 80 docentes, muestra de 40 docentes, enfoque cuantitativo, se usa la encuesta, dos cuestionarios. Los resultados: el clima organizacional es muy bajo en 15%, bajo 32,55%, regular 15%, alto 22,5% y muy alto 15%; El desempeño docente muy bajo es de 5%, bajo 20%, regular 17,5%, alto 50% y muy alto 7,7%; la correlación entre clima organizacional y desempeño docentes es de 0,755 ($p=0,01$); relación de talento humano y desempeño docente es de 0,684; diseño organizacional y

desempeño docente es de 0,577; cultura organizacional y desempeño docente es de 0.646. Conclusiones: El estudio deriva en que el clima organizacional se asocia (0,755) con el desempeño docente. Además, el talento humano se asocia (0, 684) con en el desempeño docente. También, el diseño organizacional se asocia (0, 577) con el desempeño docente. Además, la cultura organizacional se asocia (0, 646) con en el desempeño docente.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Luengo (2013) indago acerca del *Clima organizacional y desempeño laboral*. El problema se centra en como el clima organizacional se asocia con el desempeño laboral de docentes. El objetivo es asociar el clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes. La investigación es descriptivo correlacional, diseño no experimental, transversal y de campo, población de 49 personas, la técnica es la encuesta, los instrumentos son los cuestionarios. Los resultados: en las instituciones educativas predomina un clima autoritario, donde el director no es líder y lo profesores no se identifican con la I. E., lo profesores hacen lo que pueden en las aulas y quedan al margen del desarrollo tecnológico y pedagógico; tienen debilidad en la parte administrativa, equipos de trabajo y los valores. Se concluye que el clima organizacional de los centros de educación inicial, tiene procedencia autoritaria, se percibe de los profesores desconfianza por parte del director, cuando la institución controla las actividades, además se muestra el desinterés del personal en la toma de decisiones. Los factores del clima organizacional permiten establecer la promoción de la coparticipación y la participación de los profesores en las acciones de educación, las relaciones interpersonales se traducen en buenas relaciones, donde se impone los tratos

personales amicales. Los profesores no incorporan la tecnología en el aspecto pedagógico, pero alejados de la formación teórica. El clima organizacional se asocia de manera alta y significativa con el desempeño laboral. De esta manera cuando aumenta el clima organizacional armonioso el desempeño laboral mejorara significativa.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

2.2.1.1. Definición de clima organizacional.

Según Hall (1996) el clima organizacional es definido en una agrupación de cualidades en el ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que influyen en la propia conducta del empleado. Alvarado (2003) considera como la suma de percepciones el cual caracteriza el nivel de satisfacción o no dentro de la entidad que labora. Para Brown y Mover (1990) consideran al clima de la organización el conjunto de cualidades del entorno ambiental intrínseco como es comprendido por quienes laboran en la organización.

Desde la premisa de como el ser humano es un ser con motivaciones y cuyo comportamiento se dirige a conseguir objetivos, así existe un formato de necesidades a diferentes niveles que van desde las necesidades superiores hasta las básicas. Es entonces cuando el clima organizaciones depende del grado de nivel de necesidades del individuo y el logro de objetivos.

La teoría del Clima Organizacional de Liberta (citado por Bruñe, 1999) considera que la conducta asumida por los trabajadores está directamente influida por el desenvolvimiento de la parte administrativa y el ambiente de la organización, percibida por ellos, por ello, queda claro que la reacción estará estimulada por la percepción. En este sentido, Likert establece tres tipos de variables: Las causales, definidas como variables independientes y que guían el sentido de la evolución de la organización; las intermedias, que se orientan a la medición al interior de la organización como la motivación, rendimiento, comunicación y tomar decisiones; las cuales se originan producto de la afección de las causas e intermedias, y que básicamente se miden en productividad.

Por ello el clima organizacional es el conjunto de acciones humanas que caracterizan comportamientos normales en un espacio laboral de interacción social y cultural de comunicación y de actitudes permanentes. El clima organizacional se determina por la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales.

2.2.1.2 Características del clima organizacional.

Chiavenato (1994) describe las siguientes características.

El clima organizacional depende de las características del medio ambiente en el que la organización se desempeña. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros. La percepción de los miembros es distinta. Y la organización es única. El clima organizacional produce variaciones en un determinado tiempo en la conducta de los sujetos producidas por distintas razones. El clima, y la organización en su conjunto forman un sistema

dependiente dinámico. El clima organizacional obtiene su patrón de conductas del ambiente cultural en el que se desarrolla.

Goncalves (2000) el clima organizacional lo conceptualiza en diversas cualidades.

El clima está referido a las cualidades que se presentan en el espacio y las ocurrencias de la organización y como se desenvuelven los integrantes de este, en la cual se incluyen ocurrencias internas y externas. Las cualidades comprendidas directa o indirectamente por sus integrantes quienes se desenvuelven en la organización, cuya interacción laboral condiciona el clima organizacional, pues cada integrante comprende de manera diferente el espacio y las relaciones donde labora.

El clima organizacional es una variación en el comportamiento de los sujetos debido a diversas razones como el cierre anual, reducir a los trabajadores, aumento de sueldos; de este modo la motivación aumenta el clima organizacional, debido al aumento de la voluntad por el trabajo, al disminuir la motivación, disminuye la voluntad por el trabajo, sea por frustración o por otra razón que no hace posible la satisfacción de las necesidades. Las cualidades manifestadas de la organización son relativas, ya que cada organización tiene sus propias características, problemas y necesidades. El clima unido a la organización y las cualidades de la organización, así como sujetos inmersos a este, conforman un orden interrelacionados y dinámicos. Finalmente, el clima organizacional es relevante en el establecimiento de la cultura organizacional, esta se basa en las creencias y valores usuales por los integrantes de una organización, la misma que

esa sentada por los integrantes de la organización, el clima organizacional influye de manera directa y la comprensión de esta por parte de los trabajadores, pues estos condicionan las creencias, mitos, comportamiento y valores.

2.2.1.3. Tipos.

Chiavenato (1994) desarrolla los siguientes tipos de clima organizacional:

2.2.1.3.1 Tipo autoritario - explotador.

La dirección no tiene confianza en los miembros. Los empleados trabajan bajo un sistema de castigos. El clima organizacional si bien es cierto es estable, pero a la vez aleatorio y sin comunicaciones sino sólo órdenes y reglas.

2.2.1.3.2 Tipo autoritario – paternalista.

La dirección tiene confianza condescendiente con los empleados. Alguna decisión se toma en niveles inferiores de la organización. El clima juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados lo cual motiva una percepción de un ambiente estable y estructurado.

2.2.1.3.3 Tipo participativo – consultivo.

Las decisiones se toman en los niveles altos, pero se permite a los empleados que tomen decisiones específicas. La dirección se basa en recompensas tratando de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima.

2.2.1.3.4 Tipo participativo – en grupo.

Las decisiones se diseminan en toda la organización y se integran eficientemente en todos los niveles de la estructura organizativa. La comunicación es bilateral. La participación de los empleados también se determina en el establecimiento de objetivos. Suelen establecer vínculos de amistad y confianza recíproca.

2.2.1.4. Dimensiones del clima organizacional.

2.2.1.4.1 Autorrealización.

A continuación, se define la autorrealización.

Para Zuazua (2007) define acerca de la autorrealización de la vida plena del ser humano, un principio de la psicología humana; el término realización proviene del latín *res*, el cual está referido a las actividades y la influencia de ejecutar y generar una idea, haciendo realidad un hecho, transformar los sueños, planificaciones de lo real.

Es llevar a cabo las ideas pensadas con imaginación y dentro de la realidad para llevar a cabo una actividad. En relación al término *auto* este demarca algo propio o de sujeto mismo.

Según García (Cita a Rogers, 1989) sostiene “La autorrealización está en función del grado de acuerdo existente entre la percepción del yo y del mundo, a partir de la simbolización de la experiencia personal “(p. 107). La idea personal juega un rol importante en el desenvolvimiento ante la realidad, ello unido a la experiencia personal permite la realización personal del sujeto.

Según García (Cita a Maslow, 1989) consideran que consiste en realizarse como persona desarrollando todas sus potencialidades en la obtención de ciertos objetivos y sentirse bien al conseguirlos.

Por ello, la autorrealización es la capacidad que tienen las personas para conseguir sus objetivos y sentirse satisfecho de lograrlos en base a su desenvolvimiento.

2.2.1.4.2 Involucramiento laboral.

En adelante se define el involucramiento laboral. De acuerdo con Robbins (2002) el involucramiento laboral se define en que los trabajadores están involucrados en los quehaceres laborales de manera responsable, asumiendo el trabajo como un modo de vida.

Para Soto (2002) el involucramiento laboral es la posibilidad de liberarse en las organizaciones, por medio de comprometerse y tener la posibilidad de escalar y progresar. El trabajo es una oportunidad de realizarse como persona y como profesional, así como el desarrollo de la empresa o institución a donde labora el trabajador.

En consecuencia, el involucramiento laboral es la asunción laboral y responsable del empleado, permitiendo el desarrollo personal y profesional, así como de institución a donde labora.

2.2.1.4.3 Supervisión.

Etimológicamente, supervisión significa “mirar de arriba”, lo que implica una idea de visión global.

De acuerdo con el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA (1964) se afirma que la supervisión es el procedimiento donde un sujeto con saberes y experiencias es responsable, de incentivar y lograr la ejecución de sus labores en el trabajo. La supervisión permite mejorar la producción y las condiciones laborales, ejercida por el encargado de la supervisión en relación a los trabajadores a su cargo.

Para Gil (1998) sostiene “Para empezar, supervisión tendría una fácil traducción en la palabra española control, definida como comprobación, inspección, fiscalización, intervención o incluso supervisión propiamente dicha, referida a la acción de ejercer la inspección superior” (p. 28). Se trata de ejercer la supervisión y control de la acción de un grupo de trabajadores, para mejorar las condiciones de producción.

Por ello, la supervisión se trata de controlar los estados de producción y desempeño laboral de los empleados para mejorar la producción y las relaciones personales entre los empleados.

2.2.1.4.4 La comunicación.

Para Polaino y Martínez (2002) sostienen como comunicación humana, el intercambio de mensajes entre miembros de una sociedad relacionándolas entre sí denominada interacción social. Se trata de las informaciones a través del lenguaje posible de ser compartida entre los miembros de la organización para interactuar en cuestiones personales o productivas.

De acuerdo con Cabrera y Pelayo (2002) sostienen que, la comunicación es bastante amplia e implica la comunicación del lenguaje. Los humanos han descubierto a través del tiempo diversos sistemas de comunicación, la cual permita operar en distintas circunstancias, bien haciendo uso de sus facultades naturales, sea por el uso de tecnologías que actúan como extensión de éstas. Sea la escritura, teléfono, internet, son algunos dispositivos.

La comunicación humana es variada y desarrollada con imaginación y producto del avance del conocimiento, así el ser humano tiene mayores medios para comunicarse.

Por ello, la comunicación es el conjunto de informaciones a través del cual interactúa el ser humano, utilizando signos variados e instrumentos para llevar a cabo dicha disposición.

2.2.1.4.5 Las condiciones laborales

Según García y Garrígues (1998) Consideran las condiciones laborales están referidos al contexto a donde se desenvuelve el empleado como el ambiente laboral, los cuales afectan el desenvolvimiento del empleado.

Para Moller (2004) Sostiene que la certeza de que la solución fomente la creación de condiciones laborales que permitan una vida digna a las personas dedicadas al transporte público colectivo. Lo que significa condiciones laborales sanas, horas laborales según la ley e ingresos que permitan una vida digna a las

personas y sus familias, para los conductores, obreros y empleados en los talleres y en la administración.

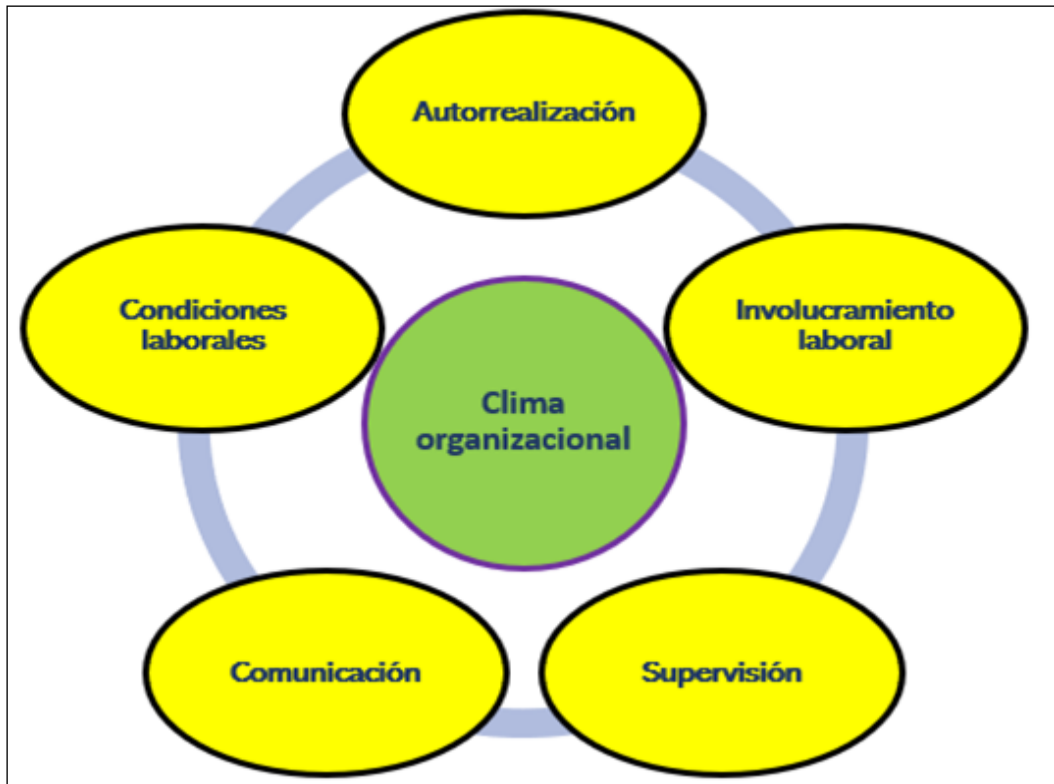
La comunicación (Camones, 2014) está referido a las relaciones entre personas, informándose acerca de los eventos y saberes, las mismas que se produce cuando dos sujetos un emisor y un receptor recibe mensajes codificados, decodificando los mensajes y emitiendo respuestas. En este proceso la comunicación se realiza por medio de la escritura, el verbo o mímico imprescindible para comprender e interpretar el mensaje. En este proceso se requiere la transmisión y recepción de la información donde se manifiestan actos culturales, donde el cerebro juega un rol importante en la comprensión del mismo; además, la información tiene un espacio sentimental y afectivo por parte del emisor y el receptor; en este proceso la comunicación ha permitido una estrecha relación entre sus miembros, el cual debe ser regulado.

Las condiciones laborales se refieren a todo elemento constitutivo a la labor realizada en el trabajo como los medios y equipos utilizados en la producción, los ingresos económicos, las horas de trabajo y otros que contribuyen en la producción laboral y la salud del trabajador.

Por ello, las condiciones laborales son los elementos que contribuyen en el buen desarrollo laboral como la legislación laboral, los medios y materiales para producir, las facilidades para la salud, los salarios e incentivos laborales y otros que contribuyen en mejorar las actividades laborales.

Figura 1

Dimensiones del clima organizacional



2.2.2 Desempeño profesional docente.

El desempeño profesional de los colaboradores es la base para el desarrollo efectivo, así como el éxito de la organización, motivo por el cual existe permanentemente un interés de los directivos empresariales por mejorar el desempeño de los colaboradores, por medio de permanentes programas de capacitación y preparación. En los últimos años, el desempeño a través de capacitaciones busca aumentar el talento competitivo de los recursos humanos.

Según Velásquez y Rey (2006) las cualidades de la carrera profesional, determina el objeto de la profesión, de esta manera el egresado profesional se

desenvuelve en el mercado laboral, extendiendo la preparación universitaria sea como saberes, competencias, habilidades y destrezas.

Según Davila (2013) considera a los docentes con saberes actualizados acerca de la educación, ciencia, arte como tecnología; para satisfacer los intereses y necesidades de los estudiantes; a la vez permitir en los estudiantes el desarrollo autónomo de los aprendizajes. El docente requiere de saberes cognitivos, además de la vocación como afectivo para lograr el proceso social; los mismos que impulsan la formación de los estudiantes como ciudadanos asegurando la comprensión y asunción de los derechos humanos como el de sus deberes para ser responsables de sus acciones.

Además, Davila (2013) agrega que el desempeño del docente requiere del desenvolvimiento laboral ejercido por el docente durante sus clases e interacción con los estudiantes. El proceso de enseñanza y aprendizaje esta supeditado a la planificación de cada una de las clases como es el currículo estableciendo los fundamentos psicológicos, sociales, psicológicos, científicos, antropológicos, tecnológicos; así como las áreas y asignaturas establecidas, el tiempo, la pedagogía, los perfiles de estudiantes, evaluación, supervisión y profesores y otros elementos; además de las unidades de la asignatura, las sesiones de clases, las mismas que debe estar interrelacionadas entre las asignaturas. La finalidad de la planificación de estar centrada en el desarrollo de las habilidades, capacidades destrezas y competencias de los estudiantes, así puedan lograr tomar mejores decisiones antes los problemas que se le presenten en la vida cotidiana sea personal, social, académica, laboral entre otras. En este proceso se requiere de la

participación de la comunidad educativa como profesores, estudiantes, padres de familia y la sociedad en su conjunto.

En vista que el desempeño es una variable importante en el desarrollo de las instituciones, vamos a tratar de proporcionar un concepto del desempeño laboral d los trabajadores en las organizaciones.

El desempeño se trata de actividades o actitudes visualizadas en los trabajadores, siendo importantes para los fines de una institución, los cuales pueden ser evaluadas a partir de las competencias en los integrantes de la misma institución, así como el aporte a la organización. Sin embargo, unos investigadores sostienen que desempeñarse está asociado al trabajo esperado de los trabajadores, así como la esperanza de un mejor desenvolvimiento laboral.

En consecuencia, el desempeño docente, se refiere a las acciones de especialización, académicas, pedagógicas a través del cual se desenvuelve cada docente durante las actividades de enseñanza y aprendizaje sea en las sesiones de clases o entorno a ella con la finalidad de guiar e instruir al educando.

2.2.2.1 Factores.

Según Laufourcade (1968) considera como factores de mayor incidencia en el desempeño de los docentes son la motivación en los docentes motivan a los estudiantes a reflexionar individualmente en sus intereses por los estudios de los cursos; la estructura, donde los profesores suelen sistematizar sus sesiones de aprendizaje enlazando cada actividad con el desarrollo de aprendizajes; el dominio de contenidos, donde los profesores suelen prepararse permanentemente

con informaciones que son útiles durante sus clases; las habilidades para enseñar, donde los profesores tienen dominio de métodos y técnicas pedagógicas.

2.2.2.2. Criterios para la eficiencia en el desempeño profesional docente

Rojas y Extraño (1980) resumen los criterios de evaluación en el desempeño del profesor, así comprender la conducta humana, asimilar la información de enseñanza, ser creativo, utilizar la didáctica interpretativa con base empírica, estimular a los alumnos a través del desarrollo de aprendizajes significativos con el desarrollo de enseñanza y aprendizaje creativo y activo, fluído verbal, tener actitud moral y paciencia pedagógica.

2.2.2.3. Funciones del proceso del desempeño docente.

Para Valdez (2000) establece un procedimiento para evaluar a los profesores, cuyo inicio empieza con la interrogante de evaluación, acerca del fin de la evaluación. Una buena evaluación profesional debe cumplir las siguientes funciones:

- a. Función de diagnóstico. Diagnóstico en un tiempo determinado con síntesis de aciertos y desaciertos.
- b. Función instructiva. La evaluación debe enseñar e instruir al evaluado.
- c. Función educativa. Una evaluación eficiente eleva la motivación para el crecimiento profesional.
- d. Función desarrolladora. La evaluación debe incrementar la madurez afectiva del evaluado en términos de autocrítica y tolerancia.

2.2.2.4 Evaluación del desempeño laboral

Es la forma como se establece el promedio del rendimiento global en los trabajadores. En su mayoría los trabajadores aspiran en lograr retroalimentación acerca de sus actividades laborales, así como los sujetos quienes tienen a cargo la gestión del talento de los trabajadores, de manera que evalúan las acciones personales, así como establecer las actitudes a desarrollar durante las horas laborales.

Las evaluaciones no formales, tienen como base el trabajo diario, los cuales se hacen necesarias pero insuficientes. A la vez se cuenta con sistemas de evaluación formal y ordenado para la retroalimentación, la oficina de personal identifica a los empleados que cumplen o exceden lo esperado, además quienes están fuera de este.

A la vez el sistema de evaluación permite ayudar a la evaluación de los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Además, requiere de decisiones acerca de las promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información ordenada y bien documentada acerca del empleado.

A la vez, incrementar el desempeño, un buen número de organizaciones suelen manejar esta información con la intención de establecer las compensaciones para los trabajadores, de esta manera evaluar significa discriminar los problemas en la información acerca de los trabajadores evaluadas. Los trabajadores cuyo desempeño es deficiente suelen evidenciar procedimientos

menos acertados en seleccionar, orientar y capacitar, además es posible que los alcances no hayan sido tomados en cuenta.

Las organizaciones deben admitir un sistema de evaluación laboral, de tal manera que tenga validez y confiabilidad, para que los resultados sean aceptables.

De acuerdo con las normas establecidas, la oficina de talento humano o de recursos humanos lleva a cabo pruebas de desempeño laboral a los trabajadores de diferentes oficinas. Centralizar las evaluaciones está en concordancia con la necesidad de uniformizar los procesos de evaluación. Sin embargo, la oficina de personal se desarrolla bajo diferentes enfoques sea para el personal de mayor rango o menor rango como especialistas profesionales, gerentes, supervisores empleados y obreros, es necesario uniformizar en cada categoría para lograr productos útiles.

De acuerdo con la función social desarrolladas por los profesores se aplica permanentemente a los educandos que reciben directa o indirectamente los servicios de educación. Las afirmaciones realizadas en la evaluación acerca de la conducta y competencias, e independiente de la voluntad de los distintos factores intervinientes en la educación básica regular, llegan a ser situaciones de ambigüedad a de contradicción, el cual termina siendo subjetivo y, a veces, se llegan a tomar decisiones no pertinentes y deteriora la satisfacción, así como desmotivación.

Motivo por el cual existe la necesidad para elaborar el sistema de evaluación que se lleve a cabo con racionalidad el procedimiento, valorando el desempeño del profesor, sea objetivo, profundo y no parcializado.

En general se considera a los maestros con mayor preparación a incentivar la motivación y aprendizaje en los estudiantes, consideran las cualidades siguientes:

- a. Flexibilidad, se adoptan conductas directivas o no directivas, de acuerdo a cada experiencia.
- b. Capacidad en la percepción de las necesidades de los estudiantes.
- c. La enseñanza personalizada durante el proceso de enseñanza
- d. Voluntad por experiencias nuevas.
- e. Capacidad por elaborar preguntas.
- f. Tener plenos saberes del curso y los contenidos.
- g. Destreza en la determinación de los procesos de evaluación.
- h. Voluntad permanente para colaborar en el estudio
- i. Mantener sentimientos de comprensión por el estudiante.
- j. Mostrar capacidad por enseñar de manera natural y con seguridad.

2.2.2.5 Dimensiones del Desempeño profesional docente

2.2.2.5.1 Capacidad pedagógica.

Ahora se define la capacidad pedagógica. Para Touriñan y Sáez (2012) la capacidad pedagógica consiste en la capacidad pedagógica es el dominio del docente con respecto a la pedagogía ejercida por este al momento de llevar a cabo las sesiones de aprendizaje.

Para Touriñan (2010) considera que el docente con capacidad pedagógica tiene la experiencia, conocimiento y arte para reconocer las habilidades y

capacidades del educando para planificar y aplicar estrategias adecuadas para aplicar la pedagogía pertinente en la enseñanza y aprendizaje.

Por ello, la capacidad pedagógica se trata de los saberes, habilidades pedagógicas del docente para llevar a cabo las sesiones de aprendizaje en las aulas, con la intención de que el estudiante profundice sus saberes.

2.2.2.5.2 Responsabilidades profesionales.

Definimos las responsabilidades profesionales. De acuerdo a Cuenca (2013) sostiene que la responsabilidad profesional es inherente a la formación profesional y de las experiencias asumidas por el empleado para llevar a cabo sus labores en la organización donde labora.

Agrega Cuenca (2013) que la responsabilidad profesional se trata de cumplir con la responsabilidad propia de la profesión en las labores propias del empleado.

Para Torre y Gil (2004) sostiene que la responsabilidad profesional es asumir las actividades propias de la profesión, al mismo tiempo están los deberes que aseguren una participación constante en el mejoramiento de la organización donde labora el profesional.

Por ello la responsabilidad profesional es inherente a la formación profesional, los deberes propios en la organización y las que son necesarias para que la organización mejore.

2.2.2.5.3 Metodología de la enseñanza, dinámicas y estrategias.

Se define la metodología de la enseñanza como:

Para Calvo (2005) la metodología de la enseñanza consiste en la metodología de la enseñanza es el proceso por el cual se trata de que los estudiantes aprendan los saberes

Para Díaz (1995) sostiene que se trata de utilizar una serie de medios y materiales para conseguir que los estudiantes obtengan los saberes y logren conceptualizarlos. Las actividades desarrolladas en clase se caracterizan por las actividades grupales donde se fomenta la comunicación entre los miembros y sumerge en un dialogo constante dejando de lado el miedo a hablar, escuchan y modulan el tono de voz como el tono; permite la cohesión grupal y la cooperación permanente como la confianza personal y grupal; Se compenentran para comprender a os otros sus opiniones como actitudes diferentes, manejan el respeto; Se establecen las normas de convivencia y participación durante la actividad, participan opinando sobre la actividad; además, se hacen responsables de realizar las tareas como cumplir los fines e incluso la entrega de la actividad en el tiempo oportuno.

En consecuencia, la metodología de la enseñanza se trata de que el docente utilice los medios y materiales necesarios para el logro de que los estudiantes comprendan los temas de las sesiones de aprendizaje.

2.2.2.5.4 Relaciones docentes – alumnado.

Se define las relaciones docentes-alumnado, según Suckling y Temple (2001) sostiene “Los docentes son poderosos modelos de rol para sus alumnos y se encuentran en una situación ideal para estimular el desarrollo social sano y unas relaciones positivas dentro de la comunidad escolar” (p. 23). Las relaciones

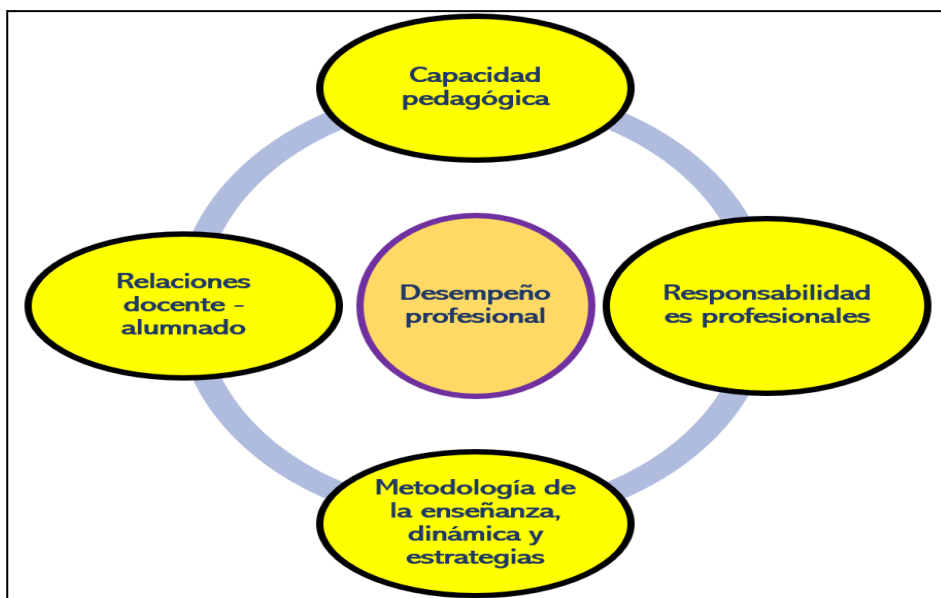
entre docente y alumno son fluida y necesariamente de respeto y comunicación permanente.

Para Martínez (2008) define “La escuela obliga la permanencia de alumnos y docentes durante tiempos prolongados en un mismo espacio bajo una estructura jerárquica. Las actividades se encuentran programadas en función de objetivos institucionales” (p. 35). La relación entre docente y estudiantes es permanente desde las sesiones de aprendizaje, para el logro de los objetivos educativos.

Por ello, las relaciones entre docentes y estudiantes son de mutuo respeto, personal y enteramente pedagógico, cuyo fin es la enseñanza aprendizaje, así como la obtención de saberes por parte del estudiante.

Figura 2

Dimensiones del desempeño profesional



2.3 Marco conceptual

Actividades de desarrollo:

Son ejercitaciones que, diseñadas, planificadas que tienen la finalidad de que las personas logren objetivos propuestos (Agudelo y Flores, 2000).

Compromiso con el trabajo:

Consisten en el vínculo laboral fuerte del trabajador con la organización laboral donde realiza sus labores cotidianas, es decir se trata de la identificación con sus quehaceres laborales (Robbins, 1998).

Comunicación:

Consiste en la relación de entendimiento entre los sujetos acerca de una información entre los miembros de una organización para llevar a cabo sus actividades (Palma, S, 2004).

Cultura organizacional:

Se trata de la institución y las normas establecidas en la misma a través del cual se producen las relaciones sociales e interpersonales, así como las productivas; tomando como base las bases morales y éticas en las relaciones (Ruiz, et. al., 2012).

Involucramiento laboral:

Se trata de la relación comprometida de cada trabajador al momento de pertenecer a una organización (Palma, S, 2004).

Liderazgo:

Consiste en el ejercicio del poder que se tienen sobre otras personas para que estos realicen las actividades pensadas por el líder (Roberto, 2000).

Metodología de la enseñanza:

Se trata del proceso que requiere de técnicas y métodos para lograr que los estudiantes accedan a informaciones relevantes para su formación personal, científica, tecnológica, matemática, lectora o cualquier otra materia de aprendizaje, a través de diferentes actividades cognitivas, conceptuales y actitudes que presentan los estudiantes cuando reciben saberes del profesor o cuando realizan sus actividades activas; en estas circunstancias se producen los aprendizajes significativos (Duch, et. al., 2001).

Método:

Consiste en el camino trazado para lograr un objetivo o fin sea para lograr un hecho, cosa, fenómeno, enseñanza, aprendizaje o cualquier otra actividad (Lopera, et al., 2010).

Motivación:

Es la acción de agrado para lograr ciertos fines, es decir se trata de la disposición voluntaria y agradable por realizar (Palmero, 1997).

Oportunidades de progreso:

Es la conveniencia de tiempo y lugar, es decir, el momento y la ocasión para hacer o aprovechar algo (Editorial ciencias médicas, 2002).

Responsabilidades profesionales:

Se trata de cumplir con las funciones establecidas de acuerdo al cargo que asume cada miembro de una organización, a través del mismo se desempeña (Sánchez, 2012).

Supervisor:

Es la persona que verifica, observa, controla las labores de otras personas, además es un líder de grupo y su misión es ser previsor de los acontecimientos que se le pueden presentar en un lugar (Roberto, 2000).

Tecnología:

Son saberes de orden técnico sistematizados, para innovar bienes y mejorar la calidad de vida de las personas, así como proteger y conservar los bienes materiales y artificiales (Figueredo, 2014).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

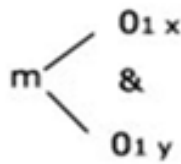
El presente trabajo es retrospectivo en tanto realizamos el trabajo cuando los hechos ya transcurrieron y en tanto la medición respectiva la realizaremos en un momento en el tiempo, se puede definir como descriptivo. El estudio ha requerido el recojo de informaciones, explicaciones y definiciones de las teorías, para respaldar los resultados encontrados en otros estudios, el mismo que es de carácter teórico, así como el estudio tiene cierto nivel de explicación en vista que se encontró relación entre las variables, la misma que corrobora otro estudio.

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es no experimental pues es imposible manipular cualquier variable, debido a que los datos son parte del análisis. Además, el estudio es de carácter transversal, ya que los datos fueron recogidos en un solo momento del año 2011, los cual han sido útiles para desarrollar los resultados finales del estudio. También, el estudio es correlacional, de manera que se usaron los estadísticos correspondientes para lograr conocer el nivel de asociación entre

las variables motivo de estudio, en función a este proceso se elaboro los resultados del presente estudio.

Así se busca asociar o relacionar las variables clima organizacional como y desempeño profesional docente:



3.3 Población y muestra

3.3.1 Población.

La población está constituida por 36 docentes de la I.E PNP Túpac Amaru perteneciente a la UGEL N° 3 del Cercado de Lima.

3.3.2 Muestra.

De acuerdo con Hernández (2014) el muestreo es no probabilístico e intencionado, porque la muestra ha sido establecida por quien investiga. En esta oportunidad la conforman 36 docentes de la I.E PNP Túpac Amaru perteneciente a la UGEL N° 3 del Cercado de Lima.

Los criterios de selección de la muestra, se han establecido de acuerdo a las necesidades del estudio.

Los criterios de inclusión se han determinado por la asistencia de los docentes en la institución educativa, la cual ha sido necesario para que contesten el instrumento de estudio. Los docentes que gozaron de buena salud física y

psicológica. Los docentes que laboran de manera permanente. Los docentes que voluntaria decidieron participar.

Los criterios de exclusión como el docente que decidió no participar en el estudio por diversos motivos. Los docentes que tienen problemas de salud física o mental. Los docentes ausentes al momento de aplicar el instrumento de estudio. Los docentes que por diversos motivos tenían que cumplir con sus labores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de la recolección de datos

Se recolectaron los datos por medio de las encuestas, y se aplicó dos escalas a docentes de la I.E PNP Túpac Amaru perteneciente a la UGEL N° 3 del Cercado de Lima, se organizaron en la data.

3.4.2 Instrumentos de la recolección de datos

Para la recolección de información se asumió la escala de clima laboral u organizacional de Sonia Palma Carrillo y se elaboró la escala de desempeño profesional docente (MED) ésta última ha sido sometida a la validez y confiabilidad. La escala CL – SPC clima Laboral es elaborada por la licenciada de psicología Palma Carrillo, Sonia, siendo docente investigadora en la Universidad Ricardo Palma ubicada de Lima Metropolitana – Perú. Se diseñó como escala y son evaluadas por criterio de jueces en el área laboral. La muestra está compuesta por 952 empleados en 1999 y 1393 empleados por 2004 de las industrias de Lima.

Los niveles o escalas valorativas del clima organizacional se han establecido de la siguiente manera: Muy alto- 5, Alto- 4, Medio- 3, Bajo- 2 y Muy

bajo - 1. Mientras los niveles escalas valorativas del desempeño profesional docente se han establecido de la siguiente manera: Muy alto- 5, Alto- 4, Medio- 3, Bajo- 2 y Muy bajo- 1.

La escala contiene en un inicio la suscripción de los datos personales, establecida para consignar la información particular de cada encuestado. Los datos están referidos a la edad, el sexo, jerarquía laboral, y otros. La información requerida es parte de la investigación.

Los instrumentos desarrollados se han construido con el cumplimiento de todos los procesos y elementos pertinentes para ser aplicados. Han sido sometidos a las pruebas pertinentes de validación y fiabilidad, sea a través de los jueces especialistas y los estadísticos requeridos.

3.4.2.1 Validez del instrumento de investigación

El procedimiento por criterio de jueces se lleva a cabo mediante el apoyo de especialistas en el tema, con saberes de mayor extensión y de amplio dominio, ellos forman los jueces a determinar las afirmaciones acerca de cada variable, asimismo evaluaron cada uno de los ítems. La finalidad de la escala es cuantificarla, luego los datos serán procesados a través de los estadísticos pertinentes, las mismas que pertenecen a los estadísticos descriptivos e inferenciales.

Inicialmente se ubicó diez especialistas, los cuales se le asignó como jueces para dictaminar la aceptación o rechazo de cada uno de los ítems de cada instrumento de investigación, los especialistas son profesores universitarios.

Se redactó una carta para invitar a los jueces, en dicha carta se pidió evaluara cada uno de ítems de la encuesta; por tal motivo se consignaron los conceptos de las variables y la encuesta respectiva. Se pide recomendación y sugerencias acerca de cada ítem.

Los jueces tienen una semana para evaluar la escala y dar su veredicto, las cuales son recogidas previa coordinación y cita para recoger los resultados. Los ítems han sido organizados en una tabla, tomando en cuenta que la aceptación es consignada con el número 1 y la no aceptación consignada con el 0. Se aceptan los ítems que alcanzan valores superiores a 0.80.

Tabla 2*Validez del instrumento 1*

N°	Juez 1	Juez 2	Juez 3	ACIERTOS	V DE Aiken
1	1	1	1	3	1,00
2	1	1	1	3	1,00
3	1	1	1	3	1,00
4	1	1	1	3	1,00
5	1	1	1	3	1,00
6	1	1	1	3	1,00
7	1	1	1	3	1,00
8	1	1	1	3	1,00
9	1	1	1	3	1,00
10	1	1	1	3	1,00
11	1	1	1	3	1,00
12	1	1	1	3	1,00
13	1	1	1	3	1,00
14	1	1	1	3	1,00
15	1	1	1	3	1,00
16	1	1	1	3	1,00
17	1	1	1	3	1,00
18	1	1	1	3	1,00
19	1	1	1	3	1,00
20	1	1	1	3	1,00
21	1	1	1	3	1,00
22	1	1	1	3	1,00
23	1	1	1	3	1,00
24	1	1	1	3	1,00
25	1	1	1	3	1,00
26	1	1	1	3	1,00
27	1	1	1	3	1,00
28	1	1	1	3	1,00
29	1	1	1	3	1,00
30	1	1	1	3	1,00
31	1	1	1	3	1,00
32	1	1	1	3	1,00
33	1	1	1	3	1,00
34	1	1	1	3	1,00
35	1	1	1	3	1,00
36	1	1	1	3	1,00
37	1	1	1	3	1,00
38	1	1	1	3	1,00
39	1	1	1	3	1,00
40	1	1	1	3	1,00
41	1	1	1	3	1,00
42	1	1	1	3	1,00
43	1	1	1	3	1,00
44	1	1	1	3	1,00
45	1	1	1	3	1,00
46	1	1	1	3	1,00
47	1	1	1	3	1,00
48	1	1	1	3	1,00
49	1	1	1	3	1,00
50	1	1	1	3	1,00

Tabla 3*Validez del instrumento 2*

N°	JUECES										CIERTOS	V de Aiken
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00
8	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	0,90
9	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	0,90
10	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0,90
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00
18	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	0,90
19	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	0,90
20	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0,90

A través del coeficiente V de Aiken, permite establecer la validez del instrumento de investigación. De acuerdo al criterio de jueces los resultados han sido significativos, de tal manera que la escala de desempeño profesional docente es válida. Por otro lado, la escala de clima organizacional o laboral de la autora Palma, utilizo el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, quedando 50 ítems en la versión final, los valores obtenidos en la validez de cada ítem han sido determinados como positivas y significativas ($\alpha=0,05$) entre los cinco factores de clima laboral, de esta manera se considera válido el instrumento. Mientras el resultado de la prueba de Bartlett arroja 0,01, marcando la aceptación valida del instrumento.

3.4.2.2 Confiabilidad del instrumento de investigación

Los instrumentos de investigación fueron sometidos al estadístico Alfa de Cronbach, para el efecto se aplica la siguiente forma.

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

El resultado Alfa de Cronbach del desempeño profesional docente es de 0,704, de esta manera se acerca a 1, y la confiabilidad es alta.

Tabla 4

Confiabilidad de escalas

Variable	Alfa de Cronbach	Nº
Desempeño profesional docente	0,704	25
Clima organizacional	0,970	50

Para la escala de clima organizacional o laboral la autora Palma en la etapa de ajuste final de la escala CL – SPC. La confiabilidad es alta con consistencia interna (r: 0,97) aplicando los métodos de análisis Alfa de Cronbach, los datos obtenidos de la muestra total, muestran que la escala de desempeño profesional docente tiene alta fiabilidad debido que el resultado es un valor cercano a 1.

El producto del Alfa de Cronbach se acerca a 1, este permite establecer alta confiabilidad. De tal manera que, los instrumentos son altamente confiables. Por lo tanto, contienen validez y confiabilidad.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las pruebas estadísticas utilizados son descriptivos e inferenciales para interpretar la realidad, basados sobre las variables de estudio.

De acuerdo con la prueba de normalidad Shapiro Wilks se tuvo como resultado 0,782 en clima organizacional y 0,873 en desempeño docente, la distribución es normal; por ello, se aplica el estadístico r de Pearson: el coeficiente de correlación r de Pearson, busca medir la asociación de dos o más variables aleatorias continuas. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

$$r = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{N}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right)} \sqrt{\left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right)}}$$

En el proceso de recojo de la información se obtuvo las fichas de evaluación del desempeño docente que han sido llenados por el director de la institución educativa. Las informaciones obtenidas a través de los instrumentos de investigación permiten aplicar los estadísticos a las variables como dimensiones de acuerdo con cada caso. Los resultados de investigación se detallan inicialmente con las tablas de contingencia sea del clima organizacional y desempeño laboral, así como las dimensiones.

En el apartado sobre la contrastación de hipótesis, donde se aplican los estadísticos de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral, el estadístico aplicado es la correlación r de Pearson. Asimismo, se correlaciona la

variable con las dimensiones respectivas establecidas en las hipótesis específicas, las mismas que han sido interpretadas de acuerdo a la siguiente tabla.

Tabla 5

Nivel de correlación

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,90 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a - 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a - 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a - 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a - 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a - 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a - 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a - 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Hernández et. al. (2014)

En cuanto a la discusión de los resultados se presentan los datos descriptivos de la investigación con la intención de comparar y conocer los rasgos más importantes de las variables y sus dimensiones.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados por variables

Para interpretar los datos obtenidos (Palma, 1999) considera el baremo percentil, en los factores I al IV, como muy favorable de 42 al 50, favorable de 34 al 41, medio de 26 al 33, desfavorable de 18 al 25 y muy desfavorable de 10 al 17; mientras los puntajes establecidos son muy favorables de 210 al 250, favorable de 170 al 209, medio de 130 al 169, desfavorable de 90 al 129 y muy desfavorable de 50 a 89; por el cual se analiza el clima organizacional. Las dimensiones tienen como baremos, en la autorrealización de 10 a 50; involucramiento laboral de 10 a 50; supervisión de 10 a 50; comunicación de 10 a 50; y condiciones laborales de 10 a 50.

4.1.1 Resultados de las variables y dimensiones, según niveles

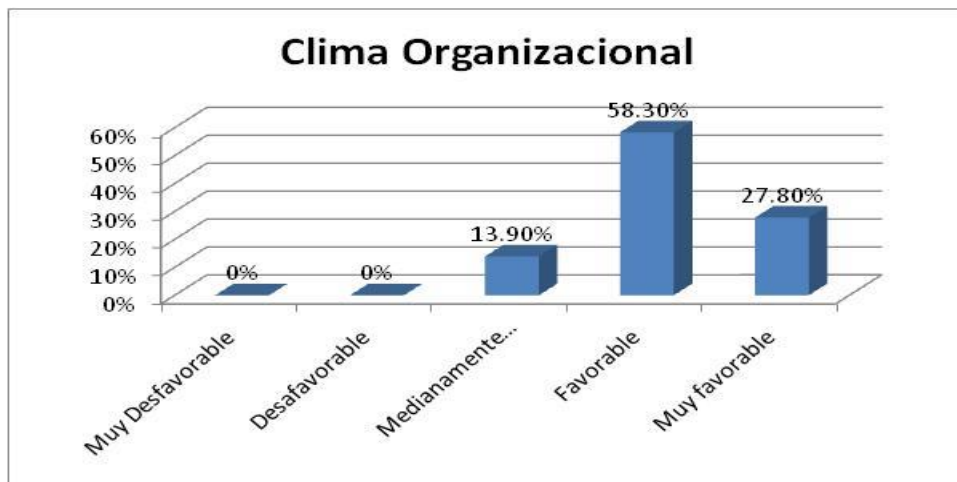
Tabla 6

Datos de clima organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Regular	5	13,9
Alto	21	58,3
Muy alto	10	27,8
Total	36	100,0

Figura 3

Clima organizacional



Nota. Fuente: Yoplac, R. (2015)

En cuanto al clima organizacional de los docentes, se establece que más de la mitad de los docentes considera como favorable y muy favorable; motivo por el cual se considera como un clima entre favorable y muy favorable entre los docentes.

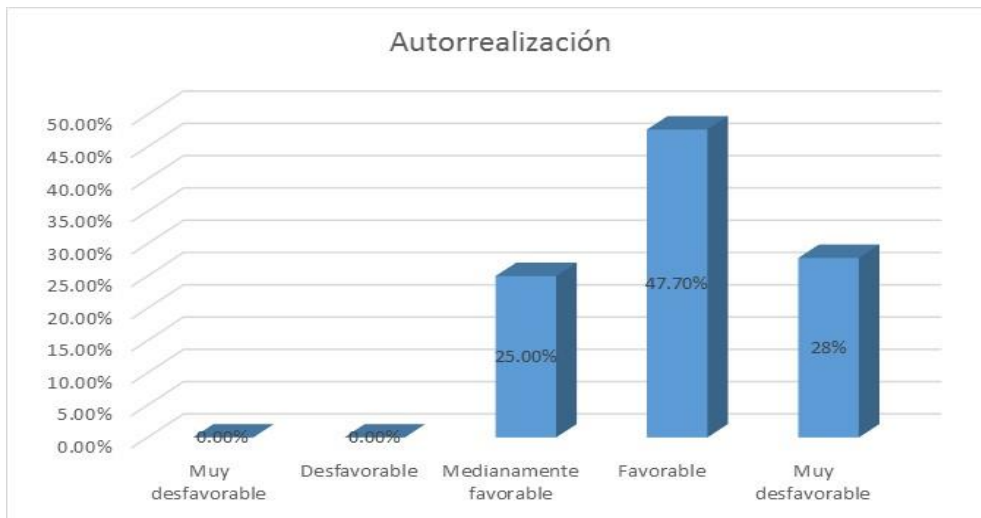
Tabla 7

Datos de autorrealización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Regular	9	25,0
Alto	17	47,2
Muy alto	10	27,8
Total	36	100,0

Figura 4

Autorealización



Nota. Yoplac, R. (2015)

En cuanto a la autorrealización de los docentes, la mayoría de docente tiene alta percepción acerca de su haberse realizado profesionalmente y como persona, de manera que de los docentes considera ubicarse entre los niveles más alto de favorable y muy favorable.

Tabla 8

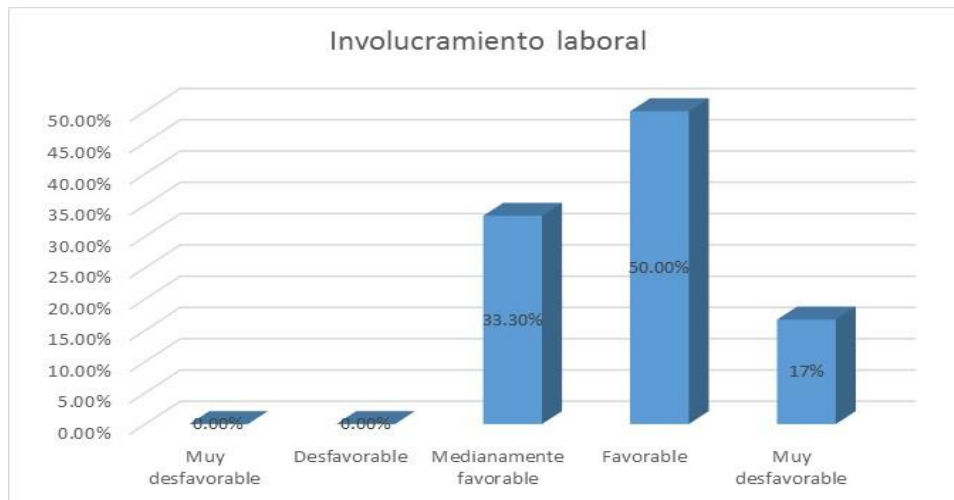
Datos de involucramiento laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Regular	12	33,3
Alto	18	50,0
Muy alto	6	16,7
Total	36	100,0

Nota. Yoplac, R. (2015)

Figura 5

Involucramiento laboral



Nota. Yoplac, R. (2015)

En cuanto al involucramiento laboral de los docentes, la mayoría de docente tiene alta percepción acerca de su responsabilidad laboral, de manera que de los docentes considera ubicarse entre los niveles más alto de favorable y muy favorable.

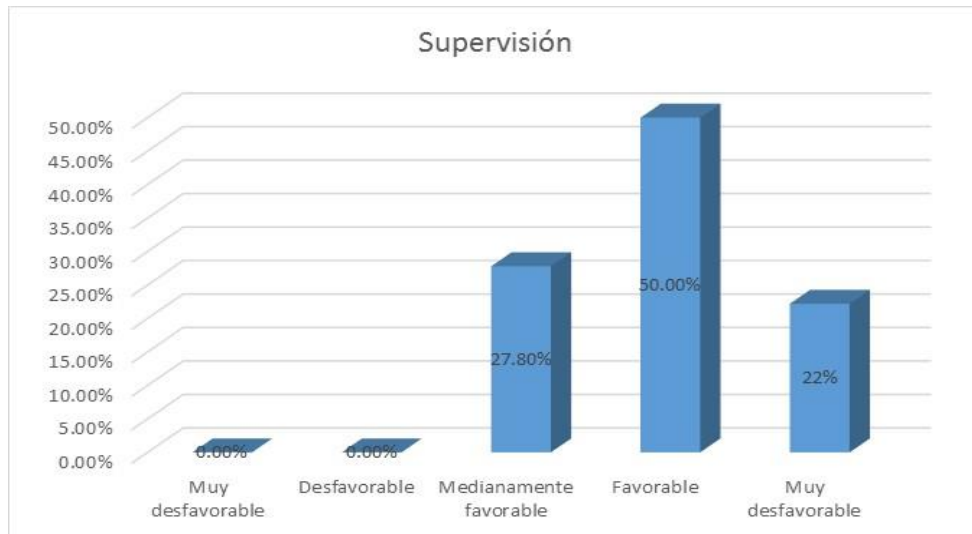
Tabla 9

Datos de supervisión

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Regular	10	27,8
Alto	18	50,0
Muy alto	8	22,2
Total	36	100,0

Figura 6

Supervisión



Nota. Yoplac, R. (2015)

En cuanto a la supervisión de los docentes, ellos consideran en mayoría que existe un ambiente favorable y muy favorable para la supervisión; de manera que la supervisión favorece el desempeño laboral de los docentes y suele ayudar al mismo.

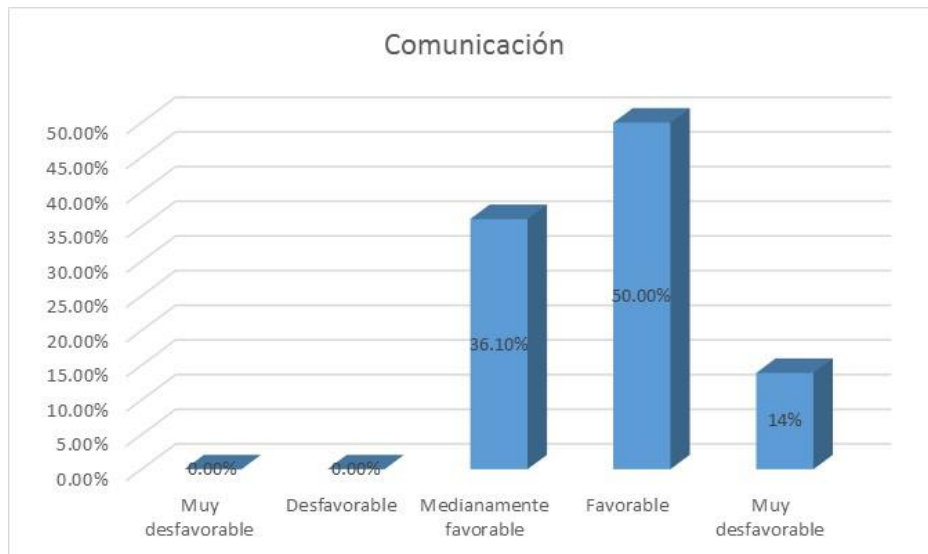
Tabla 10

Datos de comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Regular	13	36,1
Alto	18	50,0
Muy alto	5	13,9
Total	36	100,0

Figura 7

Comunicación



Nota. Yoplac, R. (2015)

La comunicación de los docentes es considerada por los docentes de manera favorable y muy favorable, superando más de la mitad de docentes que la consideran relevante para las buenas relaciones y la armonía organizacional.

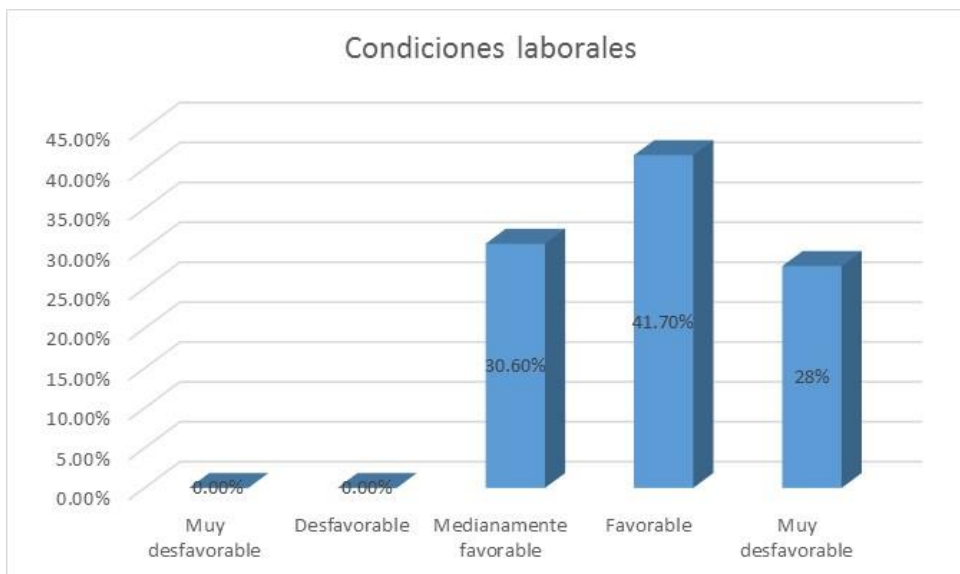
Tabla 11

Datos de condiciones laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	0	0,0
Regular	11	30,6
Alto	15	41,7
Muy alto	10	27,8
Total	36	100,0

Figura 8

Datos de condiciones laborales



Nota. Yoplac, R. (2015)

Las condiciones laborales en la institución de acuerdo a la percepción de los docentes se ubican en los niveles más altos, motivo por el cual se considera un ambiente que favorece las buenas relaciones sociales y una mejor interacción laboral.

Tabla 12

Datos de desempeño profesional docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	8,3
Bajo	13	36,1
Regular	15	41,7
Alto	5	13,9
Muy alto	0	0,0
Total	36	100,0

Figura 9

Desempeño profesional de los docentes



Nota. Yoplac, R. (2015)

El desempeño profesional de los docentes de acuerdo a su percepción se ubica en los niveles medio y alto, es decir existe un desempeño entre regular y adecuado a las funciones laborales.

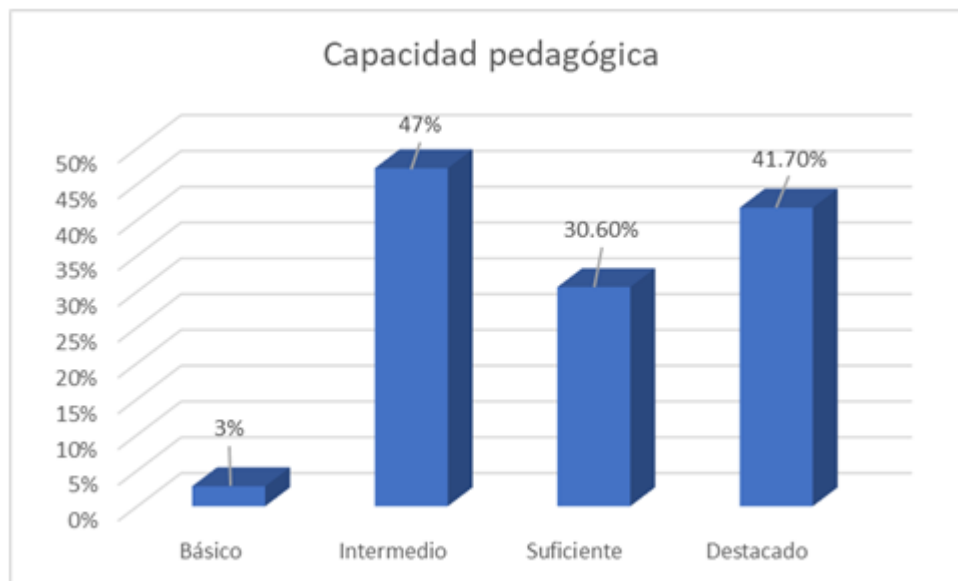
Tabla 13

Datos de capacidad pedagógica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Básico	1	2,8
Intermedio	17	47,2
Suficiente	16	44,4
Destacado	2	5,6
Total	36	100,0

Figura 10

Capacidad pedagógica



Nota. Yoplac, R. (2015)

La capacidad pedagógica de los docentes de acuerdo con su propia percepción se ubica en su mayoría en los niveles suficiente y destacado, sin embargo, casi la mitad de docentes considera que estos tienen capacidad pedagógica intermedio; de tal manera que la capacidad pedagógica se ubica en los niveles superiores en su mayoría.

Tabla 14

Datos de responsabilidad profesional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Básico	3	8,3
Intermedio	19	52,8
Suficiente	11	30,6
Destacado	3	8,3
Total	36	100,0

Figura 11

Responsabilidad profesional



Nota. Yoplac, R. (2015)

La responsabilidad profesional de los docentes de acuerdo a su propia percepción, se ubica en más de la mitad en el nivel intermedio, de tal manera que los docentes tienen en su mayoría un nivel intermedio de responsabilidad profesional.

Tabla 15

Datos de metodología de la enseñanza, dinámicas y estrategias

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Básico	1	2,8
Intermedio	15	41,7
Suficiente	15	41,7
Destacado	5	13,9
Total	36	100,0

Figura 12

Metodología de la enseñanza, dinámicas y estrategias



Nota. Yoplac, R. (2015)

En a la metodología de la enseñanza, dinámica y estrategias, los docentes hacen esfuerzos y cerca de la mitad se ubican en el nivel intermedio, sin embargo, entre el nivel suficiente y destacado hace más del 55%.

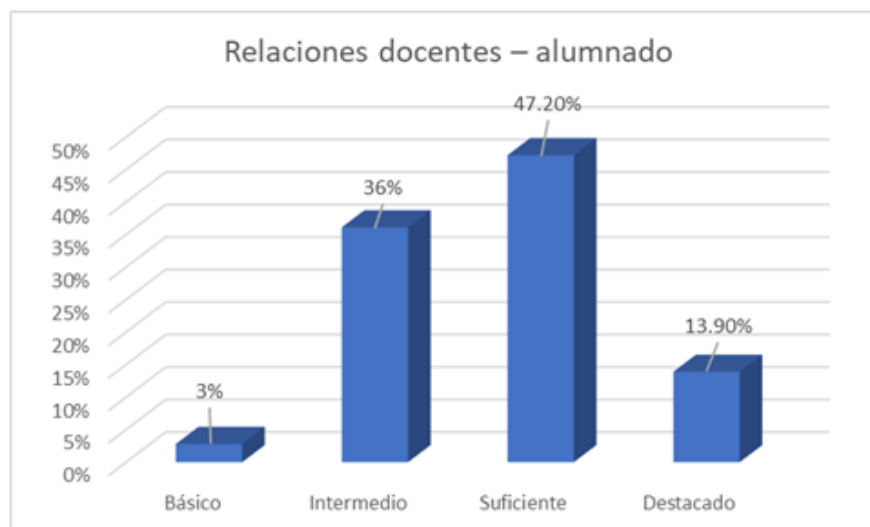
Tabla 16

Datos de relación docente – alumno

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Básico	1	2,8
Intermedio	13	36,1
Suficiente	17	47,2
Destacado	5	13,9
Total	36	100,0

Figura 13

Relaciones docentes-alumnado



Nota. Yoplac, R. (2015)

La relación docente – alumnos, se ubican sobre todo en los niveles suficiente y destacado en más del 60%, es decir entre ello se mantienen buenas relaciones, motivo por el cual es posible realizar las actividades académicas en buenas condiciones.

Tabla 17

Tabla de clima organizacional con desempeño laboral

		Desempeño laboral				Total
		1	2	3	4	
3	Recuento	1	3	1	0	5
	% clima organizacional	20,0%	60,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% desempeño laboral	33,3%	20,0%	6,3%	0,0%	13,9%
	% del total	2,8%	8,3%	2,8%	0,0%	13,9%
4	Recuento	2	5	12	2	21
	% clima organizacional	9,5%	23,8%	57,1%	9,5%	100,0%
	% desempeño laboral	66,7%	33,3%	75,0%	100,0%	58,3%
	% total	5,6%	13,9%	33,3%	5,6%	58,3%
5	Recuento	0	7	3	0	10
	% clima organizacional	0	30,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% desempeño laboral	0,0%	46,7%	8,8%	0,0%	27,8%
	% total	0,0%	19,4%	8,3%	0,0%	27,8%
Total	Recuento	3	15	16	2	36
	% clima organizacional	8,3%	41,7%	4,4%	5,6%	100,0%
	% desempeño laboral	00,0%	00,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	% total	8,3%	1,7%	44,4%	5,6%	100,0%

Los docentes encuestados son 36 y representan el 100%. La mayoría de docentes se concentra (12 docentes) en 33,3% entre los niveles alto del clima organizacional y nivel alto de desempeño laboral, además (7 docentes) el 19,4% entre los niveles muy alto del clima organizacional y nivel medio de desempeño laboral.

Tabla 18

Tabla de autorrealización y desempeño laboral

			Desempeño laboral				
			1	2	3	4	Total
Autorrealización	3	Recuento	1	7	1	0	9
		% clima organizacional	11,1%	77,8%	11,1%	0,0%	100,0%
		% desempeño laboral	33,3%	46,7%	6,3%	0,0%	25,0%
		% del total	2,8%	19,4%	2,8%	0,0%	25,0%
	4	Recuento	2	1	12	2	7
		% clima organizacional	11,8%	5,9%	70,6%	11,8%	100,0%
		% desempeño laboral	66,7%	6,7%	75,0%	100,0%	47,2%
		% del total	5,6%	2,8%	33,3%	5,6%	47,2%
	5	Recuento	0	7	3	0	10
		% clima organizacional	0	30,0%	30,0%	0,0%	100,0%
		% desempeño laboral	0,0%	46,7%	18,8%	0,0%	27,8%
		% del total	0,0%	19,4%	8,3%	0,0%	27,8%
Total		Recuento	3	15	16	2	36
		% clima organizacional	8,3%	41,7%	44,4%	5,6%	100,0%
		% desempeño laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% total	8,3%	41,7%	44,4%	5,6%	100,0%

Los docentes encuestados son 36 y representan el 100%. La mayoría de los profesores se concentran en (7 docentes) el 19,4% consideran entre los niveles medio del clima organizacional y medio de desempeño laboral, además (12 docentes) del 33,3% se ubican entre el nivel alto del clima organizacional y nivel

alto de desempeño laboral, por otro lado (7 docentes) el 19,4% se ubican entre el nivel muy alto del clima organizacional y nivel medio de desempeño laboral.

Tabla 19

Tabla de involucramiento laboral y desempeño laboral

			Desempeño laboral				
			1	2	3	4	Total
Involucramiento laboral	3	Recuento	3	6	3	0	12
		% clima organizacional	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	100,0%
		% desempeño laboral	100,0%	40,0%	18,8%	0,0%	33,3%
		% del total	8,3%	16,7%	8,3%	0,0%	33,3%
	4	Recuento	0	6	10	2	18
		% clima organizacional	0,0%	33,3%	55,6%	11,1%	100,0%
		% desempeño laboral	0,0%	40,0%	62,5%	100,0%	50,0%
		% del total	0,0%	16,7%	27,8%	5,6%	50,0%
	5	Recuento	0	3	3	0	6
		% clima organizacional	0	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% desempeño laboral	0,0%	20,0%	18,8%	0,0%	16,7%
		% del total	0,0%	8,3%	8,3%	0,0%	16,7%
Total		Recuento	3	15	16	2	36
		% clima organizacional	8,3%	41,7%	44,4%	5,6%	100,0%
		% desempeño laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% total	83%	41,7%	44,4%	5,6%	100,0%

Los docentes encuestados son 36 y representan el 100%. La mayoría de profesores se concentran con (6 docentes) el 16,7% ubicados entre el nivel medio del clima organizacional y nivel medio de desempeño laboral, mientras (6 docentes) el 16,7% ubicados entre el nivel alto del clima organizacional y nivel medio de desempeño laboral, además, (10 docentes) el 27,8% ubicados entre el nivel alto del clima organizacional y nivel alto de desempeño laboral.

Tabla 20

Tabla de supervisión y desempeño laboral

			Desempeño laboral				
			1	2	3	4	Total
Supervisión	3	Recuento	1	4	5	0	10
		% clima organizacional	10,0%	40,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% desempeño laboral	3,3%	26,7%	31,3%	0,0%	27,8%
		% total	2,8%	11,1%	13,9%	0,0%	27,8%
	4	Recuento	2	6	8	2	18
		% clima organizacional	1,1%	33,3%	44,4%	11,1%	100,0%
		% desempeño laboral	66,7%	0,0%	50,0%	100,0%	50,0%
		% total	5,6%	16,7%	22,2%	5,6%	50,0%
	5	Recuento	0	5	3	0	8
		% clima organizacional	0	2,5%	37,5%	0,0%	100,0%
		% desempeño laboral	0,0%	33,3%	18,8%	0,0%	22,2%
		% total	0,0%	3,9%	8,3%	0,0%	22,2%
Total	Recuento	3	5	16	2	36	
	% clima organizacional	8,3%	41,7%	4,4%	5,6%	100,0%	
	% desempeño laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% total	8,3%	41,7%	44,4%	5,6%	100,0%	

Los docentes encuestados son 36 y representan el 100%. La mayoría de los profesores se reúne (6 docentes) en 16,7% se ubica entre el nivel alto del clima organizacional y nivel medio de desempeño laboral, además (8 docentes) en 22,2% se ubican en nivel alto del clima organizacional y nivel alto de desempeño laboral.

Tabla 21*Tabla de comunicación y desempeño laboral*

			Desempeño laboral				
			1	2	3	4	Total
Comunicación	3	Recuento	1	8	4	0	13
		% clima organizacional	7,7%	61,5%	30,8%	0,0%	100,0%
		% desempeño laboral	33,3%	53,3%	25,0%	0,0%	36,1%
		% total	2,8%	22,2%	11,1%	0,0%	36,1%
	4	Recuento	2	4	10	2	18
		% clima organizacional	11,1%	22,2%	55,6%	11,1%	100,0%
		% desempeño laboral	66,7%	26,7%	62,5%	100,0%	50,0%
		% total	5,6%	11,1%	27,8%	5,6%	50,0%
	5	Recuento	0	3	2	0	5
		% clima organizacional	0	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
		% desempeño laboral	0,0%	20,0%	12,5%	0,0%	13,9%
		% total	0,0%	8,3%	5,6%	0,0%	13,9%
Total		Recuento	3	15	16	2	36
		% clima organizacional	8,3%	41,7%	44,4%	5,6%	100,0%
		% desempeño laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% total	8,3%	41,7%	44,4%	5,6%	100,0%

Los docentes encuestados son 36 y representan el 100%. La mayoría de los profesores (8 docentes) en 22,2% ubicados entre el nivel medio del clima organizacional y nivel medio de desempeño laboral, además (10 docentes) en 27,8% ubicados en el nivel alto del clima organizacional y nivel alto de desempeño laboral.

Tabla 22*Tabla de condiciones laborales y desempeño laboral*

			Desempeño laboral				
			1	2	3	4	Total
Condiciones laborales	3	Recuento	1	5	5	0	13
		% clima organizacional	9,1%	45,5%	45,5%	0,0%	100,0%
		% desempeño laboral	33,3%	33,3%	31,3%	0,0%	30,6%
		% total	2,8%	13,9%	13,9%	0,0%	30,6%
	4	Recuento	2	3	8	2	15
		% clima organizacional	13,3%	20,0%	53,3%	13,3%	100,0%
		% desempeño laboral	66,7%	20,0%	50,0%	100,0%	41,7%
		% total	5,6%	8,3%	22,2%	5,6%	41,7%
	5	Recuento	0	7	3	0	10
		% clima organizacional	0	70,0%	30,0%	0,0%	100,0%
		% desempeño laboral	0,0%	46,7%	18,8%	0,0%	27,8%
	Total		% total	0,0%	19,4%	8,3%	0,0%
		Recuento	3	15	16	2	36
		% clima organizacional	8,3%	41,7%	44,4%	5,6%	100,0%
		% desempeño laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% total	8,3%	41,7%	44,4%	5,6%	100,0%

Los docentes encuestados son 36 y representan el 100%. La mayoría de los profesores (8 docentes) el 22,2% se ubican en el nivel alto del clima organizacional y nivel alto de desempeño laboral, mientras (7 docentes) el 19,4% se ubican entre el nivel muy alto del clima organizacional y nivel medio de desempeño laboral,

4.2 Contrastación de hipótesis

Para llevar a cabo la contrastación de la hipótesis se llevó a cabo la prueba de normalidad estadística inferencial de la siguiente manera.

Se ha procedido a establecer la prueba de normalidad de los datos, con el objeto de contrastar las hipótesis. Para la prueba se tiene en cuenta a una muestra de 36 personas, se utiliza la prueba estadística Shapiro Wilks. La variable clima organizacional tiene distribución normal ($p < 0,000$) y el desempeño laboral tiene distribución normal ($p < 0,001$), motivo por el cual se decide aplicar la prueba estadística de r de Pearson, para contrastar la hipótesis.

Tabla 23

Resultados de la prueba Shapiro Wilks

Variable	Shapiro Wilks	Evaluated	Sig.
Clima organizacional	0,782	36	0,000
Desempeño laboral	0,873	36	0,001

Se utiliza el coeficiente de correlación por rangos de Spearman rho, cuyos valores oscilan entre + 1 y -1, sea la correlación positiva (relación directa), negativa (relación inversa) o cero (correlación nula).

4.2.1 Prueba de hipótesis general

H1: $p \geq 0$

H0: $P < 0$

Con un nivel de confianza del 95% y de significancia igual a 0,05.

Tabla 24

Asociación entre clima organizacional y el desempeño profesional docente

Variable	Desempeño profesional docente	Sig.
Clima organizacional	0,359**	0,00

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Descripción del grado de relación entre las variables:

De lo anterior se deduce la asociación $r = 0,359$ significativa entre las variables, dicha asociación es positiva y de nivel bajo. Es decir que a mayor nivel de clima organizacional se presenta mayor nivel de desempeño profesional docente.

Decisión estadística de la hipótesis:

Al contrastar las hipótesis con los datos estadísticos, la significancia es de 0,00, menor al 0,05; por ello, se confirma la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula. De ello se afirma la relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

4.2.2.1. Prueba de hipótesis específica 2

H1: $p \geq 0$

H0: $P < 0$

Con un nivel de confianza del 95% y de significancia igual a 0,05.

Tabla 25

Asociación entre autorrealización y el desempeño profesional docente

Variable	Desempeño profesional docente	Sig.
Autorrealización	0,124**	0,00

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Descripción del grado de relación:

De lo anterior se deduce la asociación $r = 0,124$ significativa entre las variables, dicha asociación es positiva y de nivel bajo. Es decir que a mayor nivel de autorrealización se presenta mayor nivel de desempeño profesional docente.

Decisión estadística:

Al contrastar las hipótesis con los datos estadísticos, la significancia es de 0,00, menor al 0,05; por ello, se acepta la hipótesis alternativa, y se rechaza la hipótesis nula. De ello se afirma que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente.

4.2.2.2. Prueba de hipótesis específica 3

H1: $p \geq 0$

H0: $P < 0$

Con un nivel de confianza del 95% y de significancia igual a 0,05.

Tabla 26

Asociación entre involucramiento laboral y el desempeño profesional docente

Variable	Desempeño profesional docente	Sig.
Involucramiento laboral	0,331**	0,00

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Descripción del grado de relación:

De lo anterior se deduce la asociación $r = 0,331$ significativa entre las variables, dicha asociación es positiva y de nivel bajo. Es decir que a mayor nivel de involucramiento laboral se presenta mayor nivel de desempeño profesional docente.

Decisión estadística:

Al contrastar las hipótesis con los datos estadísticos, la significancia es de 0,00, menor al 0,05; por ello, se confirma la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula. De ello se afirma la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño profesional docente.

4.2.2.3. Prueba de hipótesis específica 4

$$H1: p \geq 0$$

$$H0: P < 0$$

Con un nivel de confianza del 95% y de significancia igual a 0,05.

Tabla 27

Asociación entre supervisión y el desempeño profesional docente

Variable	Desempeño profesional docente	Sig.
Supervisión	0,242**	0,00

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Descripción del grado de relación:

De lo anterior se deduce la asociación $r = 0,242$ significativa entre las variables, dicha asociación es positiva y de nivel bajo. Es decir que a mayor nivel de supervisión se presenta mayor nivel de desempeño profesional docente.

Decisión estadística:

Al contrastar las hipótesis con los datos estadísticos, la significancia es de 0,00, menor al 0,05; por ello, se confirma la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula. De ello se afirma la relación entre la supervisión el desempeño profesional docente.

4.2.2.4. Prueba de hipótesis específica 5

H1: $p \geq 0$

H0: $P < 0$

Con un nivel de confianza del 95% y de significancia igual a 0,05.

Tabla 28

Asociación entre comunicación y el desempeño profesional docente

Variable	Desempeño profesional docente	Sig.
Comunicación	0,212**	0,00

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Descripción del grado de relación:

De lo anterior se deduce la asociación $r = 0,212$ significativa entre las variables, dicha asociación es positiva y de nivel bajo. Es decir que a mayor nivel de comunicación se presenta mayor nivel de desempeño profesional docente.

Decisión estadística:

Al contrastar las hipótesis con los datos estadísticos, la significancia es de 0,00, menor al 0,05; por ello, se confirma la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula. De ello se afirma la relación entre comunicación y desempeño profesional docente.

4.2.2.5. Prueba de hipótesis específica 7

H1: $p \geq 0$

H0: $P < 0$

Con un nivel de confianza del 95% y de significancia igual a 0,05.

Tabla 29

Asociación entre condiciones laborales y el desempeño profesional docente

Variable	Desempeño profesional	Sig.
Condiciones laborales	0,362**	0,00

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Descripción del grado de relación:

De lo anterior se deduce la asociación $r = 0,362$ significativa entre las variables, dicha asociación es positiva y de nivel bajo. Es decir que a mayor nivel de condiciones laborales se presenta mayor nivel de desempeño profesional docente.

Decisión estadística:

Al contrastar las hipótesis con los datos estadísticos, la significancia es de 0,00, menor al 0,05; por ello, se confirma la hipótesis alternativa, rechazando la

hipótesis nula. De ello se afirma la relación entre condiciones laborales y desempeño profesional docente.

4.3. Discusión de los resultados

La investigación arroja asociación baja con significancia ($r = 0,359$) del clima organizacional y el desempeño profesional docente, lo cual corrobora los hallazgos encontrados por Sacca (2010) en cuyo resultado se tiene un valor $p = 0.000 < 0.05$, determinando la aceptación de la hipótesis acerca de la asociación del clima institucional y el desempeño académico; además Mendoza (2011) encontró asociación del clima institucional y el desempeño docente; Pérez (2012) también concuerda y sostiene la existencia de relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente; También, Barriga (2016) la existencia de asociación entre clima organizacional y el desempeño docente; Luengo (2013) evidencia asociación alta con significancia del clima organizacional y desempeño laboral del docente. A diferencia de los anteriores investigadores, Panta (2015) descubrió que el clima organizacional no influye en el desempeño laboral del docente.

Después de los hallazgos encontrados se afirma que generalmente la variable clima organizacional se asocia de manera estadística como significativa con el desempeño docente, lo cual significa que cuando el clima institucional es armónico entre los miembros de la comunidad educativa existe mayores posibilidad de mejorar el desempeño de los profesores que laboran en las instituciones educativa independientemente que laboren en instituciones privadas

o públicas; es decir los resultados obtenidos de la actividad laboral mejoran cuando el clima institucional mejora entre sus miembros.

La actuación de los miembros de la comunidad educativa juega un rol relevante para que cada miembro de la organización se sienta motivado a realizar sus labores con mayor eficiencia y eficacia cuando lleva a cabo sus actividades laborales y profesionales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Existe relación baja, significativa ($r = 0,359$) entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente del nivel secundario de la IE TUPAC AMARU del Cercado de Lima en el año 2011.

2. Existe relación directa y significativa ($r = 0,124$) entre la autorrealización y el desempeño profesional docente de la IE Túpac Amaru del Cercado de Lima en el año 2011.

3. Existe relación baja, directa y significativa ($r = 0,331$) entre el involucramiento laboral y el desempeño profesional docente de la I.E PNP "Túpac Amaru" del Cercado de Lima en el año 2011.

4. Existe relación baja, directa y significativa ($r = 0,242$) entre la supervisión y el desempeño profesional docente de la I.E PNP "Túpac Amaru" del Cercado de Lima en el año 2011.

5. Existe relación baja, directa y significativa ($r = 0,212$) entre la comunicación y el desempeño profesional docente de la I.E PNP "Túpac Amaru" del Cercado de Lima en el año 2011.
6. Existe relación baja, directa y significativa ($r = 0,362$) entre las condiciones laborales y el desempeño profesional docente de la IE PNP "Túpac Amaru" del Cercado de Lima en el año 2011.

5.2 Recomendaciones

1. Los docentes en las instituciones educativas están expuestos a múltiples problemas motivo por el cual se sienten presionados ante los estudiantes, directivos, otros docentes y padres de familia; ellos generan problemas que alteran la propia conducta del docente. Ello es motivo de nuestro estudio, es decir cómo se llevan los docentes con la comunidad educativa. De manera que es necesario seguir profundizando este tema y los temas relacionados al mismo en diferentes ambientes.
2. Se recomienda a los docentes mejorar su preparación académica y profesional, así aumentar sus capacidades y habilidades de competencias, dicha preparación es necesario se constantes.
3. Se recomienda a al director desarrollar proyectos de aprendizaje que involucre estudiantes y profesores en el mejoramiento de la enseñanza y aprendizaje, para cumplir de manera armoniosa y colaborativa en el aprendizaje de los estudiantes y un mejor desempeño docente.

4. Se recomienda a los directivos de la institución realizar supervisiones permanentes a los profesores para mejorar el desempeño de los profesores en favor de una mejor intervención en cada una de las sesiones de aprendizaje.
5. Se recomienda capacitar a los profesores con talleres que involucren la participación de los profesores en favor una mejor comunicación y convivencia entre los miembros de la comunidad educativa.
6. Se recomienda a la plana directiva de la institución mejorar la infraestructura y los bienes muebles de la institución para permitir una mayor comodidad en los docentes y facilitar descanso, comodidad y tranquilidad.
7. Promover y estimular investigaciones referidas al tema de investigación abordado en especial en las escuelas básica regular y otros temas referidos o relacionados a éste, para encontrar otros problemas, así como posibles soluciones que ayuden a mejorar las condiciones laborales del docente.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, A. y Flores, H. (2000). *El proyecto pedagógico de aula y la unidad de clases*. Panapo.
- Alcántar, V. M., Maldonado, S., & Arcos, J., (2012). *Medición de clima laboral requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad*. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 5(3), 55-68.
- Arimatea, J. (2008). *La calidad de la gestión académico-administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM* (Tesis de Doctor). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Avila, W. (2010). *Desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores: propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica; FCEH-UNAP; 2009* (Tesis de Doctor). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Barrantes, E. (1965). *Pedagogía*. Ediciones Universitarias.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016* (Tesis de maestría).
- Caballero, A. (2004). *Guías metodológicas para los planes y tesis de maestría y doctorado*. Alen Caro.
- Cabrera, A. & Pelayo, N. (2002). *Lenguaje y comunicación*. CEC.
- Calderón, et. al. (2009). Transformación organizacional y prácticas innovadoras de gestión humana. *Innovar*. 19(35), pp. 151-166.
- Calvo, M. (2005). *Formador ocupacional: formador de formadores*. Mad.

- Calvo, S. (2014). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna* (Tesis de maestría). Universidad Libre.
- Camones, G. (2014). *Clima institucional y el desempeño docente en estudiantes del 4to y 5to grado de educación secundaria de la I. E. P. Pablo Patrón de Chosica, UGEL N/ 06 de Vitarte – 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Candia, N. (2010). *Evaluación de la calidad total en el desempeño profesional de docentes egresados de diversas universidades e institutos superiores pedagógicos en los últimos 10 años* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Casanova, M. y Antonia, H. (1999). *Evaluación Educativa*, La Muralla.
- Chávez, A. (2009). *Pedagogía. Procesos pedagógicos y cognitivos*.
<http://www.mailxmail.com/curso-pedagogia-procesos-pedagogicos-cognitivos/capacidad-que-significa-desarrollar-capacidad>
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeño docente*. Informe 45.
- Clemente, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos* (Tesis de Doctor). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Compayre, G. (1916). *Curso de Pedagogía Teórica y Práctica*. París: Ch. Bouret.
- Conde, L. Comunicación personal, 3 de mayo 2011.
- Correa, J. (2013) *Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la Facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la*

- perspectiva de los diferentes actores que la integran* (Tesis de maestría).
Universidad Militar Nueva Granada.
- Cuenca, L. (2013). *Aparejadores, arquitectos técnicos e ingenieros de la edificación*. Dykinson.
- Davila, G. (2013). *Evaluación del desempeño docente y rendimiento escolar de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa Víctor Ernesto Vivar – Llata – Humalés – Huánuco, año 2012* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- Díaz, J. (1995). *El curriculum de la educación física de la reforma educativa*. INDE.
- Dilthey, G. (1940). *Fundamentos de un sistema de pedagogía*. Losada.
- Duch, et. al., (2001). The power of problem based learning. *Stylus*. 378(17), pp. 3-11.
- Editorial ciencias médicas (2002). La educación encierra un tesoro. *Educación médica superior*. 16(1), pp. 47-72.
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un Enfoque comparativo para México y Uruguay. *REICE*. 2 (2) pp. 43-68.
- Figueredo, M. (2014). Investigación tecnológica e innovación en el programa nacional de formación en ingeniería de mantenimiento.
- Gago, H. (2002). *Apuntes acerca de la evaluación educativa*. Colección Innovación y Calidad.
- García Fraile y Tobón Tobón (2008) *Gestión del Curriculum por Competencias*. Servicios Gráficos.

- García, J. y Garrígues, A. (1998). *Curso sobre prevención de riesgos laborales*.
INO.
- García, V. (1989). *El concepto de persona*. Rialp.
- Gil, A. (1998). *El control y la ejecución del derecho comunitario*. Solana e hijos.
- Hernández S. et al (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw-Hill.
- Ibarrola De, M. (1978). *Fundamentos sociales del diseño curricular universitario*.
Universidad de Nuevo León.
- Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas de la OEA (1964). *Primer curso
nacional de extensión agrícola*. Lehman.
- Kerlinger, F. N. (2002) *Investigación del comportamiento: Métodos de
investigación en ciencias sociales*. Interamericana Editores.
- Lopera, J. (2010). El método analítico como método natural. *Nómadas*. 25(1), pp.
1-27.
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral docente en centros
de educación inicial* (Tesis de maestría). Universidad de Zulia.
- Martínez, D. (2008). *Mediación educativa y resolución de conflictos*. Novedades
Educativas.
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en
instituciones educativas de inicial de la red N°9 – Callao* (Tesis de
maestría). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Miguez, M. (2004). *Sistema de evaluación docente en la enseñanza en la fac. de
ingeniería de la Universidad de la República*. Uruguay.
- Moller, R. (2004). *La alternativa para el transporte público colectivo en*
Programa editorial.

- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Magisterio.
- Namakforoosh, N. (2003). *Metodología de la investigación*. Limusa.
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral*. Lima. Recuperado de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Palmero, F. (1997). Motivación: conducta y proceso. *R.E.M.E.*, 7(20-21).
- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo* (Tesis de maestría). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- Pavez U., J. (2001). *Profesionalización docente y calidad de la educación en Santiago de Chile*; Seminario perspectivas sobre profesionalismo docente.
- Peñalosa Ramella, W. (2000). *El Currículo Integral*. Optimice.
- Perez, J. (2010). *El clima laboral y su efecto con la calidad de atención al estudiante en el Senati Chimbote* (Tesis de Doctor). Universidad de San Pedro.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Piña, R. (2012). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010* (Tesis de Doctor). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Piscoya Hermoza, L. (1995). *Investigación Científica y Educacional*. Amaru Editores.
- Polaino, A. y Martínez, P. (2002). *La comunicación en la pareja*. Rialp.
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall.
- Robbins, S. (2002). *Fundamentos de administración*. Pearson Educación.
- Roberto (2000). Robertotexto.com. *Liderazgo*. Recuperado de <https://www.robertotexto.com/archivo1/liderazgo.htm#top>.
- Ruiz, et. al. (2012). Cultura organizacional y generación de valor sostenible. *Investigaciones Europeas y Economía de la Empresa*. 18(1), pp. 17-31.
- Saccsa, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Salas Blas, E. (2000). *Una Introducción a la Investigación Científica*. Tarea.
- Salazar, N. Comunicación personal, 15 de abril de 2011.
- Sánchez C. H. y Reyes Meza, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Visión Universitaria.
- Sánchez, J. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & gestión*. 32 (2), pp. 54-82.
- Sierra Bravo, R. (1994). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Paraninfo.
- Sime Poma, L. (2005). *Evaluación educativa: Enfoque para un debate abierto*. Fondo Editorial PUCP.

- Soto, A. (2002). *Flexibilidad laboral y subjetividades*. LOM.
- Suckling, A. y Temple, C. (2001). *Herramientas contra el acoso escolar*. Morata.
- Szmidt E. & Kacprzyk, J. (2010). The Spearman Rank correlation coefficient between intuitionistic fuzzy sets, Intelligent Systems (IS), 5th IEEE International Conference, pp. 276-280.
- Torre, J. y Gil, E. (2004). *Hacia una enseñanza universitaria centrada en el aprendizaje*. ORMAG.
- Touriñan, J. (2010). *Artes y educación. Fundamentos de pedagogía mesoaxiológica*. Gesbiblo.
- Touriñan, J. y Sáez, R. (2012). *Teoría de la educación, metodología y focalizaciones: La mirada pedagógica*. Gesbiblo.
- Vaillant, D. (2008). *Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América latina*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 1, (2)
- Valdés Veloz, H. (2004). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*.
- Valdés, H. (2006) *Evaluación del Desempeño docente*. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Velásquez, A. y Rey, N. (2006). *Gestión Curricular y Educación Universitaria*. B&H.
- Zuazua, A. (2007). *El proyecto de autorrealización*. Club Universit.