

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GESTION DE EMPRESAS

TESIS

**Clima organizacional y gestión del desempeño docente en el
Consortio Ingeniería, Carabaylo 2019**

**PARA OPTAR EL TITULO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GESTION DE
EMPRESAS**

AUTOR

SHIRLEY LIZET GARCIA AGUILAR

ORCID: 0000-0001-9896-8148

ASESOR

Mg. OSCAR FUCHS ÁNGELES

0000-0002-3123-6281

LINEA DE INVESTIGACION

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERU

ABRIL, 2021

Dedicatoria

*A mi señora madre, que siempre me
apoya en terminar la carrera profesional
en administración y gestión de empresas
con todo mi amor para ti madre.*

Agradecimientos

A mis, estimadas amigas quienes sin esperar

Nada a cambio me apoyaron de manera

Incondicional

A mi enamorado quien durante el camino de

mi carrera ha estado ahí apoyándome

emocionalmente.

RESUMEN

La siguiente investigación con el tema: “Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el Consorcio Ingeniería, Carabayllo 2019”, el objetivo es evaluar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el Consorcio Ingeniería, Carabayllo 2019, Con relación a la metodología aplicada en la investigación es descriptivo - correlacional, de corte transversal, aplicando el método hipotético deductivo, la población objeto de estudio está conformada por 30 personas. De la misma forma, para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se utilizó el 100% de la población, en tal sentido a dicha población se le aplicó un cuestionario de clima organizacional obteniendo un nivel de confiabilidad del 0,976 lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta, en cuanto al cuestionario de la gestión del desempeño docente, este alcanzó un nivel de confiabilidad del 0,922 que indica una correlación positiva muy alta. Los resultados obtenidos, evidencian que el nivel de percepción de la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente, fue de $p= 0,011$, infiriendo de tal forma que existe una correlación positiva, con algunos puntos a mejorar como la motivación, comunicación, participación y las relaciones interpersonales que son dimensiones del clima organización y el desempeño docente.

Palabras clave: Clima organizacional, gestión educativa, diseño organización, la gestión del desempeño docente, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, responsabilidad del docente.

Abstract

The following research with the topic: "Organizational climate and the management of teaching performance in the Engineering Consortium, Carabayllo 2019", the objective is to evaluate the degree of relationship that exists between the organizational climate and the management of teaching performance in the Engineering Consortium , Carabayllo 2019, Regarding the methodology applied in the research, it is descriptive - correlational, cross-sectional, applying the hypothetical deductive method, the population under study is made up of 30 people. In the same way, for the development of this research work, 100% of the population was used, in this sense, an organizational climate questionnaire was applied to said population, obtaining a reliability level of 0.979, which is interpreted as a Very high positive correlation, regarding the teacher performance management questionnaire, it reached a level of reliability of 0.954, which indicates a very high positive correlation. The results obtained show that the level of perception of the relationship between the organizational climate and the management of teaching performance was $p = 0.011$, thus inferring that there is a positive correlation, with some points to improve such as motivation, communication, participation and personal relationships that are dimensions of the organizational climate and teacher performance.

Keywords: Organizational climate, educational management, organization design, teacher performance management, preparation for student learning, teacher responsibility.

Tabla de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	xi
Introducción	12
Capítulo I: Problema de la investigación	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.1.1 Formulación del problema general	14
1.1.2 Problemas específicos	14
1.2 Objetivos de la investigación	14
1.2.1 Objetivo general	14
1.2.2 Objetivos específicos	14
1.3 Justificación e importancia de la investigación	15
Capítulo II: Marco teórico	16
2.1 Antecedentes	16
2.1.1 Internacionales	16
2.1.2 Nacionales	20
2.2 Bases teóricas	23
2.3 Definición de términos básicos	45
Capítulo III: Metodología de la Investigación	47
3.1 Enfoque de la Investigación	47
3.2 Variables	47

3.2.1 Operacionalización de las variables.	48
3.3 Hipótesis	50
3.3.1 Hipótesis general.	50
3.3.2 Hipótesis específicas.	50
3.4 Tipo de Investigación	50
3.5 Diseño de la Investigación	51
3.6 Población y Muestra	51
3.6.1 Población.	51
3.6.2 Muestra.	51
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	52
Capítulo IV: Resultados	56
4.1 Análisis de los Resultados	56
4.2 Discusión	67
Conclusiones	70
Recomendaciones	72
Referencias Bibliográficas	74
Apéndices	

Lista Tablas

Tabla N° 1: Características del concepto de clima organizacional

Tabla N° 2: Dimensiones e indicadores que influyen en el clima laboral

Tabla N° 3: Dimensiones e indicadores que influyen en el desempeño docente

Tabla N° 4: Operacionalización de las variables e indicadores del clima organizacional

Tabla N° 5: Operacionalización de las variables e indicadores del desempeño docente

Tabla N° 6: Técnicas e instrumentos de recolección de datos en estudio

Tabla N° 7: Escala de Likert utilizada en las encuestas con sus opciones.

Tabla N° 8: Alfa de Cronbach del clima organizacional

Tabla N° 9: Alfa de Cronbach del desempeño de docente

Tabla N° 10: Dimensión de comunicación con los niveles y porcentajes para el clima organizacional

Tabla N° 11: La dimensión de motivación de la variable clima organizacional

Tabla N° 12: La dimensión de confianza de la variable clima organizacional

Tabla N° 13: La dimensión de participación de la variable clima organizacional

Tabla N° 14: La dimensión de capacidad pedagógico de la variable desempeño docente

Tabla N° 15: La dimensión de capacidad emocionalidad de la variable desempeño docente

Tabla N° 16: La dimensión de responsabilidad de la variable desempeño docente

Tabla N° 17: La dimensión de relaciones interpersonales de la variable desempeño docente

Tabla N° 18: Correlación de Pearson entre el clima organizacional y el desempeño docente

Tabla N° 19: Calculo de alfa de Cronbrach para el desempeño del docente- Anexo1

TablaN° 20: Calculo de alfa de Cronbrach para el clima organizacional

Tabla N° 21: Matriz del clima organizacional y desempeño docente en el Consorcio Ingeniería- Carabayllo-2019

Tabla N° 22: Ficha de la encuesta del clima organizacional del Consorcio Ingeniería Carabayllo- 2019

Tabla N°23: Ficha de la encuesta del desempeño docente del Consorcio Ingeniería Carabayllo- 2019.

Lista de Figuras

Figura 1: Tipos de clima organizacional

Figura 2: Componentes y resultados del clima organizacional

Figura 3: Dimensión de comunicación de la variable clima organizacional

Figura 4: Dimensión de motivación de la variable clima organizacional

Figura 5: Dimensión de confianza de la variable clima organizacional

Figura 6: Dimensión de participación de la variable clima organizacional

Figura 7: Dimensión de capacidad pedagógica de la variable desempeño docente

Figura 8 : Dimensión de emocionalidad de la variable desempeño docente

Figura 9: Dimensión de Responsabilidad de la variable desempeño docente

Figura 10: Dimensión de Relaciones interpersonales de la variable desempeño docente

Introducción

La importancia de la investigación, permitirá que los directivos del consorcio educativo de Ingeniería, reconozcan la interrelación que existe entre clima organizacional y gestión del desempeño docente, en tal sentido que se puedan abordar los correctivos en los casos que sean necesarios para así fortalecer el desarrollo de un entorno donde la prioridad apunte hacia el alcance de la visión, misión y objetivos organizacionales.

En las organizaciones educativas son los docentes quienes, en la práctica, hacen posible el logro de los objetivos institucionales, es por ello que quienes dirigen estas Instituciones Educativas, los administradores, deben garantizar la permanencia de un clima laboral favorable, que motive a los docentes a desempeñarse con eficiencia. La desmotivación de los docentes a desempeñarse con eficiencia tiene que ver mucho con la percepción que tienen ellos del clima laboral. El personal directivo de una Institución Educativa es el responsable de garantizar el análisis y diagnóstico del clima de su organización, como dijo Brunet (2014) “el administrador puede ejercer un control sobre la determinación del clima de manera tal que pueda administrar lo más eficazmente posible su organización” (p. 20).

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Es importante considerar que el problema de la investigación se manifiesta claramente la relación existente entre dos o más variables. El desarrollo incesante de las economías, hace que las organizaciones tengan visiones diferentes para el desarrollo de su clima organizacional, en su intento por mejorarlo, van cometiendo errores que afectan seriamente en desempeño de sus trabajadores.

La situación a investigar se realizará en el Consorcio Ingeniería se encuentra en el distrito de Carabayllo- Lima donde se percibe la existencia de la problemática del clima organizacional con la gestión del desempeño docente generando malestar en los estudiantes de nivel secundario. La gerencia educativa, los directivos, coordinadores y docentes deben tomar conciencia sobre la necesidad de la relación del clima organizacional y la gestión del desempeño docente para no ocasionar ineficiencia a la falta de coordinación de gerencia entre la parte académica y pedagógica entre la comunidad y las estrategias administrativas y ocasionaría el abandono de los educandos en el Consorcio educativo.

En este caso el área administrativa del Consorcio Ingeniería Carabayllo no está cumpliendo con brindar un buen clima organizacional a la plana docente del nivel secundario, ya que tiene muchas falencias como en la economía, motivación, equipos y materiales educativos liderazgo, plan y estrategias durante las actividades escolares del año 2019.

1.2. Planteamiento del problema

Al plantear el problema es importante ser objetivo al enfrentar el problema de la investigación con ello la relación que tengan las variables independientes y dependientes.

1.2.1. Formulación del problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la gestión desempeño docente en el Consorcio Ingeniería Carabayllo 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la gestión desempeño docente con el nivel Académico del Consorcio Ingeniería, Carabayllo, 2019?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión desempeño docente y las Estrategias de Enseñanza del Consorcio Ingeniería, Carabayllo, 2019

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la gestión del desempeño docente del Consorcio ingeniería Carabayllo 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la gestión desempeño docente con referencia al nivel Académico del Consorcio ingeniería, Carabayllo, 2019.

Determinar la relación que existe entre la gestión desempeño docente y las Estrategias de Enseñanza en el consorcio Ingeniería, Carabayllo- 2019.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Justificación Teórica:

Esta investigación se realiza con el propósito de mejorar el clima organizacional para un desempeño docente en aula, para el logro de una educación secundaria competente, cuyos resultados se verán en la parte práctica. Es preciso conocer cómo es el clima organizacional pues así se puede tener una idea del nivel de bienestar de los 18 docentes, quienes al sentirse bien se esforzarán por mejorar su labor dentro del Consorcio Ingeniería, Carabayllo. Los cambios en sus actitudes, conductas y más compromiso con el consorcio servirán para elevar la calidad de su desempeño.

Justificación Metodológica:

En esta investigación se utilizarán instrumentos validados como cuestionarios, vinculado a la variable Clima Organizacional para hallar resultados que demuestren su validez y confiabilidad que serán procesados estadísticamente y podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

Justificación Práctica:

Esta investigación se realizará porque existe la necesidad de mejorar el clima organizacional y la gestión desempeño del docente, para tener como resultado un buen desempeño del docente Académico con los estudiantes del nivel secundaria y de los resultados obtenidos en la tesis serán aplicados en la política de enseñanza del Consorcio.

1.5. Limitaciones

Durante la aplicación de los instrumentos, la limitación fue el insuficiente tiempo otorgado a los docentes para poder desarrollar los formularios de forma virtual, Sin embargo, esta limitación no fue un obstáculo, se le explico la importante que era esta información para los cambios de la institución, púes se pudo aplicar estrategias de los valores y principios de colaboración para llegar al objetivo.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

El trabajo corresponde a Medina (2017), quien realizó la investigación: “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”. La investigación se realizó bajo el 16 tipo descriptivo y utilizando la técnica de correlación, pues el propósito fue “determinar si las variables del clima organizacional inciden en el desempeño docente, para lo cual se basa en el registro, análisis e interpretación de los resultados de las respectivas mediciones de acuerdo al modelo implementado en la UESDG-Q”. Su objetivo general fue “fortalecer las dimensiones de flexibilidad, estándares y compromiso de grupo del clima organizacional, mediante actividades que promuevan la interacción entre los colaboradores y la mejora del desempeño docente y al logro de los objetivos de calidad institucionales”.

En este trabajo se manejaron teorías sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. Igualmente, se abordaron algunas estrategias con el propósito de fomentar

la colaboración de los trabajadores directivos y docentes para la generación de ideas motivadoras, otra estrategia abordada, fue como identificar cuáles son el origen de la desmotivación en el personal. La investigación se enmarcó dentro de un proyecto factible. La muestra estudiada fue 50 personas. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. El trabajo de investigación ratifico que la aplicación de instrucciones creativas son procesos mediadores que tienen como objetivo mejorar el desempeño laboral mediante una mejora sustantiva en el clima organizacional.

Los resultados encontrados de la investigación, se puede observar que: La correlación entre las variables de clima organizacional y desempeño docente en general es muy baja. En el caso de las variables de 17 flexibilidad, estándares y espíritu de equipo es positiva muy baja y en el caso de las variables responsabilidad, recompensas y claridad es negativa muy baja.

La investigación realizada por, María Teresa Sánchez Gómez (2011) investigo el Clima laboral y desempeño docente en el Centro de Atención Múltiple No. 76 de la ciudad de México. El objetivo de esta Investigación es conocer el clima laboral existente en un centro educativo y su relación con el desempeño de sus profesores como elemento esencial para definir estrategias que promuevan su óptima labor profesional. Donde detecto el clima laboral existente a través de la aplicación y análisis de los resultados de la encuesta del clima laboral y de entrevistas y comprobar si realmente existía una relación entre el clima laboral y el nivel de desempeño profesional de los docentes. En lo que se refiere a la relación entre clima laboral y desempeño docente, se concluyó que sólo las dimensiones de trabajo personal capacitación, supervisión, administración y desarrollo son significativas en su correlación con el desempeño. Los resultados obtenidos fueron la dimensión del clima que tuvo una mayor

correlación con el desempeño fue la del orgullo de pertenencia y sus resultados fueron altamente positivos, los resultados arrojaron que se precisaba mejorar en algunas áreas si se quería realmente impactar en el desempeño laboral de todos los docentes. Tales áreas eran la supervisión, comunicación, capacitación, ambiente físico y el sentido de pertenencia. La investigadora pudo concluir en que los factores intrínsecos tienen una mayor incidencia sobre la motivación, satisfacción, esfuerzo y por lo tanto en la productividad y desempeño de los docentes. Finalmente, era necesario seguir dando continuidad al orgullo de pertenencia, ya que ello permitiría un mejor desempeño laboral. Asimismo, se propuso la reelaboración del código de ética con Participación colaborativa de los docentes para poder así lograr cambios significativos en el desempeño laboral de los docentes.

El trabajo realizado por Barrios (2015), quien realizó la investigación: “Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) de Tinaquillo Estado Cojedes”. La investigación se realizó bajo el tipo descriptivo, bajo el diseño no experimental de campo. Su objetivo general fue “Analizar el Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) Estado Cojedes”. En este trabajo se manejaron teorías sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, basándose en la formación integral del ser humano, en especial de los docentes, quienes se encargan de impartir conocimientos. Igualmente, se abordaron algunas estrategias con el propósito de fomentar la colaboración de los docentes para lograr con eficacia el uso de los recursos humanos. La muestra estudiada fue 17 docentes, quienes laboran en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050). Se utilizó como instrumento el cuestionario, el mismo que fue diseñado para lograr obtener información específica. Los resultados encontrados de la investigación, se puede observar que: Existen diferentes factores

que influyen positiva o negativamente dentro del ambiente percibido por los docentes de la institución y que de 22 alguna forma condicionan su desempeño, concluyendo que entre los factores donde se observó mayor influencia se mencionan la comunicación, en la cual se determinó que los docentes no se comunican fluidamente y no mantienen buen trato con los demás miembros de la institución, lo que no estimula la relaciones interpersonales, ni el cumplimiento de las metas organizacionales de la institución. Finalmente, el autor, recomienda “realizar talleres donde los docentes mejoren las relaciones personales e interpersonales, crear el sentido de pertenencia e identidad con la institución, fortalecer el trabajo en equipo entre los educadores y así obtener la mejora del clima organizacional dentro del Liceo”.

A lo largo del estudio, los resultados más relevantes fueron, por una parte, la categorización del clima dominante en el Centro como un clima Sistema III (sistema consultivo) según las clasificaciones de Likert (1965). Por otro lado, se encontró que el desempeño docente, según la media global, se mueve entre el desarrollo de las competencias laborales cardinales y específicas entre un grado A (100%) y grado B (75%). En cuanto a la relación entre clima laboral y desempeño docente, se halló que sólo ciertas dimensiones del clima son significativas en su correlación con el desempeño; tales dimensiones son: el trabajo personal, capacitación, supervisión, administración y desarrollo. La dimensión del clima que más relación tiene con el desempeño docente en el CAM 76 es el orgullo de pertenencia, que mostró correlaciones positivas con todas las áreas del desempeño, siendo éstas muy cercanas a ser perfectas positivas. Dichos resultados fueron relacionados con la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (1987), observando que los factores intrínsecos son los que inciden de forma más profunda en la motivación, satisfacción, esfuerzo y consecuentemente la productividad y el desempeño.

2.1.2 Nacionales

El trabajo realizado por Montalvo (2011), investigó el clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008 con el objetivo de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria. Es una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva, diseño no experimental de corte transversal-correlacional. Se realizó en una población de 5365 sujetos, entre directivos, docentes y estudiantes. La muestra de tipo probabilística se definió en 318 estudiantes y 174 docentes. Utilizó la técnica de la encuesta y recogió los datos mediante dos cuestionarios: uno de 40 ítems para docentes y otro de 30 ítems para estudiantes. Montalvo concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, el manejo de conflictos de los directores y el nivel de la evaluación del desempeño docente.

El trabajo realizado por María Hartog (2015) investigo la Percepción de los docentes respecto del clima laboral en la Institución Educativa Privada Santa-Margarita- Surco-Lima. El objetivo general de la investigación era el poder conocer la percepción que tienen los docentes de la institución educativa privada “Santa Margarita” respecto del clima laboral de su escuela y las dimensiones positivas o negativas que ellos señalan como determinantes. Entre los objetivos específicos destacan el poder determinar los factores que más influyen en el clima laboral de la institución educativa, así como identificar el nivel de comunicación que existe entre los diferentes agentes educativos. Finalmente, la autora buscaba poder determinar el nivel de confianza que existe entre los maestros y los directivos de la institución educativa.

Se llegó a la conclusión de que los docentes perciben como bueno el clima laboral de su escuela. Sin embargo, existe un 27,5% de los encuestados que percibe como muy bajo, bajo y regular el clima que se vive entre el personal administrativo y un 35% considera que el aporte del personal administrativo es muy bajo para que exista un buen clima institucional.

Los docentes consideran que los factores que más influyen en el clima institucional son la comunicación, la confianza y la gestión, lo cual ratifica lo expuesto en la hipótesis de la investigación. El estudio también arrojó que a pesar de que el nivel de comunicación a nivel institucional es alto, existe aún un bajo o regular nivel entre las diferentes áreas. De igual manera, se evaluó el nivel de confianza existente entre los maestros y los directivos y se concluyó que a pesar de que la media arrojó un alto nivel de confianza entre los mismos, se pudo apreciar que aún existen puntos por mejorar entre la dirección y el personal docente y que dicha dimensión necesita ser trabajada aún más.

Finalmente, sugiere realizar un estudio más profundo para poder determinar qué elementos están influyendo en los docentes para que su percepción no sea del todo satisfactoria. Para la dimensión comunicación, se recomienda que el equipo directivo elabore un plan de mejora para cada tipo de comunicación: la descendente, la ascendente y la lateral. Para incrementar el factor confianza, la autora llegó a la conclusión de que se debía trabajar el plan acción de Covey y Merrill, en el cual se señalan una lista de trece conductas que una persona puede generar para poder generar confianza.

El trabajo de Guzmán (2015), se denomina: “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora”. La investigación realizada fue de naturaleza básica, descriptiva correlacional, de tipo no experimental. Su objetivo era

demostrar como el clima organizacional tiene relación con el desempeño docente en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos Trujillo y Florencia de Mora. Se trata de un proyecto factible, el mismo que está sustentado por una investigación de campo, en el cual se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario. La población en estudio es de 58 docentes del I. S. T. P. Trujillo y Florencia de Mora, el mismo que representa la muestra, distribuido en 43 docentes de Trujillo y 15 docentes de Florencia de Mora. De sus resultados obtenidos se puede observar que: 26 Existe una correlación significativa fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente, habiéndose obtenido un $p - \text{valúe} = 0,579 > 0.01$ y como la correlación es positiva, indica que a medida que el puntaje de valoración sobre el clima institucional aumenta entonces, también aumentará la valoración realizada en el desempeño docente. El autor realizó varias recomendaciones para mejorar el clima organizacional destacando: Capacitar a los docentes en “Clima organizacional” con incidencia en las dimensiones: Medio ambiente, Estructura organizativa, Estilo de dirección institucional, Trabajo en equipo, Procesos, Variables personales, Estilo de supervisión, Motivación, Estabilidad laboral y Objetivos para mejorarlas del nivel bajo al nivel alto. Conclusiones El nivel promedio de clima organizacional que poseen los docentes de la I.S.T.P Trujillo, es bajo (30.65), en cuanto a las dimensiones de esta variable, el promedio de las dimensiones: medio ambiente físico (3.30), Estructura organizativa (3.33), Estilo de dirección institucional (3.16), Trabajo en equipo (3.14), procesos (2.98), variables personales (2.84), estilo de supervisión (2.91), Motivación (3.02), Estabilidad laboral (2.91), y objetivos (3.07) se encuentra en el nivel bajo. y de los docentes de la I.S.T.P. Florencia de Mora.

2.2 Bases Teóricas

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Clima Organizacional

Según, García, (2009) en su artículo, “Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual”, realizado en Cali – Colombia, sostiene que: “En lo que sí se visualiza un consenso es en expresar que el clima organizacional tiene efectos sobre los resultados individuales debido a su impacto sobre el empleado, de acuerdo a su percepción”

Tipos de clima organizacional

Ramos (2010) sostuvo cuatro tipos de clima:

- **Clima tipo autoritario – explotador.** El clima organizacional, en muchos casos, tiene una incidencia y una caracterización de acuerdo al líder, gerente o administrador que conduzca la organización, por ende, los jefes, coordinadores o gerentes, en clima autoritario tienen la tendencia a no brindar confianza a sus trabajadores y, además en tales climas no se toma en cuenta la propuesta de los trabajadores por cuanto no se le brinda la oportunidad de participar en ningún tipo de decisiones. En el mismo orden de ideas, en los climas autoritarios – explotador se pretende que el trabajador realice su trabajo de acuerdo a los lineamientos y en caso contrario se le sanciona, por lo tanto, lo que infiere el trabajador es debe trabajar bajo ciertas normas sino se le sanciona.
- **Clima tipo autoritario – paternalista.** El clima autoritario – paternalista es un tipo de ambiente laboral, realmente interesante, en algunos casos tan nocivos como el anterior nombrado, pues el trabajador asume que el líder, gerente o administrador es una persona de confianza, sin embargo, el gerente, solo utiliza ciertas artimañas para lograr que el personal

obedezca sus instrucciones. Cabe destacar que bajo este clima el trabajador termina cansado siente que no tiene un verdadero valor para la organización.

➤ **Clima tipo participativo – consultivo:** Las organizaciones que reflejas un clima participativo – consultivo plantean un modelo donde las decisiones son tomadas por las altas autoridades, pero a su vez se cuenta con la participación de los trabajadores en casos donde la información de primera mano es manejada por los mandos bajos, en tales casos los trabajadores se sienten comprometidos con la organización y se desempeñan en clima de armonioso, de recompensas, confianza y comunicación horizontal.

➤ **Clima tipo participativo – en grupo:** En este modelo, de gerencia se identifican las situaciones problemáticas que está teniendo la organización y luego a través de equipos dirigidos los jefes inmediatos orientan a su grupo de trabajo para reconocer, indagar y profundizar en las soluciones de tal forma que las decisiones son tomadas por las autoridades y los trabajadores en las diferentes áreas y grupos que existen en la organización. En este tipo de clima participativo – en grupo, si es bien dirigido se pueden tener notables resultados, puesto que todo el personal interesado pudiese plantear sus ideas, las cuales tienen la tendencia a sumar en la decisión global al solucionar la situación planteada.

➤ **Clima organizacional positivo:** Un clima organizacional positivo, implica una madurez importante, puesto a que en toda organización siempre va a surgir situaciones que deban ser solucionadas y mantener la buena expectativa y confianza en la gerencia y los trabajadores va a representar el reto para la directiva de la organización. En tal sentido, un clima organizacional positivo fomentara el crecimiento profesional de los trabajadores en cada una de las funciones y actividades que realizan y por tanto en un desempeño impecable, donde se mantenga el buen trato y por consiguiente cada uno se siente corresponsable del producto

final. En tal sentido el clima organizacional se sujeta a los acontecimientos externos e internos del ámbito institucional. En cuanto a la parte emocional y afectiva, el clima positivo, no niega las situaciones y los problemas interpersonales entre sus miembros o externos, sin embargo, se plantean herramientas indispensables para el diagnóstico de situaciones y la aplicación de soluciones efectivas con la finalidad mantener un clima psicosocial favorable para que el trabajador encuentre satisfacción y realización plena.

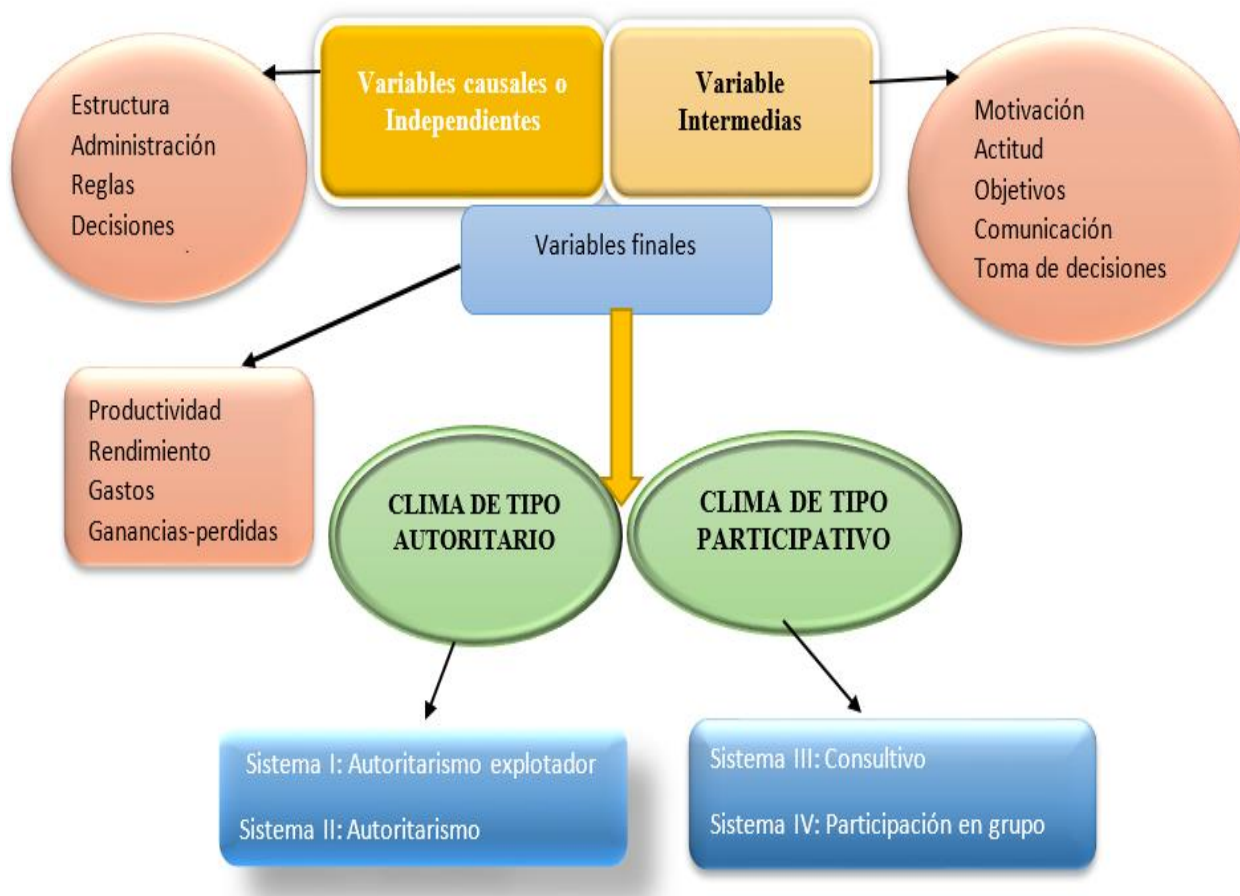


Figura 1: Tipos de clima organizacional, Fuente: Likert – 2019.

2.2.2. Características del clima organizacional

Según Brunet (2011). En la tabla 1, se indica sobre las características del clima organizacional. El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden construir su personalidad. El clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, etc.

Tabla 1: Características del concepto de clima organizacional

- ❖ El clima es una configuración particular de variables situaciones
- ❖ Sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo el mismo
- ❖ El clima tiene una connotación de continuidad pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular.
- ❖ El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización
- ❖ El clima es el exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza
- ❖ El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que afectan una misma tarea
- ❖ El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.
- ❖ Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente
- ❖ Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- ❖ Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.

Fuente: Taguiri (1968), Silva (2015).

2.2.3. Componentes del clima organizacional

Se ha visto anteriormente, en la teoría de Likert, las variables implicadas en la composición del clima organizacional. Ahora lo que corresponde es analizar la naturaleza de estas variables, sus interacciones dentro de la composición del clima organizacional y los efectos que provocan dentro de la organización, se indica en la figura 2.



Figura 2: Componentes y resultados del clima organizacional. Fuentes: Brunet, L. (2011).

2.2.4. Teorías del clima organizacional

La teoría de Clima Organizacional de Likert, (1999) establece que: “El comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción y establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima.

1) Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

2) Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revisten gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.

3) Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Estos tres tipos de Variables influyen en la percepción del clima organizacional, por parte de los miembros de la organización. Es importante que se trate de la percepción del clima, más que el clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva. La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional, estos son:

1. Clima de tipo autoritario.

1.1. Sistema I. Autoritario explotador

1.2. Sistema II. Autoritarismo paternalista.

2. Clima de tipo Participativo.

2.1. Sistema III. Consultivo.

2.2. Sistema IV. Participación en grupo

Likert dividió en cuatro los factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima y los define como:

1. Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
2. La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que gana.
3. Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
4. La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

Factores y dimensiones que influyen en el clima organizacional

Brunet (2004) señala que el clima organizacional está constituido por una serie de dimensiones que conforman su esencia y que lo caracterizan. Estas dimensiones pueden afectar de gran manera el clima que se vive dentro de la organización. Existen muchas dimensiones que pueden ser evaluadas, pero para el presente estudio, en base al cuestionario de Likert, se tomará en consideración las siguientes:

Comunicación

Para Llanos et al. (2016), la comunicación; Es el proceso básico necesario para el funcionamiento de cualquier tipología de organización. Está considerada como una herramienta clave, ya que permite la actividad de la institución, tiene su base en el intercambio de información entre los distintos niveles y posiciones. (p. 41) En las instituciones, la comunicación es fundamental, pues sirven de enlace entre los directivos y los empleados, quienes deben tener facilidades en el acceso. El diseño de atención oportuna e inmediata a las opiniones, quejas, comentarios, de los integrantes de la organización debe considerar diálogos abiertos en donde se valore lo expresado por la persona afectada o por la persona que realice aportes. Las autoridades de las organizaciones, deben buscar mecanismo que faciliten la comunicación abierta, eliminando los obstáculos que puedan impedir que esta se lleve a cabo.

La motivación

Según Llanos et al. (2016), la motivación: “se apoya en incentivos en la gestión del trabajo que se aplica a los empleados.” (p.73) El empleado debe percibir que la empresa tiene una preocupación constante por la salud y bienestar del mismo, influyendo así positivamente en la elevación de la producción. En el caso de que los trabajadores integrantes de una organización perciban una buena motivación para el desarrollo adecuado de sus labores, las metas de la institución serán logrados con mayor orden y satisfacción.

La confianza

La Real Academia de la Lengua Española (2010) define la confianza como la esperanza firme que se tiene de alguien o de algo. En otra de sus definiciones, la usa como sinónimo de familiaridad o persona con la que se tiene un trato íntimo. Robbins (2004) define la confianza

como la esperanza positiva de que otra persona no se conducirá de forma oportunista, por medio de palabras, obras o decisiones. Para Robbins & Coulter (2010) la confianza se define como la creencia en la integridad, el carácter y la habilidad de un líder. Asimismo, consideran que la confianza va de la mano con la credibilidad que una persona tiene. Carbonell (2003) señala que el punto de partida es la desconfianza, es decir la ausencia de confianza, y que por lo tanto la confianza nace en el espacio emocional que va quedando libre con el control y la reducción de la desconfianza. Esto significa que la confianza se da cuando se crean las condiciones necesarias para reducir la desconfianza inicial que los individuos sienten al conocer a una nueva persona.

La participación

La participación La participación es otra de las dimensiones del clima organizacional que ha cobrado una gran importancia en los últimos años. Newstrom (2011) define la participación como el compromiso mental y emocional de los trabajadores en situaciones de grupo, que los anima a contribuir para lograr las metas del grupo y lograr que compartan las responsabilidades correspondientes. El mismo autor considera que esta definición comprende tres grandes elementos: compromiso, contribución y responsabilidad. Cuando los empleados se sienten comprometidos con la organización, las personas comprometen su ego y buscan mucho más que tan sólo cumplir con una tarea. Existe un compromiso real que busca el bien común, no solamente el propio. De igual manera, la participación motiva a los empleados a contribuir con sus ideas, a tener iniciativa y a desarrollar su creatividad para poder lograr los objetivos trazados por la institución. Por último, permite que las personas acepten su responsabilidad dentro del grupo de trabajo. Los individuos se sienten parte de un equipo y

procuran el bien del mismo. Se crea una identificación con los compañeros de trabajo y con la gerencia. Las personas se sienten responsables por las actividades del grupo y se trabaja activamente con los jefes. Por otro lado, Chiavenato (2009) considera que al delegar la autoridad y permitirles a los empleados a que sean partícipes en la toma de decisiones de la organización se promueve la velocidad, la flexibilidad y la capacidad de decisión de la organización. Para el mismo autor, el principio de facultamiento en la toma de decisiones se funda en cuatro bases, las cuales traen grandes beneficios para la organización. Estas son:

Otorga poder y responsabilidades a todos los miembros de la organización, lo cual significa que se les da importancia a las personas y que la organización confía en ellas.

- ❖ Se les otorga libertad y son capaces de actuar con autonomía.
- ❖ Motiva a los empleados porque se reconoce su buen desempeño y se les permite ser parte de los resultados positivos y las metas alcanzadas por la organización.
- ❖ Promueve el desarrollo personal y profesional de los empleados y propicia el liderazgo en todos los niveles de la organización.

Es por ello que la participación dentro de una organización trae consigo múltiples beneficios. Newstrom (2011) considera que la participación aumenta la productividad de los empleados y por lo tanto mejora la calidad del producto. Al estar involucrados en el proceso de toma de decisiones, los empleados se sienten más motivados. Sienten que se les toma en cuenta, que son aceptados por sus superiores y tienden a comprometerse mucho más con los objetivos y metas de la organización. También ayuda a mejorar su autoestima, la satisfacción laboral y las relaciones con la gerencia.

Dimensiones del clima organizacional

Tabla 2: Dimensiones e indicadores que influyen en el clima organizacional

Dimensiones	Indicadores
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fluidez de la información ❖ Rapidez en el traslado de la información ❖ Nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la organización ❖ Funcionalidad de las normas
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Grado de satisfacción ❖ Grado de reconocimiento ❖ Grado de autonomía ❖ Grado de motivación de los docentes ❖ Grado de relaciones interpersonales
Confianza	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Grado de confianza ❖ Grado de sinceridad ❖ Respeto por los espacios personales
Participación	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Grado de participación de los docentes y la gerencia en la toma de decisiones ❖ Tendencia a formar diversos grupos ❖ Nivel y formación del trabajo en equipo ❖ Nivel de valoración de las reuniones académicas.

Fuente: Brunet, L. (2011).

Importancia del clima organizacional

En su trabajo de tesis; Importancia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral, la autora Celis Morales (2014) nos presente en el siguiente fragmento la importancia del clima organizacional: “Es importante en la revisión del clima laboral generar una declaración de cambio que le permitirá definir un paso inicial en la estructuración del este tema para

determinar el punto de partida en la evaluación del clima. Adicionalmente la institución debe presentar un norte en común donde los líderes desarrollen capacidad para orientar el desempeño individual y colectivo hacia el logro de los objetivos de la Organización, garantizando alto sentido de contribución. Las personas deben desarrollar capacidad de autogestión para liderar, en el día a día, el logro de la estrategia. El clima laboral presenta gran relevancia en la organización ya que es uno de los pilares que permite el cumplimiento de metas, la armonía entre el equipo de trabajo y el sentido de pertenencia. El fomento de la satisfacción: El personal es clave en este tema ya que se genera lazos de confianza entre las dos partes al igual que la participación activa en los temas de la empresa”

2.2.2. Desempeño docente

Concepto desempeño Según, Wayne y Noe, 2005, en casi todos los mercados, los clientes exigen mayor calidad, costos más bajos y ciclos más rápidos. Para satisfacer estos requerimientos, las empresas deben mejorar continuamente un desempeño general. Los adelantos tecnológicos rápidos y los procesos mejorados son factores importantes que han ayudado a las empresas a lograr este reto. No obstante, la ventaja competitiva más importante para cualquier empresa es su fuerza laboral, una que sigue siendo competente por medio de esfuerzos continuos de capacitación y desarrollo.

Según el Marco del buen desempeño Docente (Minedu, 2012), Se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una lista de cotejo. El Marco de Buen Desempeño Docente, son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas

etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. Para el Minedu desempeño son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

Elementos del Desempeño Según, (manual del buen desempeño docente), los elementos básicos de desempeño obligatorio para todos los docentes son:

- a) Actuación Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido
- b) Responsabilidad Hace referencia a las funciones generales de la profesión
- c) Resultados Hace referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación.

Modelo sobre el desempeño laboral:

1. Modelo de desempeño de Campbel.

Para el investigador CAMPBELL, Tom: (1994) afirma lo siguiente con respecto al modelo de desempeño. “Su opinión, no existen teorías sólidas en la actualidad, por lo que sugiere un modelo teórico, cuyo nivel de formalización es relativamente bajo que aplica una creencia generalizada de los determinantes del desempeño. El desempeño es considerado como la acción, y no como los resultados de esa acción. Por ello, su propuesta se centra precisamente en el análisis de la actividad y sus determinantes, y no en los resultados de la misma.

Los tres determinantes principales de la conducta son el conocimiento declarativo, el conocimiento de los procedimientos y las destrezas, y la motivación. Por el conocimiento declarativo se entiende simplemente el conocimiento sobre los hechos y las cosas, que aplicado al contexto laboral significa la comprensión de los requerimientos de la tarea. El conocimiento de los procedimientos y las destrezas requiere combinar el conocimiento de qué debe hacerse (declarativo) con el conocimiento de cómo debe hacerse. Las destrezas que pueden incluirse aquí son las destrezas cognitivas, psicomotrices, físicas, perceptivas, interpersonales y de auto dirección. En cuanto a la motivación, Campbell especifica tres decisiones o juicios diferenciados: la elección de realizar un esfuerzo, la decisión respecto al nivel de esfuerzo a dedicar, y la decisión relativa a la persistencia de ese esfuerzo. En otras palabras, la motivación se descompone en las tres dimensiones de la conducta: su dirección, su amplitud y su persistencia.

2. El modelo de motivación Cognición de Earley y Shalley.

Para el autor Eagly, A. & Crowley, M. (1986), el modelo de motivación desde el punto vista Cognitiva lo define así: “El modelo consiste básicamente en una extensión de modelo del establecimiento de metas en la que se concede una gran importancia a los aspectos puramente cognitivos que resultan de la internalización de metas, en el proceso que guía la conducta laboral. El propósito principal de estos autores reside en explicar el procedimiento por el cual las metas laborales influyen sobre el desempeño de las tareas.” Y en el mismo párrafo cita a autores dice así. A esta pregunta central, responden especificando la manera en la cual las metas se transforman en acciones, en un determinado comportamiento laboral. El modo por el cual las metas se convierten en acciones son los planes de acción, lo que relaciona el modelo propuesto por estos autores

con el paradigma cognitivista de la conducta humana, y en particular con la obra de Miller, Gallanter y Pribram (1960) que es considerada el trabajo seminal de este paradigma. El modelo parte de las tres premisas siguientes:

1. “Los individuos están dirigidos por metas, y las utilizan para la actividad cognitiva, afectiva y conductual.
2. Los procesos cognitivos y motivacionales son cíclicos e interdependientes.
3. Los individuos desempeñan tareas en un contexto social que tiene implicaciones sobre su modo de actuar.

El modelo presenta dos fases o procesos principales, por una parte, se aprecia un proceso de formulación, evaluación e internalización de las metas laborales, por otra el modelo especifica un proceso de desarrollo y ejecución de planes de acción, que concluye el ciclo a través de procesos de feedback sobre la fase de internalización de las metas. El modelo se inicia con la consideración de un estándar de desempeño determinado que se asigna a la persona. El individuo realiza un primer juicio, por lo general de tipo automático, por el que ese estándar es evaluado. Esto ocurre en aquellas ocasiones en las que no es necesario recurrir a una evaluación extensiva de la utilidad de la meta. Como consecuencia puede ocurrir que el estándar sea inmediatamente aceptado o rechazado directamente. No obstante, un buen número de ocasiones no se puede rechazar o aceptar el estándar de manera inmediata, sino que resulta necesario un procesamiento que suponga un mayor grado de control por parte del individuo. Esto puede tener que ver con la dificultad percibida de las metas, de su familiaridad, las expectativas de auto eficacia y el propio estándar, o con otras razones. Como resultado de este segundo proceso evaluador, el

estándar es definitivamente rechazado o finalmente internalizado pasando a constituir una meta aceptada por el individuo. Una vez se haya internalizado una meta, el individuo requiere disponer de un plan para ejecutar una determinada conducta que permita alcanzar la meta. Una vez establecido un plan de acción, la persona forma una intención de actuar. Estas intenciones son el inmediato precedente de la acción y constan de cuatro componentes primarios: el plan que dicta la secuencia de acciones a realizar, el nivel de energía/esfuerzo asignado, el estado afectivo y el sistema de feedback. El modelo propuesto tiene como principales aportaciones las siguientes: permite explicar cómo las metas son transformadas en desempeño, explica lo que ocurre si las metas no son aceptadas, vincula aspectos motivacionales y cognitivos, especifica con detalle los diferentes bucles de decisión, incluye variables del entorno y de la propia persona pueden influir en los procesos que dan lugar a la conducta, dando especial interés al feedback, distingue entre niveles de procesamiento diferenciados (automático y controlado), permite integrar conceptos de diferentes teorías y permite abrir nuevas vías de aplicación del establecimiento de metas a la mejora del desempeño laboral”

Dimensiones que influyen en el desempeño docente

Para el presente estudio, se tomará en cuenta las cuatro dimensiones que Valdés (2004) consideró como esenciales para la evaluación del desempeño docente. Estas dimensiones permiten evaluar los aspectos más relevantes del desempeño de los docentes, tales como: las capacidades pedagógicas del docente, la emocionalidad, la responsabilidad laboral y las relaciones interpersonales.

Capacidades pedagógicas

Según Hernández y Sancho (1993) no basta solamente con saber la materia que se va a enseñar para ejercer la docencia, sino que se precisa contar con otras capacidades que le permitirán al docente lograr un aprendizaje significativo en el alumnado. Valdés (2004) hace uso de una serie de parámetros, los cuales sirven como marco referencial para evaluar las capacidades pedagógicas de los docentes de manera objetiva y certera. Entre ellos destacan:

- ❖ El dominio de los contenidos que imparte.
- ❖ El dominio de la teoría de la educación y de su aplicación a la práctica escolar.
- ❖ El dominio de la didáctica general y de las especialidades que imparte.
- ❖ El nivel de corrección de su comunicación verbal y no verbal.
- ❖ Planificación del proceso docente-educativo.
- ❖ Contribución a la creación de un adecuado clima sociopsicológico en su aula y en la institución.
- ❖ Nivel de conocimiento y tratamiento individual y grupal que brinda a sus alumnos, en correspondencia con sus características psicológicas y contextuales
- ❖ Nivel de información actualizada que logra sobre el estado del aprendizaje de sus alumnos.
- ❖ Representación sobre el encargo social de la escuela.
- ❖ Efectividad de su capacitación y auto preparación.
- ❖ Actitud científica ante el ejercicio de su profesión.
- ❖ Grado de autonomía y nivel de creatividad con que enfrenta los problemas que se le presentan en el ejercicio de la profesión. Sepúlveda et al (2012) en su investigación titulada Docencia en la Universidad, capacidades pedagógicas imprescindibles: Percepción de los

estudiantes, determinaron que la capacidad pedagógica de mayor importancia para los alumnos es que el docente cuente con un pleno dominio de los contenidos que enseña, así como un verdadero interés en enseñar y generar aprendizaje en los estudiantes. Sin duda alguna, todas las capacidades anteriormente mencionadas son de suma importancia para el ejercicio docente, pero cabe resaltar que el dominio del tema que se va a enseñar es primordial para que se pueda lograr un aprendizaje significativo en los alumnos. De igual manera, es necesario que el docente tenga un verdadero interés en enseñar y generar aprendizaje en sus alumnos. Si el docente siente pasión por la enseñanza y se siente comprometido con su labor, entonces hará todo lo posible para que sus alumnos puedan adquirir los nuevos conocimientos de la mejor manera posible.

Emocionalidad

La Real Academia de la Lengua Española (2010) define la palabra emoción como la alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática. Las emociones forman parte de nuestras vidas y en todo momento las personas se encuentran expresando algún tipo de emoción en su vida diaria. De igual manera, las personas llevan consigo un conjunto de emociones a su lugar de trabajo, por lo que es necesario darle una atención especial a este tema debido a que las mismas pueden tener una gran influencia sobre las personas dentro de una organización.

Robbins (2013) considera que las personas que conocen sus propias emociones y que son capaces de entenderlas tienen una mayor probabilidad de ser eficaces dentro de sus organizaciones. El saber controlar las emociones juega un rol importante en nuestro desempeño laboral, ya que la evidencia sugiere que las personas con un alto nivel de inteligencia emocional tienen un mejor desempeño laboral que aquellas que no son capaces

de controlar sus emociones. Como se ha podido evidenciar, las emociones juegan un papel muy importante dentro de toda organización y se deben tomar en consideración en todo momento si se pretende lograr el éxito en todo aspecto del individuo.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Existen una variedad de definiciones sobre lo que constituye la responsabilidad. Una de las definiciones que da la Real Academia de la Lengua Española (2010) es la de cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible yerro en cosa o asunto determinado. Se puede entender que el ser responsable implica que la persona realiza una acción porque siente que es lo correcto y lo que se debe de hacer. Asimismo, una persona responsable actúa de manera libre siendo responsable por las consecuencias de su accionar.

Relaciones interpersonales

Según Pérez & Gardey (2008) las relaciones interpersonales se definen como la interacción recíproca entre dos o más personas. El saber interrelacionarse permite que las personas puedan comunicarse de manera efectiva y ayuda además en la resolución de conflictos se indica en la Tabla 3.

Tabla 3: Dimensiones e indicadores que influyen en el desempeño docente

Dimensiones	Indicadores
Capacidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dominio de la temática ❖ Comunicación clara ❖ Diferentes formas de trabajo que favorecen ❖ Diferentes formas de evaluación
Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Aplicación del aprendizaje ❖ Generación de interés en los estudiantes por realizar su propio aprendizaje ❖ Motivación de los estudiantes ❖ Desarrollo de valores

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	❖	Resolución de dudas fuera de clases
	❖	Desarrollo de proyectos de investigación
	❖	Aportaciones al logro de los objetivos institucionales.
	❖	Nivel de participación en actividades de formación y actualización docente
Relaciones interpersonales	❖	Planificación de sesiones de clase.
	❖	Respeto por las ideas de los estudiantes
	❖	Promoción de la investigación estudiantil
	❖	Creación de un ambiente adecuado
	❖	Desarrollo de buenas relaciones con los estudiantes.

Fuente: Brunet, L. (2011)

2.2.3 Gestión educativa

La gestión educativa hallará la dirección y especificidad en la misma medida que ciertos principios generales tengan la tendencia a adaptarse en el área de la gerencia educativa como rama auxiliar de la gerencia empresarial.

Según Casassús (2000), señala que la empresa está en capacidad de practicar la observación de las aptitudes, actitudes y desarrollo de actividades de cada trabajador con la finalidad de entender y comprender el comportamiento social de los grupos y equipos de trabajo.

Tipos de Gestión Educativa

Dentro de la gestión educativa se tiene los siguientes:

- ❖ **Gestión directiva.** En un proceso netamente gerencial y de liderazgo que se encarga básicamente de brindar las orientaciones pedagógicas acerca de las normativas interna,

organización escolar, parámetros pedagógicos y cualquier otro que afecte al proceso pedagógico de la institución.

- ❖ **Gestión Pedagógica.** Conjunto de procesos encaminados a la acción pedagógica que compromete la planificación y evaluación, formulación de actividades, programación e implementación de estrategias pedagógicas y reorientación de los procesos de aprendizajes que implican bajo impacto en los diseños curriculares y en la sociedad en la que se desempeñará el estudiante.

- ❖ **Gestión de recursos humanos.** Es la gestión que planea la necesidad de selección del recurso humano, la organización y asignación de actividades de acuerdo al perfil del trabajador y a su vez ofrece la capacitación adicional propia que complementa la organización, de acuerdo a sus valores y políticas institucionales.

- ❖ **Gestión tecnológica.** Es el proceso de reacomodación del conjunto de componentes físicos y lógicos, que aporta la institución para el desarrollo eficiente de las actividades, de igual forma la gestión tecnológica, también tiene el deber de propiciar mecanismos de permitan al recurso humano desarrollar un trabajo de calidad.

- ❖ **Gestión Social.** Es el compendio de un grupo de acciones encaminada a convertir a la institución en un sistema abierto que interactúa c que fomenta la interacción de sus

miembros y que se relaciona con su entorno externo, propiciando soluciones en un sentido más amplio para el ambiente que la rodeas.

❖ **Gestión Gerencial.** En la gestión gerencial se pretende enfocar el proceso productivo de la empresa por ejemplo su uso, empaque, precio, mercados; en las empresas comerciales, su interés radica en el mercadeo, el cliente, la oferta, la demanda y en las empresas de servicios en la acomodación de los recursos para que el cliente sienta plena satisfacción de aquello que en la mayoría de los casos no palpa, pero si percibe que ha obtenido un buen resultado.

❖ **Gestión Financiera.** Se presenta como el proceso que participa activamente en búsqueda, obtención y distribución de los recursos financieros monetarios y no monetarios necesarios para que la organización funciones adecuadamente.

La gestión del desempeño docente

La gestión del desempeño es una actividad netamente práctica, donde el personal dedicado a la docencia no se enfoca en la productividad, sino en ofrecer servicios traducidos en actividades y estrategias significativas que permitan al estudiante obtener conocimientos significativos y útiles para la vida. Las organizaciones educativas están formadas por personas, que ofrecen y reciben un tipo de servicios especial, pues la educación y labor de 62 docente en su gestión se enmarca en formación de personas aptas para integración a la sociedad y a la maquinaria productiva de un país, sin embargo, a nivel micro dicha actividad representa el bienestar de la institución que compensa su inversión con la subvención o aporte que recibe de cada usuario.

Valdés (2009), define el desempeño docente: Al conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos, sus padres y los profesores, los que, ordenadamente, relacionados entre sí, contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad la gestión del profesional de estos últimos. (p. 13). La evaluación que se realiza al desempeño profesional de los docentes de las entidades educativas, tiene como premisa, la percepción que tengas de los usuarios de los servicios educativos, en ello se involucra la comunidad educativa. Es así que la evaluación de un padre de familia será de acuerdo a lo que pueda percibir el aprendizaje de sus hijos, y por el contrario la evaluación de un directivo de una institución, será basada en la gestión del desempeño docente para generar confianza en la entidad.

2.3. Definición de términos básicos

❖ **Desempeño Docente.** El desempeño docente es un concepto con significado aparentemente compartido, por ello suele darse por hecho sin problematizar sus referentes. En consecuencia, se incluye acríticamente dentro de los proyectos o iniciativas que involucran, en alguna medida, el trabajo de los maestros.

❖ **Clima Organizacional.** Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Según sea el clima

organizacional de una institución o empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios.

❖ **Consortio.** Un consorcio es la unión de varias entidades que, al compartir objetivos comunes, deciden aliarse en una estrategia conjunta. No se trata de una fusión de empresas, sino que cada entidad mantiene su independencia, pero adoptan un marco de relaciones con un propósito compartido.

❖ **Área Administrativa.** Reúne todas las técnicas de gestión y gerencia dentro de una organización. Las disciplinas asociadas con la administración son la economía, el derecho, las finanzas, el marketing o la sociología. Los profesionales de esta área son personas capaces de definir rápidamente la estrategia de una empresa, impulsando su presupuesto y sus recursos humanos para hacerla crecer.

❖ **Marco del Buen Desempeño Docente.** Documento que se basa en un visión de la docencia para el Perú (Ministerio de Educación, 2012). Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los docentes del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. En él se definen los dominios, competencias y desempeños característicos exigibles a un buen docente de EBR. Es una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

❖ **Competencia.** En términos generales, el término competencia se refiere a la pericia, aptitud o idoneidad de alguien para hacer algo o intervenir en determinado asunto (Real Academia Española, 2001). Por otra parte, se entiende por competencia a la capacidad, habilidad, destreza o pericia para realizar algo específico (Definición. De, s.f.).

❖ **Capacidad.** Una capacidad es la aptitud, talento o cualidad que posee alguien para hacer bien algo (Real Academia Española, 2001). “Se entiende por capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una tarea” (Definiciónabc.com, s.f.).

Capítulo III: Metodología de la Investigación

La presente investigación es descriptiva, para poder hallar los resultados nuestro punto de partida será desde la observación, Domínguez (2015), se refiere que el enfoque de investigación: “Describe fenómenos sociales y clínicos en una circunstancia temporal y geográfica determinada. Desde el punto de vista cognoscitivo su finalidad es describir frecuencias y/o promedios y otras medidas univariadas”.

Para un adecuado estudio, es importante que las identificaciones de las variables tengan ya estudios realizados.

3.1 Enfoque de la Investigación

3.2 Variables

La variable clima organizacional se define operacionalmente mediante 4 dimensiones: La comunicación que consta de 4 ítems, motivación que consta de 4 ítems, confianza que consta de 3 ítems y la participación consta de 5 ítems.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado”.

La variable la gestión del desempeño docente es definida operacionalmente a través de 4 dimensiones: Consta de la Capacidad pedagógica que presenta 4 ítems, emocionalidad que tiene 5 ítems, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones presenta 5 ítems y las relaciones interpersonales presenta 4 ítems.

3.2.1 Operacionalización de las variables

Tabla 4: Operacionalización de las variables e indicadores del clima organizacional

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos y técnicas	
C L I M A O R G A N I	Comunicación	Fluidez de la información	Encuestas cuestionario	
		Rapidez en el traslado de la información		
		Nivel de aceptación de las propuestas de la organización		
		funcionalidad de las normas		
	Motivación	Grado de satisfacción		Encuestas
		Grado de reconocimiento		
		Grado de autonomía		
		Grado de relaciones interpersonales		
	Confianza	Grado de confianza		

Z A C I O N A L		Grado de sinceridad	Encuestas
		Respeto por los espacios personales	
	Participación	Grado de participación de los docentes gerencia de toma de decisiones	
		Tendencia a formar diversos grupos Nivel y formación del trabajo en equipo	Encuestas
		Nivel de valoración de las reuniones académicas	

Tabla 5: Operacionalización de las variables e indicadores del desempeño docente

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos y técnicas
D E S E M P E Ñ O D O C E N T E	Capacidad pedagógica	Dominio del tema	Encuesta y cuestionario
		Comunicación clara	
		Diferentes formas de trabajo Diferentes formas de evaluación	
	Emocionalidad	Aplicación del aprendizaje	Encuesta y cuestionario
		Generación de interés en los estudiantes por realizar su propio aprendizaje	
		Motivación del estudiante	
		Desarrollo de los valores Resolución de dudas fuera de clases	
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Desarrollo de los proyectos de investigación	Encuesta y cuestionario
		Aportaciones al logro de los objetivos institucionales	
		Nivel de participación en comités y grupos de trabajo Nivel de participación en actividades de formación y actualización del docente	
Planificación de sesiones de clase.			

	Relaciones		
	Interpersonales	Respeto por las ideas de los estudiantes	Encuesta y cuestionario
		Promoción de la investigación estudiantil	
		Creación de un ambiente adecuado	
	Desarrollo de buenas relaciones con los estudiantes.		

3.3 Hipótesis

Para Ferreyra y De Longhi (2014), la hipótesis: “es una posible respuesta que se da por adelantado, una conjetura fundamentada sobre cuál puede ser la respuesta a la pregunta”.

3.3.1 Hipótesis general.

Existe una relación directa significativa entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el Consorcio ingeniería de Carabayllo.

3.3.2 Hipótesis específicas.

Existe relación entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente con el nivel académico en el consorcio de Ingeniería de Carabayllo, 2019.

Existe relación entre la gestión del desempeño docente y las estrategias de enseñanza en el consorcio de Ingeniería de Carabayllo, 2019.

3.4 Tipo de Investigación

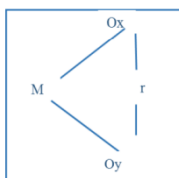
El presente trabajo de investigación se ha desarrollado bajo el tipo descriptivo - correlacional, de corte transversal (transaccional).

Al respecto, Yuni y Urbano (2014), refiere que: “Aquellos en los que ya están identificadas las variables y se conoce la relación teórica existente entre ellas. En este tipo de estudios se va a describir un fenómeno conociendo de antemano cuáles son las variables que lo caracterizan”.

3.5 Diseño de la Investigación

Este trabajo de investigación fue ejecutado mediante el diseño de investigación no experimental transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que “como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.152).

La recolección de los datos se realiza en un momento único, y eso hace que sea transversal, determinándose la siguiente forma:



M: Muestra

Ox: Variable clima organizacional

Oy: Variable gestión del desempeño del docente

R: Relación entre las variables.

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población.

La población está constituida por 30 trabajadores entre personal administrativo y los docentes, directivos.

3.6.2 Muestra.

En el consorcio educativo está compuesto por un director, 27 docentes en nivel secundario, 1 auxiliar y 1 administrativo, los docentes juegan un rol importante en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, dependerá mucho del nivel de desempeño docente para el logro de las competencias del educando, al docente se deberá brindar las herramientas y capacitaciones necesarias para cumplir con la misión y visión del consorcio educativo.

El tamaño de muestra se determina de la siguiente forma:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

N = Total de la población

Z α = Nivel de confianza 1.96 (seguridad del 95%)

p = proporción esperada (para nuestro caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (para nuestro caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (para nuestro caso 5% = 0.05)

Reemplazando nuestros datos

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * P * Q}$$

$$\frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 25}{(25) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0,95 * 0,5} = 27$$

Se determinó como muestra la cantidad de 27 colaboradores del nivel secundario en el consorcio Ingeniería de Carabayllo según la Tabla 6 se empleó los instrumentos y técnicas.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Tabla 6: Técnicas e instrumentos de recolección de datos en estudio

VARIABLES	TECNICA	INSTRUMENTO
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario de encuesta del clima organizacional
Desempeño del docente	Cuestionario	Cuestionario para evaluar el desempeño del docente

Descripción del Instrumento

Se presenta el cuadro de Confiabilidad y Validez del Cuestionario.

Los dos cuestionarios se tomaron como una sola encuesta y estuvo diseñada haciendo uso de la escala de Likert, contando con un total de 46preguntas. La escala contó con cinco opciones: muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto. A continuación, se detalla la tabla 6 como se debe proceder dependiendo las escalas.

Tabla 7: Escala de Likert utilizada en las encuestas con sus opciones.

Muy bajo	bajo	regular	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

Una vez que la validez ha sido comprobada y validada se procedió a realizar un programa de encuestas con 27 profesores del consorcio Ingeniería sede Carabayllo. Los resultados en términos de fiabilidad del instrumento fueron positivos el alfa Cronbach se obtuvo de 0.976 en la encuesta de clima organizacional, y 0,922 en la encuesta de desempeño de docente, lo cual se considera excelente y bueno respectivamente se indica en la Tabla 8 y 9 la situación del alfa Cronbach para las dos variables.

Tabla 8: Alfa de Cronbach del clima organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.976	27

Tabla 9: Alfa de Cronbach del desempeño de docente

Alfa de Cronbach	N° de elementos
------------------	-----------------

0.922

27

Ficha técnica del cuestionario para la variable clima organizacional

Nombre: Clima organizacional

Objetivo: Analizar el nivel del clima organizacional según las percepciones de los colaboradores del Consorcio educativo Ingeniería Carabayllo 2019

Lugar de aplicación: Sede del consorcio educativo Carabayllo

Forma de aplicación: Directa, desarrollo individual.

Duración de la Aplicación: 7 min.

Descripción del instrumento: EL instrumento está constituido en 4 dimensiones (Comunicación, Motivación, Confianza y participación.

Escala de medición: El instrumento ha sido medido con escala de Rensis Likert.

Niveles de puntuación: muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto.

Ficha técnica del cuestionario para la variable la gestión del desempeño docente

Nombre: La gestión del desempeño docente

Objetivo: Analizar el nivel la gestión del desempeño docente del consorcio educativo Ingeniería.

Lugar de aplicación: Sede del consorcio educativo Carabayllo.

Duración de la Aplicación: 6 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento está constituido en cuatro dimensiones (Capacidad pedagógica, emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, y Relaciones interpersonales) constituido por 25 ítems.

Escala de medición: El instrumento ha sido medido con escala de Rensis Likert.

Niveles de puntuación: muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto.

Capítulo IV: Resultados

4.1. Análisis de los resultados

Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente

El objetivo general de la investigación es determinar el clima organizacional ejerce algún tipo de influencia sobre el desempeño de los docentes. Se busca encontrar la interrelación entre el clima y el desempeño docente y poder determinar cómo influye el clima en los comportamientos laborales de los individuos dentro de la organización. Diversos estudios han determinado que el clima no afecta al desempeño de manera directa, sino que lo hace

de manera indirecta, especialmente en las áreas de motivación y toma de decisiones. De acuerdo a Schneider y Hall (1972) el clima influye en la comunicación, la resolución de conflictos, la toma de decisiones y el aprendizaje de los individuos y la organización.

Se trabajó con los niveles de Likert aplicando los cuestionarios del Consorcio Ingeniería-Carabayllo, para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones directas de la variable, clima organizacional y la variable, gestión del desempeño docente.

Nivel de percepción del clima organizacional

Las características de la encuesta fueron las siguientes: tuvo un diseño de corte transversal ya que se realizó en un único momento, el cuestionario fue autocompletado por los docentes usando Formularios de Google con un total de 45 preguntas en el cual se midieron aspectos de las dos variables de estudio: el clima organizacional y el desempeño docente.

La dimensión de comunicación

En la figura 3 y Tabla 10, se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión comunicación de la variable clima organizacional, el 62.96% de los docentes percibe están de acuerdo con el consorcio a nivel comunicativo, el 15.74%, Ni en acuerdo, ni desacuerdo, y el 11.11% está en desacuerdo; 6.49% totalmente de acuerdo, 3.7% totalmente de desacuerdo ante ello se puede afirmar que, existe una percepción de un nivel de acuerdo de la dimensión comunicación de la variable clima organizacional.

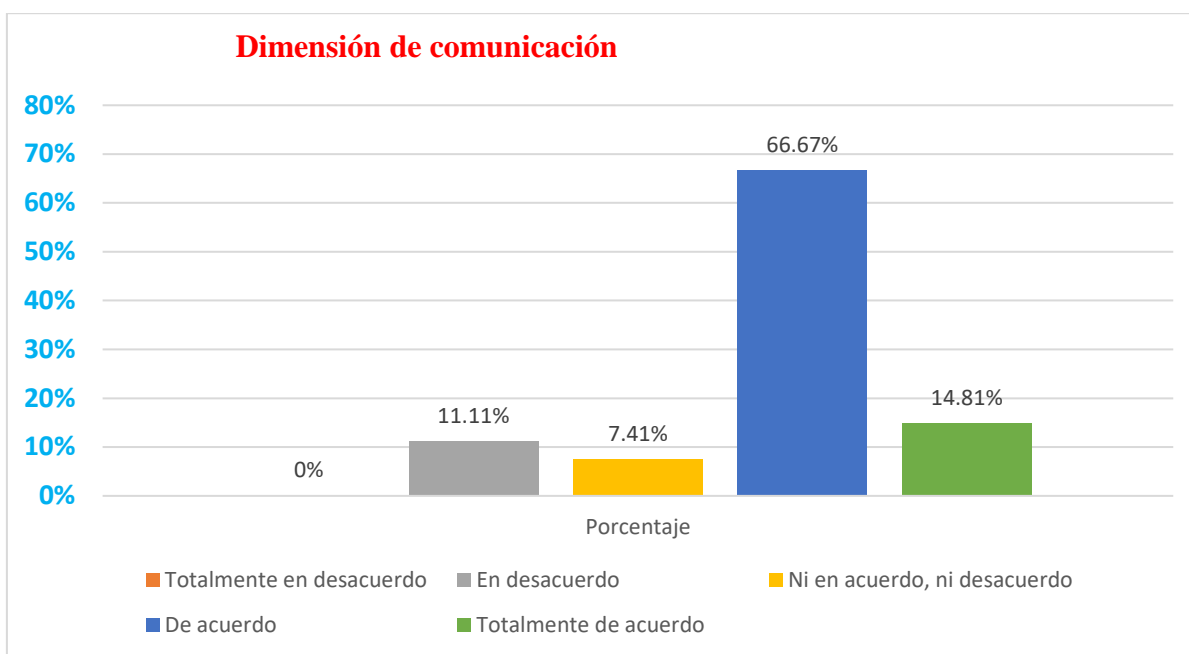


Figura 3: Dimensión de comunicación de la variable clima organizacional

Tabla N° 10: Dimensión de comunicación con los niveles y porcentajes para el clima organizacional

Niveles de Likert	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0%
En desacuerdo	11.11%
Ni en acuerdo, ni desacuerdo	7.41%
De acuerdo	66.67%
Totalmente de acuerdo	14.81%

La dimensión de motivación

Los resultados en la dimensión motivación respecto, el grado de motivación que otorgan las condiciones de trabajo en el consorcio educativo y las relaciones interpersonales dentro del consorcio educativo se consideran inadecuados, ni en acuerdo, ni desacuerdo, alcanza el 23,92%. Al realizar el análisis de los factores de esta dimensión, se puede identificar que la

percepción del prestigio profesional, con el 55,1%, lo cual se puede considerar como un nivel aceptable se puede observar en la figura 4 y la tabla 11 como está la motivación del docente.

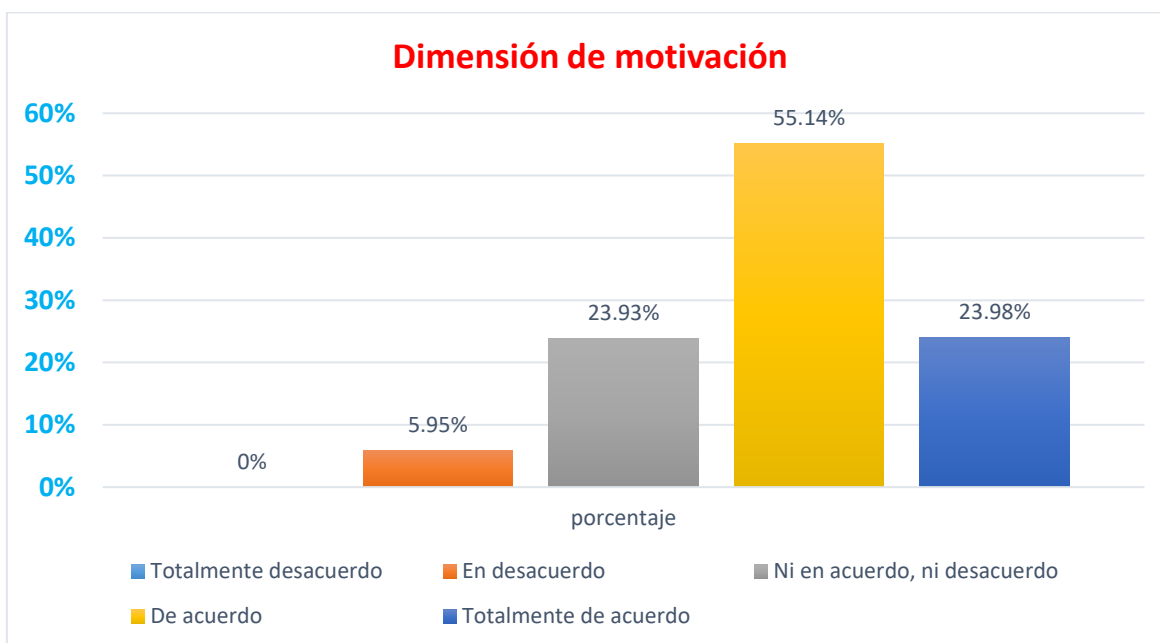


Figura 4: Dimensión de motivación de la variable clima organizacional

Tabla N° 11: La dimensión de motivación de la variable clima organizacional

Niveles de Likert	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0%
En desacuerdo	5.95%
Ni en acuerdo, ni desacuerdo	23.98%
De acuerdo	55.14%
Totalmente de acuerdo	23.98%

La dimensión de la confianza

Al evaluar esta dimensión se tomaron en consideración el grado de confianza, la sinceridad en las relaciones, el respeto por los espacios de cada integrante y la necesidad de reunirse fuera del consorcio educativo para continuar con el trabajo. Se puede identificar que el respeto que existe por los espacios de cada integrante obtuvo el mayor porcentaje con el 65,74%, siendo esta cifra muy inferior a los estándares establecidos. Por otra parte, el

grado de confianza que se vive en la institución obtuvo un porcentaje de tan solo el 18,52% en su nivel totalmente de acuerdo, indica que el nivel de confianza se encuentra muy por debajo de lo esperado se indica en la figura 5 y la Tabla 12 los porcentajes de confianza.

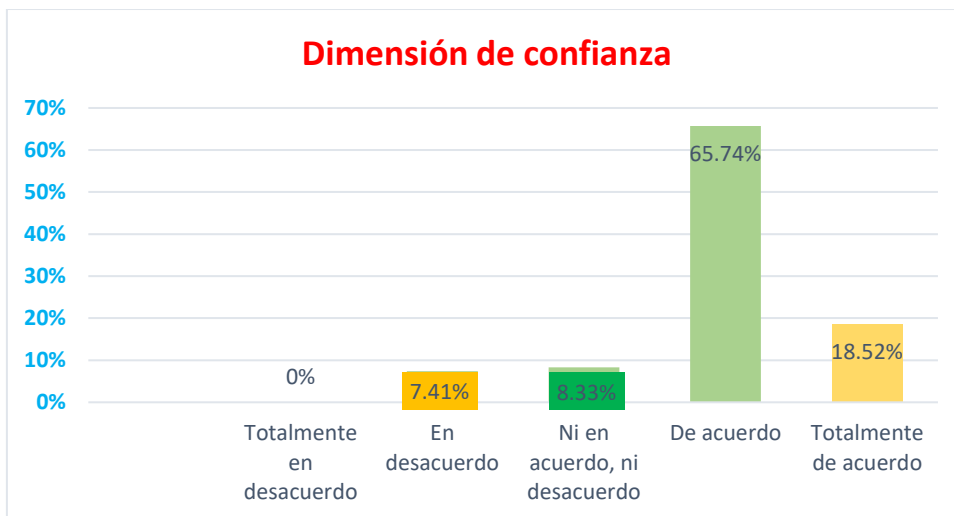


Figura 5: Dimensión de confianza de la variable clima organizacional

Tabla 12: La dimensión de confianza de la variable clima organizacional

Niveles de Likert	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0%
En desacuerdo	7.41%
Ni en acuerdo, ni desacuerdo	8.33%
De acuerdo	65.74%
Totalmente de acuerdo	18.52%

La dimensión de la participación

En esta dimensión se tomaron en cuenta aspectos tales como: el grado de participación de los docentes del consorcio. Asimismo, se contempla como propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes y con los padres de familia, así como el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades del consorcio, se evalúan el nivel de trabajo en equipo, los resultados que se obtiene en la dimensión participación respecto en el

grado de participación de los docentes en la institución, de los miembros del concejo educativo y de los profesores en el concejo, la manera en que propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes y con los padres de familia, el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución, el nivel de trabajo en equipo, la valoración de las reuniones y la coordinación entre docentes se consideran inadecuados, ya que el desacuerdo y el que ni está de acuerdo ni desacuerdo solo alcanza el 9,92% de los docentes encuestados donde indica que este punto se debe tener en cuenta para el clima de la organizacional.

Esta cifra indica que el nivel de participación de los docentes es bajo. Analizando los factores de esta dimensión, se observar estos niveles que solo tienen un 22,2% de los docentes su participación se indica los porcentajes en la figura 6 y la Tabla 12 la obtención de los docentes encostados.

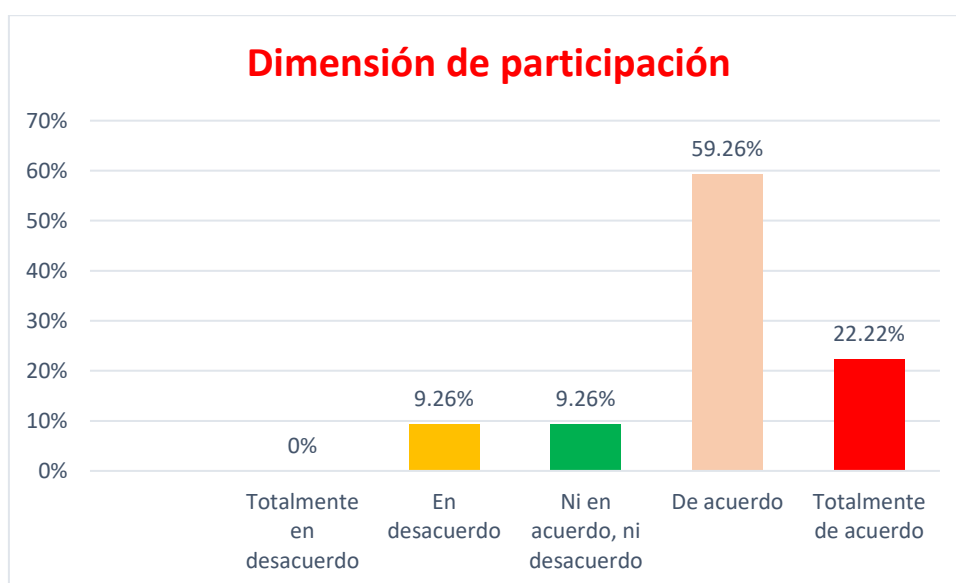


Figura 6: Dimensión de participación de la variable clima organizacional

Tabla N° 13: La dimensión de participación de la variable clima organizacional

Niveles de Likert	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0%
En desacuerdo	9.26%
Ni en acuerdo, ni desacuerdo	9.26%
De acuerdo	59.26%
Totalmente de acuerdo	22.22%

El nivel de desempeño del docente

Dimensión de las capacidades pedagógicas

Al respecto a los niveles pedagógica, el 52,92% de los docentes presenta el nivel de acuerdo, el 33,56% un nivel totalmente de acuerdo y el 6,67% un nivel totalmente desacuerdo; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel alto de la dimensión de las capacidades pedagógicas, donde se especifica en la figura 7 y la Tabla 14 la capacidad pedagógica en la variable desempeño docente.

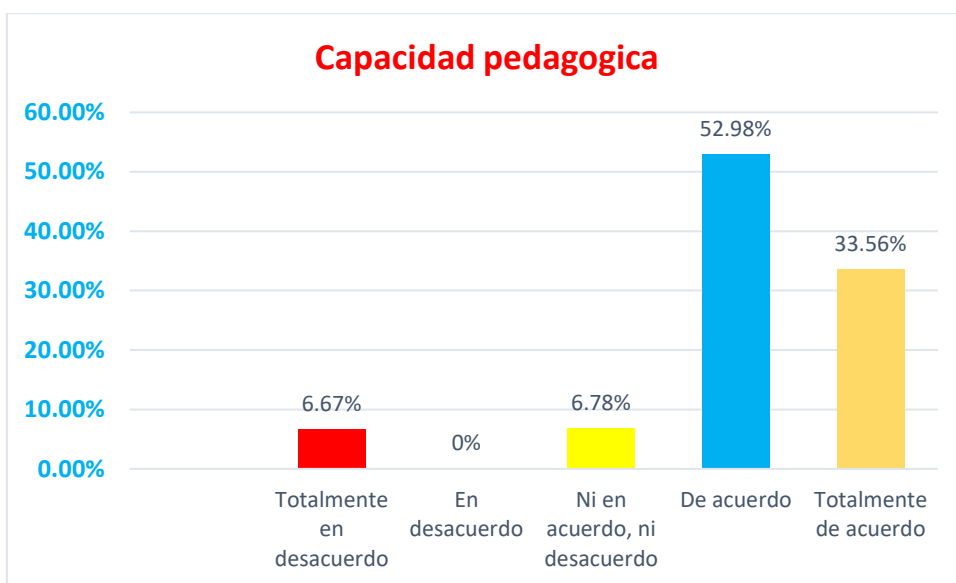


Figura 7: Dimensión de capacidad pedagógica de la variable desempeño docente

Tabla N° 14: La dimensión de capacidad pedagógica de la variable desempeño docente

Niveles de Likert	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6.67%
En desacuerdo	0%
Ni en acuerdo, ni desacuerdo	6.78%
De acuerdo	52.98%
Totalmente de acuerdo	33.56%

Dimensión de emocionalidad

Los resultados en esta dimensión respecto a los factores evaluados se consideran satisfactorios, los niveles de acuerdo, se halló que el 65,66% de los encuestados manifiesta que el grado de emocionalidad que poseen es bueno. Analizando los factores de esta dimensión, se observa que al sumar los niveles de acuerdo y totalmente de acuerdo, el 88,2% de los docentes encuestados siente que promueven los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración se indica los resultados en la figura 8 y la Tabla 15.

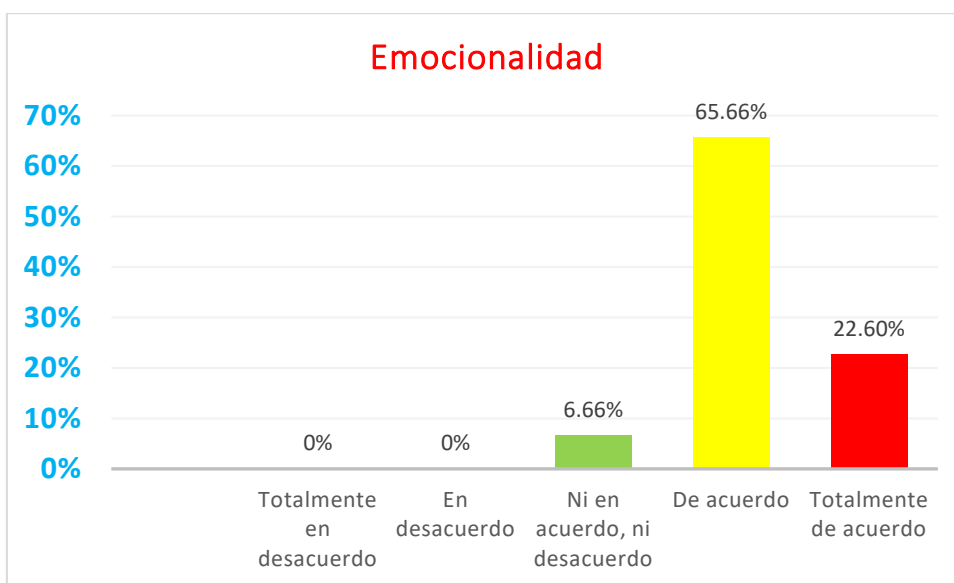


Figura 8: Dimensión de emocionalidad de la variable desempeño docente.

Tabla N° 15: La dimensión de capacidad emocionalidad de la variable desempeño docente

Niveles de Likert	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0%
En desacuerdo	0%
Ni en acuerdo, ni desacuerdo	6.66%
De acuerdo	65.66%
Totalmente de acuerdo	22.6%8

Responsabilidad en el desempeño de las funciones

Las dimensiones de responsabilidad respecto a los factores evaluados se consideran satisfactorios, los niveles totalmente de acuerdo y de acuerdo, se halló que el 83,2% de los encuestados manifiesta que el grado de responsabilidad es bueno. Al analizar los factores de esta dimensión, se observa que, se puede identificar que el 54,1% de los docentes planifica sus

clases secuencialmente, lo cual se puede considerar como un resultado bastante satisfactorio según la figura 9 y la Tabla 16.

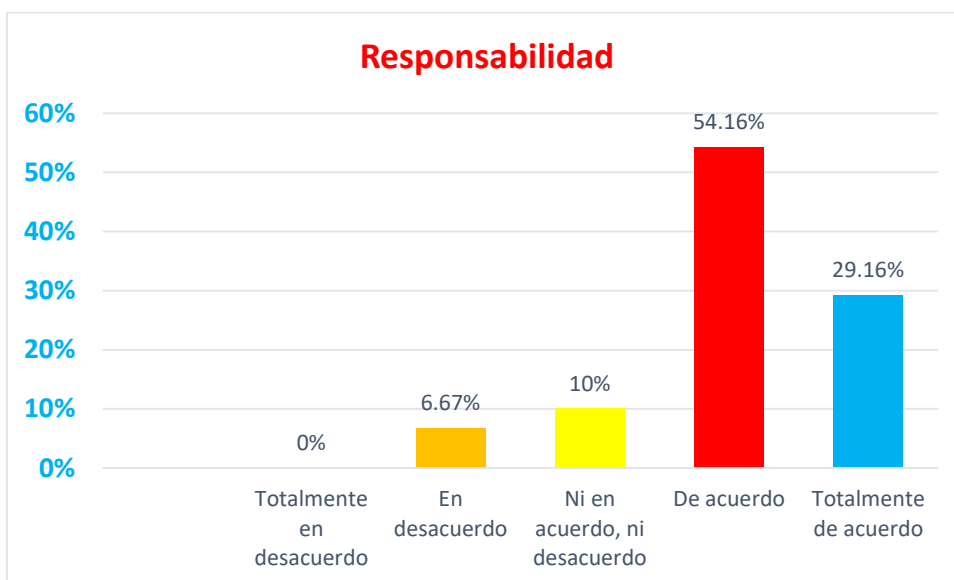


Figura 9: Dimensión de Responsabilidad de la variable desempeño docente

Tabla N° 16: La dimensión de responsabilidad de la variable desempeño docente

Niveles de Likert	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0%
En desacuerdo	6.67%
Ni en acuerdo, ni desacuerdo	10%
De acuerdo	54.16%
Totalmente de acuerdo	29.16%

Relaciones Interpersonales

Los resultados en esta dimensión de relaciones interpersonales respecto a los factores evaluados se caracterizan como satisfactorios, en el nivel de acuerdo y totalmente de acuerdo se halló que el 84,4% de los docentes lo consideran como bueno. Al analizar los factores de esta dimensión, se observa que el 100% de los encuestados demuestra respeto por las ideas de

sus alumnos, donde el resultado es sin duda satisfactorio se observa en la figura 10 y Tabla 17, los resultados de la encuesta.

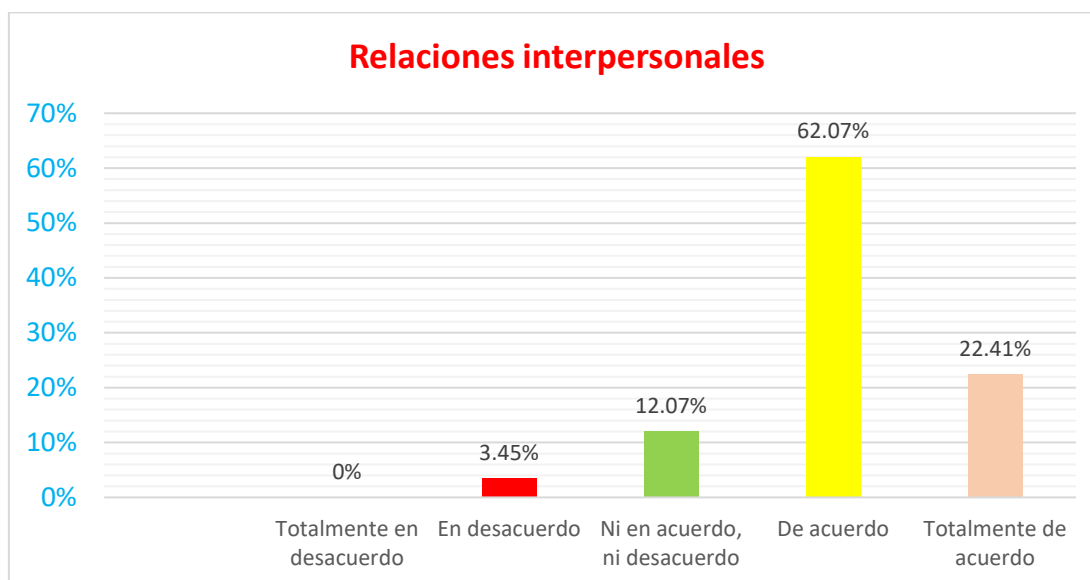


Figura 10: Dimensión de Relaciones interpersonales de la variable desempeño docente

Tabla N° 17: La dimensión de relaciones interpersonales de la variable desempeño docente

Niveles de Likert	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0%
En desacuerdo	3.45%
Ni en acuerdo, ni desacuerdo	12.07%
De acuerdo	62.066%
Totalmente de acuerdo	22.41%

Resultados inferenciales

Grado de correlación y nivel de significación según variables y dimensiones según la percepción de los trabajadores del Consorcio de Ingeniería, Carabayllo 2019.

Tabla 18: *Correlación de Pearson entre el clima organizacional y el desempeño docente*

	Clima organizacional y gestión docente	Comunicación Capacidad pedagógica	Motivación Emocionalidad	Confianza Responsabilidad de funciones	Participación Relaciones interpersonales
Correlación de Pearson	,316	,356	,267	,265	,228
Sig. Bilateral	,012	,0039	,0349	,034	,073
N población	30	30	30	30	30

El resultado evidencia la existencia de la correlación entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente según la percepción de los trabajadores del Consorcio Ingeniería, Carabayllo 2019, determinada por la correlación de Pearson 0,316, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,011$, se detallada en la tabla 18.

4.2 Discusión

El trabajo de investigación titulada “clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el Consorcio Ingeniería de Carabayllo, 2019”, el hipótesis general es identificar si existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el Consorcio Ingeniería, se hizo un análisis detallado del grado de percepción, y

según los resultados obtenidos se tiene que se evidencia que existe una correlación positiva clima organizacional y el desempeño docente con algunos mejoramientos que deberá realizar el Consorcio Ingeniería y la plana docente, discrepamos con Medina, quien encontró que los docentes manifiestan actitudes muy desfavorables hacia el clima organizacional de la entidad.

Medina (2017), quien realizó la investigación: “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”. La investigación se realizó bajo el tipo descriptivo y utilizando la técnica de correlación, pues el propósito fue “determinar si las variables del clima organizacional inciden en el desempeño docente, para lo cual se basa en el registro, análisis e interpretación de los resultados de las respectivas mediciones de acuerdo al modelo implementado en la UESDG-Q”. Su objetivo general fue “fortalecer las dimensiones de flexibilidad, estándares y compromiso de grupo del clima organizacional, mediante actividades que promuevan la interacción entre los colaboradores y la mejora del desempeño docente y al logro de los objetivos de calidad institucionales”.

En este trabajo se manejaron teorías sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. Igualmente, se abordaron algunas estrategias con el propósito de fomentar la colaboración de los trabajadores directivos y docentes para la generación de ideas motivadoras, otra estrategia abordada, fue como identificar cuáles son el origen de la desmotivación en el personal. La investigación se enmarcó dentro de un proyecto factible. La muestra estudiada fue 50 personas. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. El trabajo de investigación ratificó que la aplicación de instrucciones creativas son

procesos mediadores que tienen como objetivo mejorar el desempeño laboral mediante una mejora sustantiva en el clima organizacional.

Los resultados encontrados de la investigación, se puede observar que: La correlación entre las variables de clima organizacional y desempeño docente en general es muy baja. En el caso de las variables de 17 flexibilidad, estándares y espíritu de equipo es positiva muy baja y en el caso de las variables responsabilidad, recompensas y claridad es negativa muy baja

Mientras el trabajo de Guzmán (2015), se denomina: “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora”. La investigación realizada fue de naturaleza básica, descriptiva correlacional, de tipo no experimental. Su objetivo era demostrar como el clima organizacional tiene relación con el desempeño docente en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos Trujillo y Florencia de Mora. Se trata de un proyecto factible, el mismo que está sustentado por una investigación de campo, en el cual se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario

El autor realizó varias recomendaciones para mejorar el clima organizacional destacando: Capacitar a los docentes en “Clima organizacional” con incidencia en las dimensiones: Medio ambiente, Estructura organizativa, Procesos, Variables personales, Estilo de supervisión, Motivación, Estabilidad laboral y Objetivos para mejorarlas del nivel bajo al nivel alto.

Donde en algunos puntos está de acuerdo con sus recomendaciones mientras que no indica sobre la comunicación que es una dimensión importante para que exista un buen clima organizacional y el desempeño del docente y también la motivación tanto de los trabajadores y los alumnos.

Conclusiones

- ❖ En todo trabajo existe la motivación intrínseca y extrínseca, pero en el sector educativo privado hay falencias en las gestiones financieras ocasionando las faltas o retrasos de pagos a los docentes, es donde se debe tener más cuidado estas incidencias económicas motiva al docente buscar trabajos muy aparte de su pedagogía y pasión por enseñar a los alumnos, es su necesidad como persona por cubrir sus gastos y tiene derecho a un salario adecuado.
- ❖ Asimismo, Chiavenato (2004) indica que mediante la comunicación se puede motivar a los miembros de la organización mediante una retroalimentación positiva. La comunicación ascendente y descendente hacen posible que esta retroalimentación se pueda dar entre superiores y empleados y es por ello que se debe potenciar ambos tipos de comunicación en toda organización.
- ❖ Se planteará estrategias y gestiones en el año escolar para evitar incomodidades al alumnado de nivel secundario y docentes para que el consorcio funcione en orden y con todo lo necesario en materiales e instrumentos educativos que le permitan tener una excelente educación.
- ❖ Un buen colegio que tiene una adecuada administración financiero y académico se verá reflejado en la satisfacción de sus docentes, en el aprendizaje del alumnado y la satisfacción de los padres de familia quienes siempre buscan lo mejor para sus hijos en la enseñanza educativa.
- ❖ Respecto a la correlación existente entre el clima organizacional y desempeño docente, se ha determinado que existe una relación positiva 0,011, con lo cual queda demostrado que el clima organizacional influye directamente en el desempeño docente. El Consorcio Ingeniería, tiene como fortaleza un desarrollo adecuado en

algunas dimensiones, pero le falta facilitar la comunicación y la motivación y así generar bien la relación de las dos variables.

- ❖ Los resultados por dimensión del clima organizacional encontramos que en la Comunicación, el 66.67% de los docentes percibe están de acuerdo con el consorcio a nivel comunicativo, el 7.41%, Ni en acuerdo, ni desacuerdo, y el 11.11% está en desacuerdo; 14.81% totalmente de acuerdo, 0% totalmente en desacuerdo ante ello se puede afirmar que, existe una percepción de un nivel de acuerdo de la dimensión comunicación de la variable clima organizacional, donde se debe corregir para que sea buena la relación de las variables.

Recomendaciones

- ❖ Si hay una adecuada administración académica, economía y buen liderazgo el Consorcio funcionara adecuadamente, sin estos puntos habrá ineficiencias en el camino y se verá reflejado en las actitudes, motivaciones de su personal docente y como resultado final se reflejará la insatisfacción de los padres de familia quienes son los que constantemente están viendo los errores de los docentes y buscando un mejor servicio de calidad de enseñanza y aprendizaje en sus hijos.

- ❖ Se recomienda en lo académico un buen plan de estudios, silabus, libros, simulacros, exámenes de mejor nivel y docentes altamente calificados para el curso.

- ❖ En lo que se refiere a las dimensiones del clima organizacional, será necesario fortalecer los resultados encontrados en la comunicación y motivación mediante las capacitaciones, talleres y reuniones constantes, y en la dimensión desempeño docente, con la capacidad pedagógica en el nivel más bajo, se hace necesario que la entidad realice inversiones en capacitación de todo el personal docente, así como en el desarrollo de habilidades.

- ❖ Con respecto a las dimensiones de la variable la gestión del docente, es importante que la entidad cuente con personal idóneo, con capacidades profesionales y personales, para el buen cumplimiento de sus funciones. Es necesario que se busque elevar el porcentaje de los resultados encontrados, pues el desempeño del docente es de vital importancia para el aprendizaje de los alumnos, y como consecuencia una buena imagen institucional un mejoramiento en las relaciones interpersonales.

- ❖ Se debe desarrollar un ambiente de apoyo para el docente del consorcio Ingeniería, donde se debe detallar la flexibilidad de los trabajos en especial en las sesiones, reconocer al docente en sus logros, programar actividades fuera del trabajo para que los docentes se relacionen entre ellos y motivar su labor como docentes del consorcio Ingeniería.

- ❖ Crear programas de aprendizaje y desarrollo entre los docentes y los alumnos del consorcio Ingeniería del nivel secundario y así se pueda lograr el objetivo del desempeño docente en la dimensión de la capacidad pedagógica.

Referencias bibliográficas

- ❖ Barrios, M. (2015). Desempeño docente en el clima organizacional en el liceo nacional bolivarianos taguanes ner (050) de Tinaquillo Estado Cojedes. Valencia: Tesis de Maestría no publicado, Universidad de Carabobo.
- ❖ Brunet (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México, D.F. Trillas.
- ❖ Casassus Juan “Poder, lenguaje y calidad de la educación” En Boletín del Proyecto Principal, N° 50. abril 200. Unesco, Santiago de Chile
- ❖ Chiang Vega, M. Margarita, M, José, N (2010) *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* – Universidad Pontificia Comillas – Madrid.
- ❖ Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw Hill Interamericana Editores S. A. de C. V.
- ❖ García, M. y Zapata D., A. (2009). Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali – Colombia. Documento inédito.
- ❖ Guzmán Arangurí, B. L. (2015). Clima organizacional y su relación con el desempeño docente de los I. S. T. P. Trujillo y Florencia de Mora. Trujillo: Tesis de doctorado sin publicar, Universidad Privada Antenor Orrego.
- ❖ Hartog, M. (2015). Percepción de los docentes respecto del clima laboral en la institución educativa privada Santa Margarita-Surco-Lima. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- ❖ Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

- ❖ Ferreyra y De Longhi (2014). Metodología de la investigación II. Córdoba: Encuentro Grupo Editor.
- ❖ Llanos et al. (2016),
- ❖ Medina Montesdeoca, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Quito: Tesis de Maestría no publicado, Universidad Andina Simón Bolívar.
- ❖ Montalvo, W. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008. (Tesis doctoral inédita). Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".
- ❖ Newstrom (2011). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw Hill/Interamericana Editores S. A. de CV.
- ❖ Ramos, D. (2010). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. Cundinamarca: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- ❖ Robbins & Coulter (2010)
- ❖ Sánchez Gómez, María T. (2011) “Clima laboral y desempeño docente en el centro de atención múltiple no. 76” de la ciudad de México -edición única.
- ❖ Sepúlveda, A., Sáez, D., Lemarie, F., Opazo, M., y Sepúlveda, M. (2012). Docencia en la universidad, capacidades pedagógicas imprescindibles: Percepción de los estudiantes. (Trabajo de investigación). Chile: Universidad de Los Lagos y Universidad de Playa Ancha.
- ❖ Silva (2015)
- ❖ Pérez & Gardey (2008). Psicología Educativa. Lima: Editorial San Marcos.

- ❖ Valdés (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- ❖ Wayne, R., & Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación de México, S. A. de C. V.
- ❖ Minedu, 20 17,D.S N.º 005-2017-MINEDU Modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- ❖ Ministerio de Educación (2012). Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación (aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED).
- ❖ Real Academia Española, (2001).Diccionario de la lengua española-España.

ujeto 16	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	94
ujeto 17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	102
ujeto 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	104
ujeto 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
ujeto 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
Varianza	0.928	1.128	1.15	0.828	0.35	0.528	0.29	0.648	0.748	0.7475	0.7275	0.5475	0.49	0.7275	0.6475	0.6275	0.3275	0.31	0.24	0.69	0.96	

Anexo 3

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	MÉTODO
¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la gestión desempeño docente en el Consorcio Ingeniería Carabayllo 2019?	Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la gestión del desempeño docente del Consorcio Ingeniería Carabayllo 2019.	Existe una relación directa significativa entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el Consorcio Ingeniería de Carabayllo.	Y1 = Desempeño del docente	Capacidad pedagógica Emocionalidad Responsabilidad Relaciones interpersonales	Tipo de investigación Descriptivo correlacional, básica aplicada de corte transversal Nivel de investigación Descriptivo Correlacional
SUB – PROBLEMA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES INDEPENDIENTES	DIMENSIONES	MÉTODO
¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la gestión desempeño docente con el nivel Académico del Consorcio Ingeniería, Carabayllo, 2019?	Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la gestión desempeño docente con referencia al nivel Académico del Consorcio Ingeniería, Carabayllo, 2019.	Existe relación entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente con el nivel académico en el consorcio de Ingeniería de Carabayllo, 2019	X ₁ = Clima organizacional	Comunicación Motivación	Hipotético Deductivo Enfoque
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión desempeño docente y las Estrategias de Enseñanza del Consorcio Ingeniería, Carabayllo, 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión desempeño docente y las Estrategias de Enseñanza en el consorcio Ingeniería, Carabayllo- 2019	Existe relación entre la gestión del desempeño docente y las estrategias de enseñanza en el consorcio de Ingeniería de Carabayllo, 2019.		Confianza Participación	Técnicas de recolección de datos Encuesta Instrumentos Encuestas Fuentes Bibliográficas

Tabla N° 21: Matriz del clima organizacional y desempeño docente en el Consorcio Ingeniería-Carabayllo-2019

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Institución educativa: Sexo

Grado de estudios Nivel educativo

Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado, la escala es lo siguiente

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Tabla N° 22: Ficha de la encuesta del clima organizacional del Consorcio Ingeniería Carabayllo-2019

Preguntas	1	2	3	4	5
1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo					
2. En este consorcio educativo el personal planifica cuidadosamente antes de tomar acción					
3. Existe un plan para lograr los objetivos de la organización					
4. Siento que los directivos del consorcio educativo están interesados en mi éxito como docente y/o trabajador					
5. Si hay un plan estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios					
6. Los responsables administrativos del consorcio educativo me motiva a cumplir con mi trabajo de la mejor forma.					
7. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento.					
8. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales					
9. Estoy conforme con la limpieza, higiene y salubridad en mi ambiente de trabajo					
10. Mi institución de consorcio educativa me da la oportunidad de hacer las cosas que me gustan					
11. Se percibe una atmosfera de tolerancia y la apertura a opiniones divergentes, de los trabajadores del consorcio.					

12.	La dirección muestra agrado, efecto y respeto a los demás.					
13.	Me siento comprometida a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
14.	Existe una buena comunicación entre los directivos y el personal del consorcio educativo dirigido a lograr las metas establecidas.					
15.	El personal administrativo es considerado como un colaborador valioso e importante					
16.	Cada uno de los miembros del consorcio educativo se siente valorado como persona, respetado y tomado en consideración.					
17.	Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo he y hecho.					
18.	El trabajo de docente que hago es importante para el futuro del país					
19.	Conozco cuáles son mis responsabilidad y deberes de mi puesto					
20.	He comunicado asertivamente errores, dudas o dificultades que se me han presentado en el desarrollo de mi trabajo.					
21.	La dirección crea una atmosfera de confianza y estabilidad					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Tabla 23: Ficha de la encuesta del desempeño docente del Consorcio Ingeniería Carabaylo- 2019.

Preguntas	1	2	3	4	5
1. Organiza, planifica y ejecuta el trabajo universitario para el desarrollo de las áreas					
2. Participa en reuniones metodológicas y de orientación para el cumplimiento de las actividades previstas en las áreas.					
3. Participa en actividades de intercambio de experiencias con otros docentes					
4. Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes					
5. Tiene conocimiento de las directrices institucionales, reglamentos y normativas relacionadas al desarrollo curricular					
6. Utiliza los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza. aprendizaje					
7. En el desarrollo de sus sesiones de clase se evidencia ser motivadoras, entretenidas e interesantes					
8. Presenta y expone las sesiones de clase de manera organizada y estructurada					
9. Promueve practicas universitarias: análisis, creatividad, valoración, crítica, y solución de problemas					
10. Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales					
11. Demuestra respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás.					

12.	Promueve el autodidactismo y la investigación					
13.	Asiste puntualmente al consorcio educativo y sus clases					
14.	Demuestra entrega, servicio y vocación hacia el consorcio educativo, la vida y la comunidad.					
15.	Se preocupa por mejorar la autoestima de sus alumnos					
16.	Es reconocido favorablemente por la comunidad escolar (estudiantes, directivos, profesores, administrativos)					
17.	Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real en sus sesiones de clase.					
18.	Cumple con las normas vigentes dentro y fuera del consorcio educativo.					
19.	Presenta proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje					
20.	Participa en las actividades y aplicación de valores en el consorcio educativo					
21.	Promueve actividades participativas que permiten colaboración entre docentes con una actitud positiva					
22.	Proyecta imagen de satisfacción en la labor docente.					
23.	Realiza trabajo de tutoría o asesoría a los estudiantes					
24.	Desarrolla actividades y proyectos acordes con los objetivos del consorcio educativo					
25.	Participa activamente en el consorcio educativo.					

CONSORCIO INGENIERIA CARABAYLLO –LIMA.

Anexo 3: Foto del Consorcio Ingeniería sede Carabayllo.

