



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1124 JOSÉ MARTÍ DE LA
VICTORIA DE LA UGEL 03 - 2020**

PRESENTADA POR

BACH. FREDY RAUL HUERTA ASENCIOS

ASESOR

MG. ELVIS FERNANDO TACILLO YAULI

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

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la **Escuela de Posgrado**, certifica que el trabajo de investigación () / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional () / Trabajo académico (), titulado “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1124 JOSÉ MARTÍ DE LA VICTORIA DE LA UGEL 03 - 2020**” presentado por el(la) aspirante **HUERTA ASENCIOS FREDY RAÚL**, para obtener el grado académico (X) o Título profesional () o Título de segunda especialidad () de: **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**, y asesorado por el(la) **Mg. ELVIS FERNANDO TACILLO YAULI**, designado como asesor con Resolución Directoral N°0238-2021-DEPG-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA	HUERTA ASENCIOS FREDY RAÚL	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1124 JOSÉ MARTÍ DE LA VICTORIA DE LA UGEL 03 - 2020	28%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **28%**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 03 de octubre de 2024

UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI

Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA

JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO UJCM- SEDE MOQUEGUA

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Definición del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2 Problema específicos	5
1.3 Justificación e importancia de la investigación	6
1.3.1 Justificación de la investigación	6
1.3.2 Limitaciones de la investigación.....	7
1.4 Objetivos de la investigación	7
1.4.1 Objetivo general.....	7
1.4.2 Objetivos específicos	8
1.5 Variables. Operacionalización	8
1.5.1 Variables 1	8
1.5.2 Variables 2	8
1.5.3 Operacionalización de variables	9

1.6 Hipótesis de investigación	10
1.6.1 Hipótesis general.....	10
1.6.2 Hipótesis específicas.....	10
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes de la investigación.....	11
2.1.1 Antecedente nacional.....	11
2.1.1 Antecedente internacional.....	14
2.2 Bases teórica.....	16
2.2.1 Clima organizacional	16
2.2.1.1 Definición.....	16
2.2.1.2 Características	18
2.2.2.3 Tipos de clima organizacional	19
2.2.2.3.1 Clima autoritario - explotador	19
2.2.2.3.2 Clima autoritario - paternalista.....	19
2.2.2.3.3 Clima participativo - consultivo	19
2.2.2.3.4 Clima Participativo – participación en grupo.....	20
2.2.1.4 Importancia	20
2.2.1.5 Dimensiones.....	21
2.2.1.5.1 Dimensión estructura.....	21
2.2.1.5.2 Dimensión responsabilidad individual	21
2.2.1.5.3 Dimensión remuneraciones	22
2.2.1.5.4 Dimensión riesgo y toma de decisiones	23
2.2.1.5.5 Dimensión apoyo.....	23
2.2.1.5.6 Dimensión tolerancia al conflicto.....	24

2.2.2 Desempeño docente	24
2.2.2.1 Definición.....	24
2.2.2.2 Características	26
2.2.2.2.1 Mente abierta.....	26
2.2.2.2.2 Flexibilidad y paciencia.....	26
2.2.2.2.3 Dedicación.....	26
2.2.2.2.4 Actitud positiva	26
2.2.2.2.5 Alta expectativas	27
2.2.2.3 Evaluación del desempeño docente	27
2.2.2.4 Funciones del desempeño docente	27
2.2.2.4.1 Función de diagnóstico.....	27
2.2.2.4.2 Función instructiva	28
2.2.2.4.3 Función educativa.....	28
2.2.2.4.4 Función desarrolladora	28
2.2.2.5 Dimensiones.....	28
2.2.2.5.1 Personal	28
2.2.2.5.2	29
2.2.2.5.3	29
2.2.2.5.4	30
2.3.....	30
CAPÍTULO III MÉTODO.....	31
3.1 Tipo de investigación	31
3.2 Diseño de investigación	31
3.3 Población y muestra	32

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	36
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	39
4.1 Presentación de resultados por variables	39
4.1.1 Resultados descriptivos.....	40
4.1.2 Contrastación de hipótesis	52
4.2 Discusión de resultados.....	60
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
5.1 Conclusiones	63
5.2 Recomendaciones	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1	9
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2	9
Tabla 3. Población según edad por nivel de enseñanza	33
Tabla 4. Población según condición laboral, sexo y turno.....	33
Tabla 5. Variable 1, por ítemes según dimensión	35
Tabla 6. Variable 2, por ítemes según dimensión	36
Tabla: 7. Confiabilidad.....	37
Tabla 8. Rango Rho de Spearman.....	52
Tabla 9. Asociación de V1 y V2	53
Tabla 10. Nivel V1	54
Tabla 11. Nivel V2.....	55
Tabla 12. Asociación de V1 y D1	56
Tabla 13. Asociación V1 y D2.....	57
Tabla 14. Asociación V1 y D3.....	58
Tabla 15. Asociación V1 y D4.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable 1 (V1).....	40
Figura 2. Dimensión 1 de V1	41
Figura 3. Dimensión 2 de V1	42
Figura 4. Dimensión 3 de V1.....	43
Figura 5. Dimensión 4 de V1	44
Figura 6. Dimensión 5 de V1.....	45
Figura 7. Dimensión 6 de V1.....	46
Figura 8. Variable 2 (V2).....	47
Figura 9. Dimensión 1 de V2	48
Figura 10. Dimensión 2 de V2	49
Figura 11. Dimensión 3 de V2	50
Figura 12. Dimensión 4 de V2	51

RESUMEN

El fin del estudio ha sido determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020. La metodología se centró en el tipo de investigación básica, diseño no experimental, descriptivo correlacional, población y muestra de 42 profesores, la técnica fue la encuesta, los instrumentos dos cuestionarios con validación. El estudio concluye en que el clima organizacional se relaciona positiva ($0,520$) y significativamente ($0,01$) con el desempeño docente en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño docente, personal, aulas, demás ambientes de aprendizaje, institucional, entorno.

ABSTRACT

The purpose of the study has been to determine the relationship between the organizational climate and teaching performance in the Educational Institution 1124 José Martí de La Victoria of the UGEL 03 - 2020. The methodology focused on the type of basic research, non-experimental design, descriptive correlational, population and sample of 42 teachers, the technique was the survey, the instruments were two questionnaires with validation. The study concludes that the organizational climate is positively (0.520) and significantly (0.01) related to teaching performance at Educational Institution 1124 José Martí de La Victoria of UGEL 03 – 2020.

Keywords: Organizational climate, teaching performance, staff, classrooms, other learning environments, institutional, environment.

INTRODUCCIÓN

En la investigación se plantea determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño.

La investigación es relevante, porque trata de esclarecer y profundizar su alcance acerca del clima organizacional como el desempeño docente, los resultados serán útiles para contrastarlos con las informaciones vertidas en los antecedentes, así ampliar las explicaciones o teorías.

La indagación se ha centrado en los problemas que se presentan en el clima organizacional y el desempeño docente, así como el nivel de relación, originando la pregunta De qué manera se relaciona el clima organizacional y desempeño docente. La investigación se justifica, ya que las informaciones a las cuales se arriben al final del estudio, serán útiles para las tomas decisiones de quienes dirigen la institución educativa sobre las variables estudiadas. La hipótesis general ha sido el clima organizacional se asocia positiva y significativamente con el desempeño docente.

Para llevar a cabo el estudio se ha requerido usar informaciones de libros, tesis y artículos de investigación sean impresos y digital, estos últimos se ubicaron en los repositorios y bases de datos. La investigación requirió usar dos cuestionarios para recolectar los datos, luego procesarlos de manera descriptiva e inferencial. El resultado más importante ha sido que el clima organizacional se relaciona positiva (0,520) y significativamente (0,01) con el desempeño docente.

El contenido de la tesis contiene, en el Capítulo I de la caracterización del problema, sobre temas del problema, justificación, limitaciones, objetivos,

variables, operacionalización e hipótesis. Capítulo II del marco teórico, con temas sobre los antecedentes, bases teóricas y marco conceptual. Capítulo III de la metodología, trata de temas como tipo y diseño de estudio, población, muestra, técnicas, instrumentos, técnicas de procesamiento y análisis de datos. Capítulo IV los resultados, con temas de resultados de cada variable, resultados descriptivos, contrastación de hipótesis y discusión de resultados. Capítulo V de conclusiones y recomendaciones.

Termina con las referencias y anexos pertinentes y necesarios para el estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática

Acerca del problema de investigación existen varios antecedentes importantes y fuente de información. En un estudio en México de Díaz (2019) determinó que el desempeño laboral se ubica entre bueno y muy bueno, y la cultura organizacional se ubica entre el nivel regular y bueno, sin embargo, existe la necesidad de continuar mejorando y fortaleciendo la cultura organizacional y el desempeño laboral para fortalecer la organización y su desarrollo. En otro estudio de Meza (2018) encuentra un clima organizacional bastante bueno y un desempeño laboral con tendencia bastante bueno, sin embargo, en especial el desempeño laboral existe un grupo que muestra regularidad, el mismo que se convierte en un problema y debe corregirse para la mejora continua. Los hallazgos encontrados muestran una percepción favorable de la cultura organizacional a la vez del desempeño laboral, ambos son considerados importantes para lograr un mejor desenvolvimiento de los docentes al momento de realizar sus actividades; sin embargo, preocupa en algunos casos los niveles entre bajo y regulares que mantienen ciertos profesores, los mismos que deben seguir mejorando.

En el contexto ecuatoriano Medina (2017) encuentra dentro del clima organizacional en la dimensión flexibilidad, responsabilidad estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo muestran riesgo y falencias; también el desempeño laboral muestra ciertas falencias ubicando en el nivel medio. Los resultados muestran la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los profesores, en vista de que mantener un nivel medio en las variables estudiadas limitan un desempeño excelente.

En Venezuela, Barrios (2015) encontró acerca del desempeño docente que existen falencias al momento de desarrollar las clases, pues, estas no obedecen a los temas planificados no se hace seguimiento a las actividades de los docentes; en cuanto al clima organizacional los profesores no muestran respeto ni tolerancia con los estudiantes, también tienen problemas con los horarios de trabajo, se han roto las relaciones personales, no existe participación de los profesores en la toma de decisiones. La condición laboral mantiene serios problemas de acuerdo con las variables investigadas, generando crisis en las relaciones laborales entre los profesores, el mismo que podría afectar las relaciones con los estudiantes y sus pares.

En Perú existen varios estudios como el desarrollado por Suarez (2019) en Lima, encontró un preocupante más de la tercera parte con dificultades en el clima organizacional a la vez suelen tener dificultades en su desempeño docente, también un 27.4% con clima organizacional medianamente negativo a la vez muestran dificultades en el desempeño docente. También Canaza (2019) muestra serios problemas en el clima organizacional así existe un 66% que se ubican en el nivel medio y 3.4% en el nivel bajo, este resultado requiere ser revertido o superado en

favor de los miembros de la comunidad educativa; casi el mismo resultado se encuentra en el desempeño docente cuando se ubica en el nivel regular en 66.9% y 0.7% en el nivel malo. Según Almeida (2019) un preocupante regular (37.8%) clima organizacional y regular (42.2%) de desempeño docente, estos resultados muestran ciertas deficiencias en los profesores de la institución educativa, lo cual requiere una intervención del gestor de la educación de esa institución en favor de un mejor ambiente laboral. Las informaciones vertidas manifiestan las dificultades que mantienen los profesores en la relación laboral y el trato personal derivado en el clima organizacional, estos hechos generados por diversos factores suelen asociarse con la decadencia en el desempeño de los profesores al momento de realizar sus actividades laborales y desenvolverse en la organización educativa.

En otros estudios en Lima, Huacac (2018) descubre que el desempeño de los docentes muestra deficiencias en 10% y un 7.8% consideran deficiencias en el clima organizacional. Por otro lado, Rojas (2018) de acuerdo a la percepción de los trabajadores existen algunas deficiencias de responsabilidad, ascensos, participación, desarrollo de tareas y temperatura en el ambiente laboral. Además, Pérez (2017) muestra claramente serios problemas en el desempeño docente de manera que el 74.3% muestra poca eficiencia en su desempeño, mientras un 5% muestra deficiencia al ejercer su labor. Los estudios muestran deficiencias las variables investigadas, a la vez en los espacios donde se realizaron los estudios, y donde se han generado distorsión en las relaciones interpersonales, así como la desnaturalización de la armonía social y las buenas relaciones sociales, las mismas que están asociadas a las variables motivo de estudio.

En cuanto a la institución educativa el clima organizacional se muestra con ciertas deficiencias como los conflictos que existen profesores por ambiciones personales, a partir de cual se conforman en grupos a veces polarizados cuando se trata de realizar actividades escolares, permitiendo discusiones largas y sin solución. Los profesores suelen tener malos tratos entre ellos y a veces con los estudiantes. El trato a veces se torna desagradable, aunque en ciertas oportunidades coinciden en ideas y el trato es agradable. La comunicación entre profesores y el director a veces no es de los amable y cordial, sino que existen ciertos conflictos de interés.

El desarrollo de las actividades de los profesores es casi con normalidad, salvo algunas dificultades como la existencia de profesores que llegan tarde a clases o ingresan tarde a las aulas. Los estudiantes a veces se quejan de que los docentes no desarrollan las clases previstas o no se desenvuelven de acuerdo a la función docente. También algunos docentes no tienen dominio del tema o las sesiones son aburridas y desmotivadoras.

Tomando en consideración las diferentes dificultades para lograr tener la certeza acerca del tema de estudio en el espacio objeto de estudio se considera relevante desarrollar un estudio centrado en el clima organizacional y el desempeño de estudio. De esta manera, el estudio permitirá lograr evidencias que sustenten en principio la hipótesis establecida al inicio de la investigación, considerando la importancia de lograr resultados que aporten a esclarecer los hechos, estos ayudarían a lograr planificar actividades que permitan superar las dificultades que se presentan en la institución educativa por parte de la misma comunidad educativa y sus miembros.

1.2 Definición del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020?

1.2.2 Problema específicos

- ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020?
- ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la dimensión personal en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020?
- ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020?
- ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la dimensión institucional en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020?
- ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la dimensión entorno en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020?

1.3 Justificación e importancia de la investigación

1.3.1 Justificación de la investigación

La indagación se ha justificado como teórica, práctica y metodológica, las mismas que son descritas líneas abajo.

La justificación teórica, donde se asumirán explicaciones vertidas por diversos autores, las mismas que están en relación a las ideas del autor. Las explicaciones son coherentes con las variables de estudio acerca del clima organizacional y el desempeño docente. Estas ideas son relevantes para establecer la relación entre las variables, de manera que, si se encuentra relación entre ellas, será posible fortalecer la idea de dicha relación.

La exploración es práctica, puesto que los resultados de la investigación sean descriptivos e inferenciales, serán útiles para que las autoridades de la institución tengan la oportunidad de reflexionar y desarrollar actividades de intervención para favorecer a los usuarios de la organización educativa sobre los temas establecidos como variables.

La indagación se justifica de manera metodológica, al hacer ejercicio de las normas de la universidad acerca del método general de la investigación como el método específico. En este mismo sentido se asume el método general al aplicar el esquema de la universidad para la realización del proyecto de investigación y luego del informe de tesis; además se aplicará y método específico en vista que se aplican el método científico más pertinente con el estudio como la síntesis, inducción, deducción, la estadística, observación, indagación documental.

1.3.2 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones han sido económicas, porque no se ha podido contar con dinero para realizar la investigación, motivo por el cual se ha recurrido a préstamos personales, a fin de costear los gastos administrativos de la universidad como otros gastos para lograr realizar la tesis.

Otra de las limitaciones ha sido recoger las informaciones de la bibliografía, pues se ha tenido que recurrir a ubicar dichas informaciones en las fuentes digitales, esta labor se tornó tediosa y de largas horas, requirió un análisis exhaustivo para determinar las informaciones pertinentes para el estudio.

La limitación temporal, pues el investigador trabaja normalmente y ello es una limitación para desarrollar una investigación que requiere tiempo para lograr realizar cada una de las actividades establecidas en las actividades científicas, a la vez la universidad establece un determinado tiempo para la presentación de los resultados de estudio, y ello ha requerido ser postergado en varias oportunidades, sin embargo, el investigador realizó los esfuerzos para presentación del informe final.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.
- Ubicar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.
- Establecer la relación entre el clima organizacional y la dimensión personal en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.
- Confirmar la relación entre el clima organizacional y la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.
- Corroborar la relación entre el clima organizacional y la dimensión institucional en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.
- Confirmar la relación entre el clima organizacional y la dimensión entorno en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.

1.5 Variables. Operacionalización

1.5.1 Variables 1

Clima organizacional

1.5.2 Variables 2

Desempeño docente

1.5.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición operacional	Dimensi ones	Indicadores
Clima organizacional	Es medido por el cuestionario desarrollado por Litwin y Sringer (1968) y adaptado por Almeida (2018), compuesto por seis dimensiones como responsabilidad individual, remuneración, riesgo y toma de decisiones, apoyo tolerancia al conflicto; además consta de 30 ítemes.	Comunicación Incentivos al docente Ambiente laboral Condiciones laborales	Diálogo fluido Instrucciones claras e información suficiente Participación activa de los docentes Expectativas e incentivos satisfactorios y acordes a la necesidad docente Reconocimiento laboral Ascenso laboral Estabilidad laboral Óptimas relaciones humanas Solidaridad entre el personal docente Identificación con la institución Liderazgo Remuneraciones Materiales y equipos Instalaciones (recintos) e adecuado estado Actividades culturales

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Desempeño docente	La magnitud se obtiene del cuestionario de Montenegro (2011) y adaptado por Almeida (2018) formado por cuatro dimensiones como personal, aula y demás ambientes de aprendizaje, institucional y entorno; con 31 ítemes.	Capacidades pedagógicas Emocionalidad Responsabilidad Relaciones interpersonales Resultados de su labor educativa	Dominio de la materia Capacidad para dictar de manera didáctica Vocación pedagógica Autoestima Demuestra su capacidad para construir confianza Asistencia y puntualidad Nivel profesional Preocupación por los problemas de sus alumnos Flexibilidad para aceptar opiniones diferentes a las suyas Rendimiento académico Formación profesional del alumno

1.6 Hipótesis de investigación

1.6.1 Hipótesis general

- El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.

1.6.2 Hipótesis específicas

- Existe un nivel alto del clima organizacional en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.
- Existe un nivel alto de desempeño docente en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.
- El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la dimensión personal en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.
- El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.
- El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la dimensión institucional en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.
- El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la dimensión entorno en la Institución Educativa 1124 José Martí de La Victoria de la UGEL 03 – 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedente nacional

Suarez (2019), el objetivo fue establecer la relación entre clima organizacional y desempeño docente. La metodología ha sido de enfoque cuantitativo, tipo sustantivo, diseño descriptivo correlacional, método hipotético deductivo, población de 78 sujetos, la entrevista como técnica y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados arrojaron que los docentes perciben un clima organizacional positivo y la mayoría percibe un aprendizaje de logro previsto. Concluye en que el clima organizacional se asocia significativamente con el desempeño docente. El estudio refleja una clara asociación entre las variables estudiadas, de manera que el clima organizacional favorece el desenvolvimiento de los profesores en las actividades laborales, generando un clima de bienestar y colaboración entre sus miembros.

Angulo (2019), el fin ha sido describir la manera en que el clima institucional se vincula con el desempeño docente. La metodología se sistematiza con el tipo correlacional, diseño no experimental, transversal, población de 103 docentes, muestreo no probabilístico intencionado, se usó dos cuestionarios. La conclusión muestra relación positiva media entre la variable 1 y variable 2.

Almeida (2019), el fin ha sido determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el Desempeño Docente. La metodología ha sido correlacional, población de 45 docentes, técnica la encuesta, instrumentos dos cuestionarios. Los resultados muestran un clima organizacional bueno en 62.2% y regular en 37.8%, desempeño docente bueno en 53.3%, regular en 42.2% y malo en 4.4%. Concluyendo en la asociación baja entre las variables estudiadas. A pesar de un buen nivel de las relaciones laborales y desempeño, entre los profesores, sin embargo, existe un porcentaje considerable y significativo que muestran dificultades en ambas variables, este hecho requiere del compromiso de quienes dirigen la institución educativa a fin de mejorar las condiciones y laborales y mejores resultados.

Canaza (2019), el objetivo ha sido conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. La metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, diseño no experimental, transaccional, método deductivo e inductivo, población de 235 estudiantes, muestra de 145 estudiantes, uso la encuesta y dos cuestionarios. Los resultados muestran al clima organizacional sobre todo en el nivel medio en 66.9%, seguido del alto en 29.7% y bajo en 3.4%; el desempeño docente sobre todo es regular en 66.9%, bueno en 32.4% y malo en 0,7%. En consecuencia, las variables se encuentran asociadas. De acuerdo a la

percepción de los profesores, la mayoría considera un nivel regular en ambas variables, el mismo que generaría conflictos entre los profesores a la vez distorsiona el desempeño de los mismos, afectando su desenvolvimiento al momento de llevar a cabo las sesiones de aprendizaje.

Rojas (2018), el propósito del estudio ha sido determinar la asociación del clima organizacional y desempeño laboral. La metodología se guía por el diseño no experimental, enfoque cuantitativo, población de 38 trabajadores, técnica de encuesta. Los resultados muestran al clima organizacional entre los niveles adecuado a regular, mientras casi siempre tienen un buen desempeño laboral. Concluye en la correspondencia entre variable 1 y la variable 2. A pesar de que la mayoría centra sus actitudes de clima organizacional en el nivel regular y alto, sin embargo, un grueso de regular a bajo preocupan ya que los niveles deben ser siempre alto para lograr mejores resultados en la educación.

Huacac (2018), el fin del estudio fue determinar de qué manera el desempeño docente se asocia con el clima organizacional. La metodología se orienta con el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo – correlacional, diseño no experimental, población de 40 docentes, usa la observación y entrevista, el aplicó un cuestionario. Los resultados muestran entre 80% a 99% la consideran en los niveles más altos, mientras el clima organizacional es considerada positiva por el 92.2%. El estudio determina asociación del desempeño docente y el clima organizacional. Este caso es bastante ideal generando mejores resultados en el campo de la educación, sin embargo, sería necesario conocer con mayor profundidad la confirmación o corroboración de los resultados consignados en este estudio a fin de lograr una explicación más amplia y profunda.

2.1.1 Antecedente internacional

Díaz (2019), el objetivo ha sido identificar en qué grado la cultura organizacional es predictor en el desempeño laboral. La metodología seguida es tipo cuantitativa demostrativa, descriptivo, transversal, explicativo, población de 127 empleados, instrumentos son cuestionarios. Se determinó, que el clima organizacional afecta positiva y moderada en el grado de desempeño laboral. El estudio muestra que un buen nivel de clima organizacional afectaría el desempeño de los profesores, es decir mientras más se mejora el clima, los profesores tendrán un desempeño más oportuno, eficaz y eficiente, mejorando las condiciones laborales de sus miembros.

Meza (2018), el propósito ha sido determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La metodología se sigue del tipo empírico, cuantitativo, transversal, población de 100 empleados, técnica de encuesta, usó dos cuestionarios como instrumento. El método muestra al clima organizacional sobre todo positivo en 86% y moderadamente positivo en 14% y el desempeño laboral es muy bueno 56.4%, bueno 35.1%, regular 7.4% y deficiente 1.1%. El estudio determina la asociación positiva de las dos variables. Considerando que ambas variables se ubican en los niveles más altos, sobre todo, sin embargo, es necesario seguir manteniendo los resultados a futuro para lograr buenos resultados y continuar los estudios para identificar que otras variables estarían asociadas a los resultados a fin de mantener en los niveles más altos a las variables motivo de la indagación.

Medina (2017), el objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. El método fue de tipo descriptivo, correlacional, usa la encuesta y dos cuestionarios. Los valores del clima organizacional muestran un rango moderado y el desempeño docente muestra un rango 90,3% es decir rango medio. Concluye que la variable 1 y 2 son diferentes y complejas. El estudio arrojó un nivel regular en la primera variable, pero la variable 2 tiene un rango alto, al parecer los resultados no encajan, ya que la variable uno es regular mientras la otra mantiene un mayor nivel, ello requiere ser confirmada por otro estudio.

Barrios (2015), el fin ha sido establecer la relación del desempeño docente en el clima organizacional. El método se centra en el tipo descriptiva, diseño no experimental, población de 17 docentes, utilizó la encuesta y 2 cuestionarios. Concluye que existe factores del clima organizacional que afectan el desempeño docente, entre ellos la comunicación.

Los estudios revisados muestran normalmente que las variables motivo de estudio se asocian entre sí, y si algunas de ellas se ubica en un nivel bajo la otra también bajará, sin embargo, en un solo caso muestra una asociación negativa, es decir mientras una de las variables se mantiene en un nivel la otra se mantiene en un nivel contrario; además existe un preocupante resultado de nivel regular que no es excelente y sería necesario mejorar esas condiciones sobre todo en la variable clima organizacional que favorecería las relaciones entre profesores a la vez el desempeño de los mismos.

2.2 Bases teórica

2.2.1 Clima organizacional

2.2.1.1 Definición

El clima organizacional también es conocido como clima institucional, en este estudio no dedicaremos espacio para discutir este tema, de manera que se definirá el término clima organizacional.

Según, Lauffat (2013, p.24) señala al clima organizacional como la identidad mostrada por el grado de satisfacción desarrollada por cualquier trabajador acerca del actuar procesal de los recursos humanos en la administración de la organización a donde realiza su ejercicio labora. Es decir, los colaboradores deben sentirse en buen estado psicológico y emocional durante sus actividades laborales y mantener buenas relaciones con los demás miembros de la organización.

Para Uribe (2015) considera el clima organizacional como la percepción adquirida por los colaboradores acerca del contexto laboral donde se desempeñan, de este modo los colaboradores comparten ciertas ideas acerca de sus quehaceres laborales en sus diferentes aspectos como sociales económicos, productivos, políticos y humanos.

El clima organizacional (Almeida, 2019) se trata de varias características ambientales, comprendidas directa o indirectamente por los colaboradores, además las relaciones de comunicación entre los miembros y los tratos entre los mismos, así como el trato con los clientes y proveedores.

El clima organizacional según Rojas (2018), es parte del proceso administrativo de recursos humanos, en este proceso se busca lograr ventajas en el personal y su producción. Además, asegurar los procesos administrativos de planificación, implementación, organización y ejecución del personal, con la intención de incentivar y promover al talento humano. En este proceso es necesario lograr una mayor motivación en los colaboradores para lograr los fines de la organización.

También es denominado clima laboral, es relevante para las instituciones más competentes cuyo fin es aumentar la productividad y superar las deficiencias para ofrecer un mejor servicio con mejoras permanentes; para lograr dichos fines es necesario llevar a cabo estudios que permitan tener una clara acerca de cómo se presenta el clima laboral en la organización, para tomar decisiones acertadas y prudentes en favor un mejor clima laboral y superar los escollos que en esta se presentan (Suarez, 2019).

De acuerdo con Brunett (Citado en Angulo, 2019), considera dos escuelas para definir el clima institucional u organizacional, la primera se refiere a la comprensión de los hechos percibido de modo como observan y aprenden, así el modo de pensamiento es afectado por estos hechos; en cuanto a la segunda escuela, se considera que el medio ambiental que los rodea afecta el modo de pensar y sus actitudes, pero la personalidad determina las acciones que realizan de manera cotidiana.

Para Canaza (2019), el clima organizacional es afectado por el ambiente que rodea a los trabajadores de sea la propiedad de bienes como los miembros que

forman la institución sean compañeros y directivos, las interrelaciones personales entre los miembros como los usuarios externos sean clientes como proveedores de la organización; formando así una secuencia de experiencias producidas en el ámbito laboral que afectan las actitudes laborales sea de manera positiva o negativa a favor de la armonía laboral.

Por ello, el clima organización es un conjunto de características percibidas por los colaboradores, desarrollados en el ambiente laboral como productos de los principios establecidos en la institución como las exigencias del mercado para producir bienes, la cuales están ligadas a las interrelaciones personales de comunicación y trato entre los miembros, así como la producción, las necesidades y los intereses que muestran los colaboradores y los directivos de la organización.

2.2.1.2 Características

Las características del clima organizacional según Rodríguez (2004) se caracteriza por ser duradero, es decir se mantienen con mayor tiempo por ser un trabajo normalmente estable. La conducta de los colaboradores puede variar de acuerdo con las normas y principios desarrollados en la organización, la convivencia en la organización repercute normalmente en las acciones de identificación y compromisos. los colaboradores influyen en el ambiente laboral y suelen variar sus caracteres y conductas. Las variaciones en los sistemas de la organización afectan el clima organizacional. La insatisfacción laboral se presenta cuando existen desordenes como las inasistencias de los colaboradores y los cambios de puesto laboral.

2.2.2.3 Tipos de clima organizacional

Existen varios tipos de clima organizacional de acuerdo con Brunet (2011) las cuales se detallan a continuación.

2.2.2.3.1 Clima autoritario - explotador

Se basa en la dirección ascendente de la dirección, además surge la desconfianza, los trabajadores se limitan a recibir y obedecer órdenes, pero en caso de no acatar las órdenes se verán afectados por las sanciones provocando miedos e insatisfacción laboral.

2.2.2.3.2 Clima autoritario - paternalista

El sistema establecido se basa en una dirección descendente en las órdenes, sin embargo, se preocupan más por los colaboradores, consideran importante la implementación de la recompensa e incentivos laborales, a la vez implementan sanciones a la falta de compromiso laboral y errores.

2.2.2.3.3 Clima participativo - consultivo

Este sistema tiene como principio la confianza en los colaboradores por parte de los empleadores. Los directivos toman en cuenta las sugerencias y opiniones de los colaboradores para la toma de sus decisiones, además permiten que los colaboradores tomen sus propias decisiones, siempre y cuando estas decisiones no estén en el nivel más alto. La dirección muestra preocupación por su modo de vida, desarrollo personal como profesional; se buscan alcanzar los objetivos asociados al clima organizacional.

2.2.2.3.4 Clima Participativo – participación en grupo

Este sistema se basa en que la dirección tiene fuerte confianza en los colaboradores y su desempeño laboral. Los colaboradores se organizan en las diferentes áreas con participación activa de sus miembros. Las comunicaciones son de cordialidad y compañerismo, manifestando interrelaciones más conectadas. La relación en equipos de trabajo permite mayor entusiasmo y motivación entre sus miembros, buscando todos lograr los objetivos de la organización.

2.2.1.4 Importancia

De acuerdo con Navarro (2003) considera el clima organizacional como prioridad para elevar el crecimiento de la institución como la función desde el planeamiento, implementación, ejecución, control y evaluación, para mejorar las interrelaciones laborales, la organización laboral y la producción.

La percepción desarrollada por los profesores acerca del desempeño de los profesores es relevantes para generar los cambios y ajustes en el desarrollo de los objetivos de la organización en favor de un mejor desempeño docente, para superar los inconvenientes que se puedan superar o lograr un mejor desenvolvimiento organizacional.

Los directivos de la organización deben tener las informaciones detalladas para determinar las acciones pertinentes para mejorar las condiciones de las organizaciones y lograr sus objetivos estratégicos en favor de los miembros que permiten su producción. En estas circunstancias se busca mejor convivencia entre sus miembros, satisfacción laboral, productividad y logro de los objetivos; los cuales afectarán a la calidad educativa.

2.2.1.5 Dimensiones

Según Litwin y Stringer (1968) y Sánchez (2012) consideran que el clima organizacional tiene las siguientes dimensiones:

2.2.1.5.1 Dimensión estructura

Está condicionado a las cualidades presentadas en la organización como reglas, procesos, trámites y limitaciones generados durante las actividades laborales; la organización presenta una funcionalidad informal, libre o inestructurado. Las instituciones sean públicas o privadas cuentan con normas de buena convivencia y cuentan con planes estratégicos para lograr sus objetivos en diferentes campos de acción sea institucional o curricular donde se establece cada una de las acciones a lograr en el periodo educativo, así como las funciones de los actores educativos para favorecer las condiciones de enseñanza y logros de aprendizaje; además las funciones administrativas de los directivos. Asimismo, la reglas y procesos establecidos en la función de los profesores limitan algunas acciones que no le corresponden, así evitar invadir las actividades otros profesores, permitiendo una mejor comprensión y acción de las actividades educativas.

2.2.1.5.2 Dimensión responsabilidad individual

Quienes pertenecen a la organización muestran autonomía cuando toman decisiones acerca de sus actividades, los colaboradores muestran mayor responsabilidad cuando se comprometen y asumen sus funciones como sus propios jefes, superando las supervisiones o la dejan de lado. Se trata de las decisiones que toman los profesores al momento de asumir sus funciones y requiere la capacidad de asumir con responsabilidad cada una de acciones a desarrollar durante la labor

que realizan como educadores y colaboradores de la institución educativa, las decisiones deben estar acorde con sus funciones y los reglamentos de la escuela, así como las leyes que la acompañan para impedir que se presenten problemas en el futuro, es decir el profesor no es un simple educador sino que requiere conocer sus funciones y las leyes que la acompañan, así como otras normas legales que acompañen su proceder, evitando futuras controversias en su actuar y sus relaciones interpersonales.

2.2.1.5.3 Dimensión remuneraciones

Las remuneraciones se componen de recompensas, la misma que se asocia con los ascensos, la misma que se brinda a los colaboradores con la intención de brindar mejores comodidades de trabajo, así lograr mayor satisfacción en los colaboradores. La satisfacción es notoria a través de los sueldos y salario, están representados por la compensación adquiridos por los servicios laborales prestados por el colaborador. un buen salario implica cubrir las necesidades no sólo básica de los colaboradores sino deben cubrir otras necesidades e incluso la suntuaria y lograr ahorros para posibles dificultades futuras, de manera que la satisfacción salarial impulse una satisfacción sostenida de los colaboradores; si bien es cierto el salario no es determinante en la satisfacción laboral, si es un elemento bastante influyente para lograr una mejor relación con los demás colegas, así como mejorar el desenvolvimiento en el desempeño de los colaboradores, y genera un mayor compromiso al momento de cumplir las funciones laborales.

2.2.1.5.4 Dimensión riesgo y toma de decisiones

Consiste en la actitud asumida por los integrantes de la organización sobre los desafíos generados durante las actividades laborales. Además, se asumen medidas para lograr los objetivos de cada una de las actividades que se desarrollan en el trabajo, buscando la eficiencia y la eficacia. Los profesores usualmente deben variar de estrategias y mostrar un trato diferenciados de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y favoreciendo sus aprendizajes, la misma actitud deben presentar para relacionarse con sus colegas y lograr una mejor armonía en sus actividades laborales. En ciertas ocasiones deben tomar decisiones bastante complejas que debe estar ajustadas a las normas establecidas y evitar en todo momento acciones que se contrapongan a estas, de manera que el ejercicio profesional de los profesores demarque una conducta intachable y sea un ejemplo para sus colegas y los estudiantes.

2.2.1.5.5 Dimensión apoyo

La relación de amistad y compañerismo para lograr los objetivos de la organización, permite un mejor ambiente laboral, las buenas relaciones y la comunicación entre los miembros desde los subordinados y los directivos permite una mayor y mejor convivencia. Los profesores son subordinados y están liderados por el director de la institución educativa quien debe reforzar las cualidades de desempeño docente de manera constantes, favoreciendo el desarrollo de sus capacidades, habilidades, competencias y destrezas; estas cualidades mejorarían las relaciones con sus colegas, administrativos, estudiantes y padres de familia;

creando un clima de confianza y seguridad entre sus miembros, a la vez incrementando el clima de armonía entre los miembros de la comunidad educativa.

2.2.1.5.6 Dimensión tolerancia al conflicto

Se trata de las relaciones de respeto por la opinión, ideas y acciones por los miembros de la organización, las mismas que disminuyen las posibilidades conflictos y discrepancias negativas, la tolerancia permite una discusión alturada y reflexiva, así como una crítica que permite la construcción de soluciones a los problemas. Los profesores tienen la responsabilidad de asumir una actitud crítica y tolerante al comportamiento de otros profesores, así como dejar clara y sustentadas sus ideas, dejando de lado cualquier tipo de discriminación o vejación de los derechos de la persona, el mismo que muestra respeto y buen trato a toda persona.

2.2.2 Desempeño docente

2.2.2.1 Definición

Para Peña (2002) se trata de acciones desarrolladas por las personas en relación a sus obligaciones, este llega a ser evaluado por la ejecución realizada. También, Remedio (2005) se trata de las actividades realizadas de acuerdo con su especialidad específica, la misma que ayuda desenvolverse en la producción y las relaciones personales sea para transformar, conocer y valorar su contexto real.

Según López (2008) para mejorar el desempeño de las personas se utilizan métodos y procesos con el fin de aumentar la productividad y competencias. El desempeño docente según Fernández (2008) se comprende como la autovaloración del profesor considerando las acciones eficaces desarrolladas en función a las actividades laborales.

De acuerdo con Padilla (2011) el desempeño docente tiene varios factores asociados al docente, estudiante y contexto, además se ejercen en diferentes niveles como la social, cultural, institucional, clima de aula; las mismas que se desarrollan por medio de la evaluación y reflexión en el quehacer pedagógico.

De acuerdo con Suarez (2019), se caracteriza por ser un constructo donde se expresan las diferentes actividades laborales desarrolladas por los docentes durante las sesiones de aprendizaje; este proceso requiere de la participación docentes desde la planificación, implementación, ejecución y evaluación permanente, durante este proceso la coordinación con los demás docentes y directivos es de vital importancia para lograr los fines educativos, así como los aprendizajes de los estudiantes y una mejor formación.

El desempeño de acuerdo con Meza (2018), esta referidos cumplir con las obligaciones sobre el puesto que se desempeña, contribuyendo en la organización en un mejor funcionamiento, asumiendo los valores y principios de la organización, entre ellos colaborar, respetar, actuar de manera positiva, cumplir los objetivos; con el fin de lograr resultados positivos y cumplir con las responsabilidades, ser ético y moral.

Por ello, se define el desempeño docente como las actividades desarrolladas durante las actividades laborales y en el ejercicio pleno del proceso de enseñanza aprendizaje, se busca información de desempeño favorable o desfavorable con la intención de mejorar sobre todo aquellos aspectos desfavorables o débiles.

2.2.2.2 Características

Las características que permiten un mejor desempeño docente (Universia, 2017) se describen a continuación.

2.2.2.2.1 Mente abierta

Un maestro debe aprender de manera permanente y adaptarse a nuevos conceptos. la experiencia docente diaria permitirá, así este permite superar obstáculos; el docente debe estar preparado para cualquier dificultad personal o profesional, en especial saber adaptarse.

2.2.2.2.2 Flexibilidad y paciencia

Las interrupciones en clase suelen ser algo normal, motivo por el cual es necesario mostrar tolerancia, flexibilidad y paciencia para no romper en estrés y problemas con otras personas, así como sobrellevar a los estudiantes.

2.2.2.2.3 Dedicación

Se profesor requiere capacitación permanente en los temas de especialidad como pedagógico, para estar capacitado en temas ante cualquier contingencia, lo cual favorece a cada clase, sobre todo si los estudiantes son inquietos académicamente.

2.2.2.2.4 Actitud positiva

La actitud positiva permite superar las posibles dificultades que se presenten durante las acciones de aprendizaje, los estudiantes necesitan que los profesores tengan apertura para el diálogo y discusión académica, así como la orientación profesional como personal.

2.2.2.2.5 Alta expectativas

Los profesores altamente capacitados y preparados, usualmente tienen expectativas altas y estimulan a los estudiantes que ellos también los tengan, esta actitud refuerza la necesidad del estudiante por aprender y avanzar cada vez más; estas condiciones serán útiles para lograr una mejor formación en los estudiantes y futuros ciudadanos responsables.

2.2.2.3 Evaluación del desempeño docente

De acuerdo con Baeza, Pérez y Reyes (2006) es importante reconocer las fortalezas en el desempeño, siendo de vital relevancia reconocer a la evaluación como un espacio de reflexión en un espacio de cordialidad y tolerancia, así asumir el compromiso de mejorar las funciones docentes, además de desarrollar ideas y proyectos de innovación en favor de los estudiantes y la institución. De este modo se valora y estima la actividad docente (García, 2008).

2.2.2.4 Funciones del desempeño docente

Las funciones del desempeño docentes según Valdés (2004) se trata sobre el diagnóstico, instructiva, educativa y desarrolladora, tal como se describe a continuación:

2.2.2.4.1 Función de diagnóstico

Consiste en la evaluación acerca del desenvolvimiento del docente durante sus clases con la intención de conocer el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollado por el profesor, así comparar los aciertos y desaciertos, así buscar las informaciones más importantes para superar las dificultades.

2.2.2.4.2 Función instructiva

Es la función desde la evaluación a los aprendizajes desarrollados por los estudiantes, se evalúan los principales indicadores para conocer con precisión el grado de saberes y acciones desarrolladas en el estructurado proceso de aprendizaje.

2.2.2.4.3 Función educativa

Se trata de la evaluación de desempeño del instructor que ha servido para mejorar de manera constante, lo cual realiza con esfuerzo personal, de manera que siente satisfacción y puede hacer notar las diferencias con el tiempo.

2.2.2.4.4 Función desarrolladora

Se trata de la ejecución de la evaluación a las labores prestadas por el profesor, quien se vale de los resultados para seguir mejorando de manera permanente y continuar progresando en función laboral.

2.2.2.5 Dimensiones

Las dimensiones del desempeño docente han sido sustentadas por Montenegro (2011), y se describe a continuación.

2.2.2.5.1 Personal

Es el conjunto de sujetos que laboran en la institución educativa y favorecen los procesos de enseñanza y aprendizaje desde el personal administrativo, directivo, auxiliar y profesores; todos ellos buscan mejorar la educación. El trato personal por medio de la comunicación, las buenas relaciones y el respeto suelen ser determinantes en una relación personal; los tratos agradables, de servicio y respetos suelen agradar a las personas, más aún si sirven para solucionar los problemas que

se presentan durante las labores generan un estado de confianza y seguridad entre los colaboradores, en este proceso se origina un estado de amistad y apego.

2.2.2.5.2 Aula y demás ambientes de aprendizaje

Se trata de los ambientes de la institución, es decir la infraestructura de la institución, así como sus muebles y comodidades para llevar a cabo las sesiones de aprendizaje. Los ambientes de la institución educativa mientras mejor se mantengan creara una actitud de confianza y seguridad tanto para los profesores como los estudiantes; el mantenimiento de la limpieza, orden, circulación y ambientación son relevantes para incentivar al trabajo por parte de los profesores como de estudio por parte de los estudiantes, generando un estado de estabilidad y armonía, incentivando mejorar cada clase. Otro de los ambientes importante es el baño, cuya limpieza y fragancia permiten a la persona mantenerse más estable a diferencia que si este se mantiene sucio y con olores desagradables genera una conducta de colera y tanto estudiantes como profesores muestran desagrado y molestia. Los muebles y enseres también deben ser los más cómodos para estudiantes y profesores, ya que estos dan confort y permiten que el cuerpo descansa y se relaje, generando tranquilidad y un descanso revitalizador para continuar permanente con las actividades educativas.

2.2.2.5.3 Institucional

Está constituida por la comunidad educativa sean directivos, administrativos, profesores, auxiliares, estudiantes, padres de familia, egresados y otros; los cuales permiten la funcionalidad de la organización sea para fortalecerla y ayudar avanzar en los fines propuestos de los documentos administrativos. Además, requiere que cada miembro de la comunidad educativa cumpla con sus

funciones a fin de lograr cumplir con los fines establecidos en los documentos de planificación, así satisfacer las necesidades educativas de los usuarios externos, así como la satisfacción de los padres y los propósitos regional y nacional.

2.2.2.5.4 Entorno

Se trata de la instituciones o colectivo que se encuentran entorno a la institución educativa, las mismas que pueden apoyar y fortalecer los servicios educativos. Las instituciones educativas deben desarrollar alianzas estratégicas con otras organizaciones sean públicas y privadas como empresas productivas, mineras, servicios en general, hospitales, comedores populares, organizaciones deportivas y religiosas, policía y otras, para mejorar la función educativa de la institución.

2.3 Marco conceptual

Clima organizacional

Es el conjunto de cualidades ambientales percibidas directa o indirectamente por los colaboradores, además las relaciones de comunicación entre los miembros y los tratos entre los mismos, así como el trato con los clientes y proveedores (Almeida, 2019).

Desempeño docente

El desempeño docente tiene varios factores asociados al docente, estudiante y contexto, además se ejercen en diferentes niveles como la social, cultural, institucional, clima de aula; las mismas que se desarrollan por medio de la evaluación y reflexión en el quehacer pedagógico (Padilla, 2011).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El tipo de es básico (Sánchez y Reyes, 2006) definen este tipo de investigación como el proceso de lograr incrementar, ampliar y profundizar las explicaciones a través de estudios teóricos o de otra índole. En este caso el estudio se centra en la obtención de datos de hechos reales para procesarlos estadísticamente de acuerdo al coeficiente de correlación, así conocer la correlación entre las variables.

Si los resultados muestran relación entre las variables mencionadas, entonces es posible afirmar cierto nivel de implicancia de la variable 1 en la variable 2.

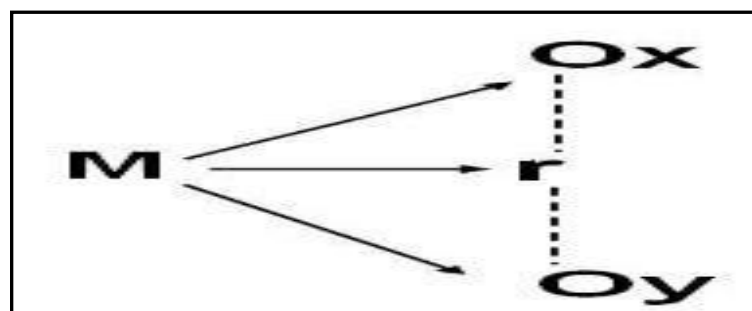
3.2 Diseño de investigación

El diseño de estudio es no experimental, transeccional, *expost facto*, descriptivo correlacional; las mismas que se describen a continuación.

El estudio es no experimental (Hernández, Baptista y Fernández, 2016), porque nunca se manipulará la variable independiente para conocer sus efectos en la variable dependiente, en el presente estudio se tomarán los datos para asociar las variables de estudio.

El estudio es transeccional (Hernández, Baptista y Fernández, 2016), ya que los datos serán tomados en un solo momento a los docentes de la institución, los instrumentos serán aplicados en solo momento por medio de una encuesta durante el inicio del año 2020.

Además, el estudio es *expos facto* (Hernández, Baptista y Fernández, 2016), es decir los datos serán tomados después de que los hechos acerca de las variables de estudio ya han pasado. También el estudio es descriptivo correlacional (Hernández, Baptista y Fernández, 2016), ya que se medirá la correlación entre las variables. En este proceso se usarán os estadísticos pertinentes, previa prueba de normalidad de las variables.



3.3 Población y muestra

La población la integran 42 profesores de primaria y secundaria de la Institución Educativa 1124 José Martí.

La muestra es censal compuesta por los 42 profesores mencionados, mientras el muestreo es no probabilístico intencionada, es decir el investigador tienen facilidad para aplicar el instrumento de investigación este es motivo para elegir a la muestra.

Los rasgos demográficos de la población son las siguientes.

Tabla 3

Población según edad por nivel de enseñanza

Primaria por edad/años	Cantidad	Secundaria por edad/años	Cantidad
43	1	28	1
44	3	40	2
45	1	43	2
46	1	46	2
47	1	47	1
49	1	49	2
51	2	50	2
52	2	51	1
54	1	53	1
55	1	57	1
56	1	58	1
57	1	60	1
58	4	62	1
61	2		
62	2		
Total	24		18

Tabla 4

Población según condición laboral, sexo y turno

Condición laboral		Sexo		Turno	
Nombrado	Contratado	Hombre	Mujer	Mañana	Tarde
38	4	15	27	34	8

Criterios de inclusión:

Participación voluntaria

Estar laborando al momento de la aplicación del instrumento

Conservar buen estado de salud

Criterios de exclusión:

No desear participar en la encuesta

Ausentarse durante la aplicación del instrumento

Problemas de salud

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación elegida en esta oportunidad es la encuesta, por la facilidad que se tienen para aplicar a una mayor cantidad de sujetos al mismo tiempo.

Los instrumentos elegidos para esta ocasión son dos cuestionarios para medir el clima organizacional y el desempeño docente, como se describe a continuación.

El clima organizacional será medido por un cuestionario elaborado por Litwin y Sringer (1968) y adaptado por Almeida (2018), el cual consta de seis dimensiones como estructura compuesta de dos indicadores, responsabilidad individual con dos indicadores, remuneración con dos indicadores, riesgo y toma de decisiones con dos indicadores, apoyo con dos indicadores, tolerancia al conflicto con dos indicadores; además se constituye de 30 ítemes con respuesta

múltiple y con escala de Likert. La escala es muy mala (1), mala (2), regular (3), bueno (4) y muy bueno (5). El instrumento está dirigido a docentes con una duración de 20 minutos.

Tabla 5

Variable 1, por ítems según dimensión

Dimensiones	Ítems	Total
Estructura	1,2,3,4,5	5
Responsabilidad individual	6,7,8,9,10	5
Remuneración	11,12,13,14,15,16	6
Riesgo y toma de decisiones	17,18,19,20,21	5
Apoyo	22,23,24,25,	4
Tolerancia al conflicto	26,27,28,29,30	5

El desempeño docente será medido por un cuestionario elaborado por Montenegro (2011) y adaptado por Almeida (2018), el cual consta de cuatro dimensiones como personal integrado por dos indicadores, aulas y demás ambientes integrado por dos indicadores, institucional integrado por dos indicadores, entorno integrado por un indicador, el mismo que consta de 31 ítems; son preguntas de respuesta múltiple y con escala de Likert, con alternativas muy mala (1), mala (2), regular (3), bueno (4) y muy bueno (5). El instrumento está dirigido a docentes con una duración de 20 minutos.

Tabla 6*Variable 2, por ítems según dimensión*

Dimensiones	Ítems	Total
Personal	1,2,3,4,5,6,7,8	8
Aula y demás ambientes de aprendizaje	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	11
Institucional	21.22.23.24.25.26.27	8
Entorno	28,29,30,31	4

En cuanto a la validez (Almeida, 2019) de los instrumentos de investigación estos han sido validado por tres expertos como la Dra. Tula Sánchez, Mg. Dante Macazaba y Mg. Eli Carrillo, quienes la consideraron entre apropiado y muy apropiado. La confiabilidad de los instrumentos se ha realizado aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach, para el instrumento clima organizacional la confiabilidad de acuerdo al resultado es de 0,782 y el instrumento desempeño docente fue de 0,791, lo cual demarca buena confiabilidad.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas a usar para el análisis de los datos son de carácter descriptivo e inferenciales, como se detalla en adelante. Una vez aplicado los instrumentos de estudio y organizados los datos en una hoja de SPSS 25, se ordenan cada uno de los ítems, indicadores, dimensiones y variables. Los datos son sometidos a la prueba de validez y confiabilidad, es así como se usará la prueba de criterio de jueces, para medir la validez del instrumento de investigación; además, para la prueba de confiabilidad para medir la homogeneidad de las preguntas promediando todas las

correlaciones entre todos los ítemes para conocer su parecido, para el análisis se usó el criterio de confiabilidad.

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

Interpretación:

a: Coeficiente - K: N. de ítemes - $\sum S_i^2$: Sumatoria - S_T^2 : Varianza de la suma de ítemes

Tabla: 7

Confiabilidad

Nivel	Rango
Alta	0,90 – 1,00
Fuerte	0,76 – 0,89
Existe	0,70 – 0,75
Baja	0,61 – 0,69
No confiable	0 – 0,60

Fuente: Kerlinger (2002)

Los resultados serán presentados por medio de las figuras y tablas, cada uno de los cuales serán analizados de acuerdo a las necesidades de las hipótesis. En la presentación de los resultados será necesario la aplicación de las normas APA para la redacción, para lo cual se tendrá en cuenta las normas establecidas en la séptima edición del año 2020.

En los resultados se aplicarán los métodos científicos, sea el analítico para analizar cada uno de los resultados por variables o dimensiones y sus respectivos niveles, así como los resultados de correlación de las hipótesis; el análisis será de manera explícita, luego se aplica el método sintético, por medio de la conclusión final de cada parte analizada, donde se establece de manera sintética la ratificación o rechazo de la hipótesis de manera fundamentada.

Los resultados del estudio sean de carácter descriptivo como inferencial en contrastar las hipótesis tienen la finalidad de esclarecer los hechos vertidos inicialmente; estos resultados serán comparados con los resultados de los antecedentes de investigación sea de carácter nacional e internacional, para lograr este propósito será pertinente hacer las comparaciones del caso se por la similitud de los resultados o las diferencias que se encuentren entre estos.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados por variables

Después de haber recolectado los datos se organizaron en una hoja de SPSS 25, los datos específicos, se usaron en las dimensiones y variables, haciendo posible la aplicación del coeficiente estadístico descriptivo e inferencial.

En los resultados se muestran las informaciones descriptivas. Identificando los niveles de las variables de estudio, además, se incluye los resultados de las dimensiones de ambas variables; asumiendo la percepción de los profesores de la institución educativa objeto de estudio.

También, se muestran los resultados obtenidos una vez aplicado el estadístico correlacional, de acuerdo a las hipótesis planteadas en este estudio, considerando la correlación, la correlación significativa, la significancia y la población.

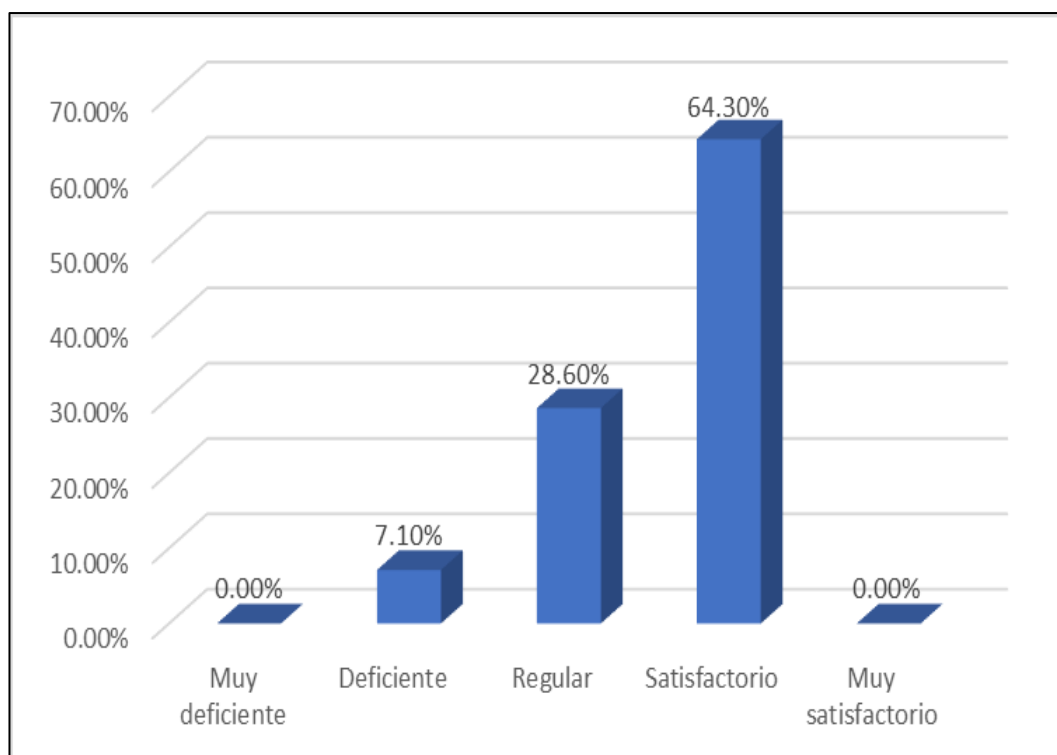
Además, la presentación de los resultados, se muestran en figuras y tablas, redactadas de acuerdo a las normas APA, previo análisis descriptivo o inferencia, de acuerdo con cada caso.

4.1.1 Resultados descriptivos

El clima organizacional de acuerdo con la percepción de los profesores, del 100% de los profesores, el 64,30% considero ser satisfactorio, 28,60% regular, 7,10% deficiente. Es decir, la mayoría de profesores considera satisfacción por el clima que se presenta en la organización. Los profesores en su mayoría se sienten satisfechos de las relaciones con los demás profesores, de manera que el clima entre profesores es positivo, y permite buenas relaciones entre los profesores, pero preocupa que más de un tercio se encuentre en niveles de menor satisfacción, el mismo que sería origen de las dificultades para mantener buenas relaciones, armonía durante sus labores educativas y atención con los usuarios de la institución.

Figura 1

Variable 1 (V1)

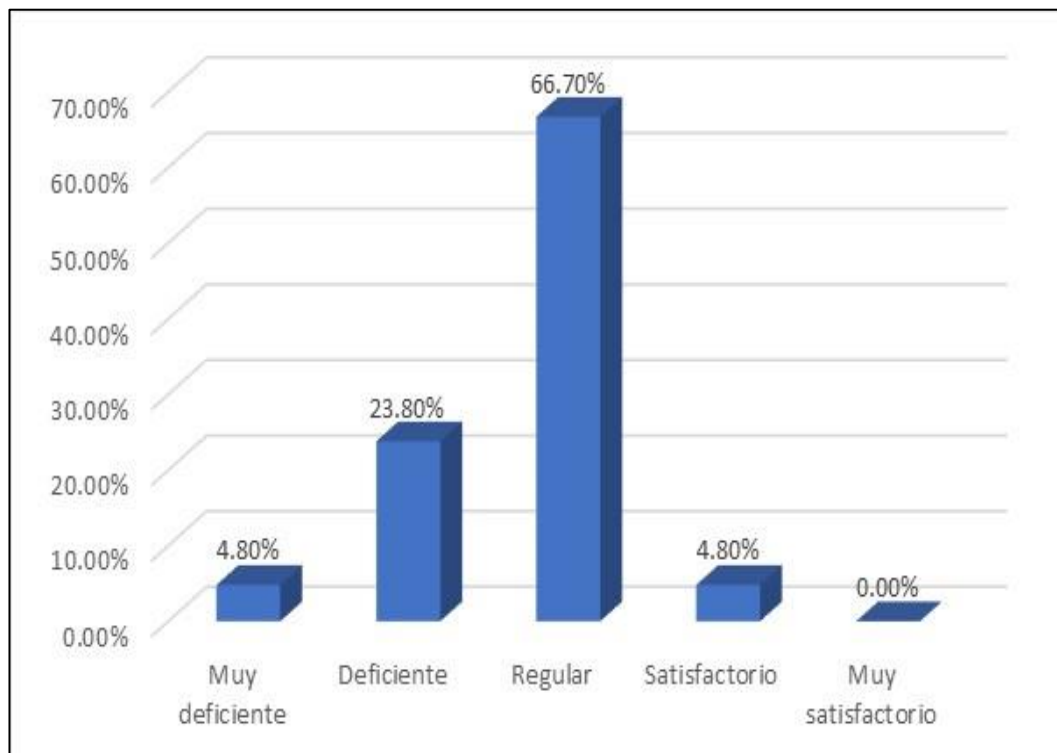


Nota. La figura representa el resultado de los cinco niveles de la escala de clima organizacional. Elaboración propia (2022).

La dimensión estructura de acuerdo con la percepción de los profesores, del 100% de los profesores, el 66,70% manifiesta un nivel regular, el 23,80% deficiente, 4,8% muy deficiente y 4,8% satisfactorio. En ese sentido, la mayoría de profesores manifiesta la regularidad en la dimensión estructura. Es decir, la reglas, proceso y otras actividades de los profesores en la institución educativa preocupa ya que la mayoría percibe una ubicación entre el nivel regular y deficiente, constituyendo una seria deficiencia y estaría condicionando las buenas relaciones, el mismo que debe mejorar, es un hecho alarmante en vista de que el nivel satisfactorio es demasiado bajo, es decir los profesores no priorizan esta dimensión o hacen un mal uso del mismo creando dificultades cuando le son necesario.

Figura 2

Dimensión 1 de VI

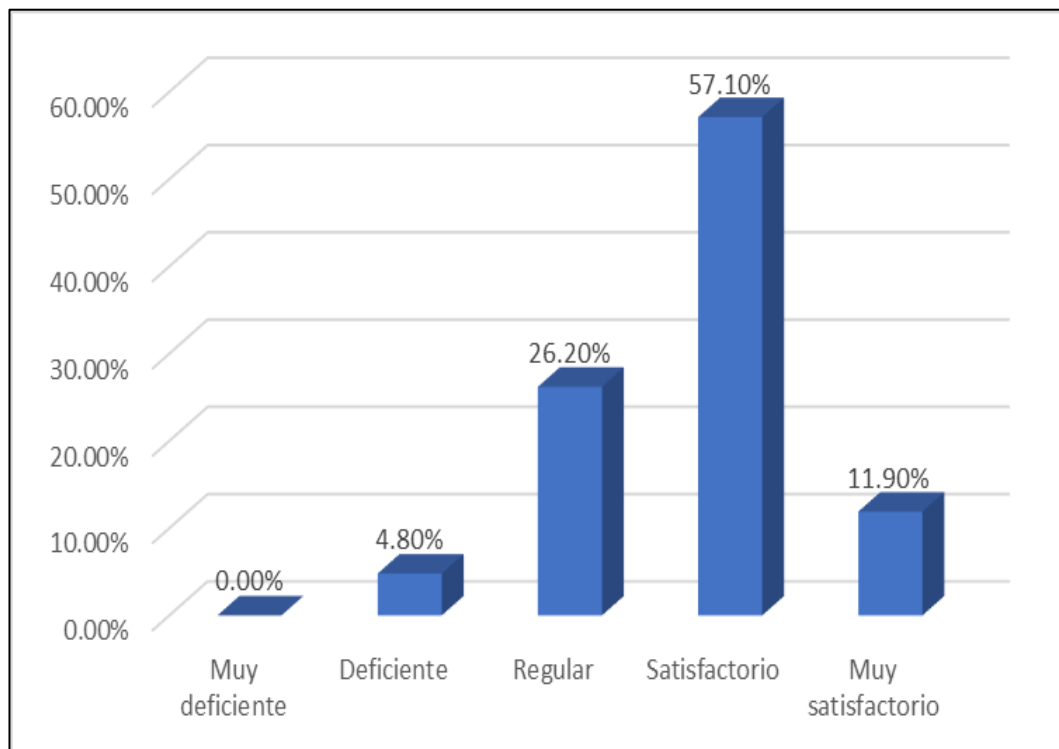


Nota. La figura representa el resultado de los cinco niveles de la escala de estructura. Elaboración propia (2022).

La dimensión responsabilidad individual, según la percepción de los profesores, del 100%, un 57,10% considera ser satisfactorio, el 26,20% regular, 11,90% muy satisfactorio y 4,8% deficiente. Así, la mayoría de profesores perciben un nivel satisfactorio de responsabilidad individual. Si bien es cierto que más de la mitad de los profesores consideran estar satisfechos en esta dimensión, dado que es un fuerte apego por asumir responsabilidad de sus labores, sin embargo, preocupa la tercera parte de profesores que se ubican entre una satisfacción regular y deficiente, el mismo que estaría generando irresponsabilidad con respecto a sus funciones en la institución educativa, y en algunos casos podrían desconocer sus funciones, motivo por el cual estarían cometiendo la omisión del mismo.

Figura 3

Dimensión 2 de VI

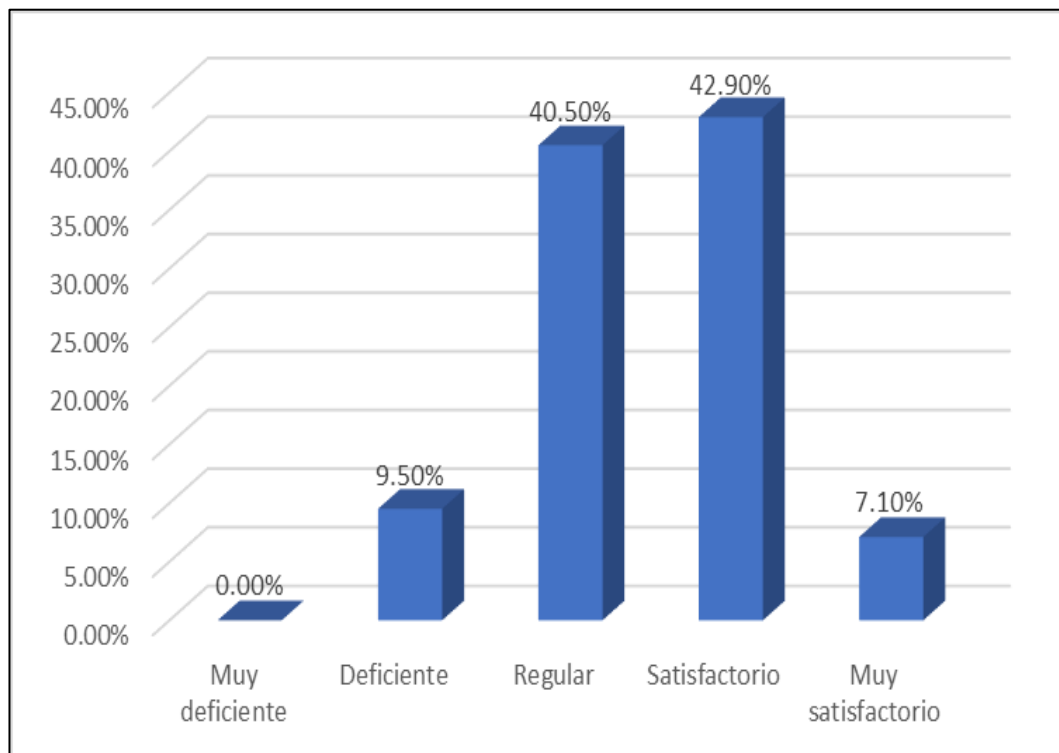


Nota. La figura contiene los valores de los 5 niveles de la responsabilidad individual. Elaboración propia (2022).

La dimensión remuneración, según la percepción de los profesores, del 100%, un 42,90% considera satisfactorio, 40,50% regular, 9,50% deficiente y 7,10% satisfactorio. Se deriva que, la mayoría de profesores considera un nivel satisfactorio de la responsabilidad individual. Los resultados muestran que los profesores en su mayoría se encuentran satisfechos con su remuneración, a la vez existe un porcentaje parecido en el nivel regular, es decir los profesores perciben una regular satisfacción por sus ingresos económicos, este hecho estaría asociado a las relaciones personales como el mismo desempeño de los profesores; estos hechos requieren la necesidad de los profesores tomen conciencia de la labor más importante que tienen al formar los futuros ciudadanos.

Figura 4

Dimensión 3 de VI

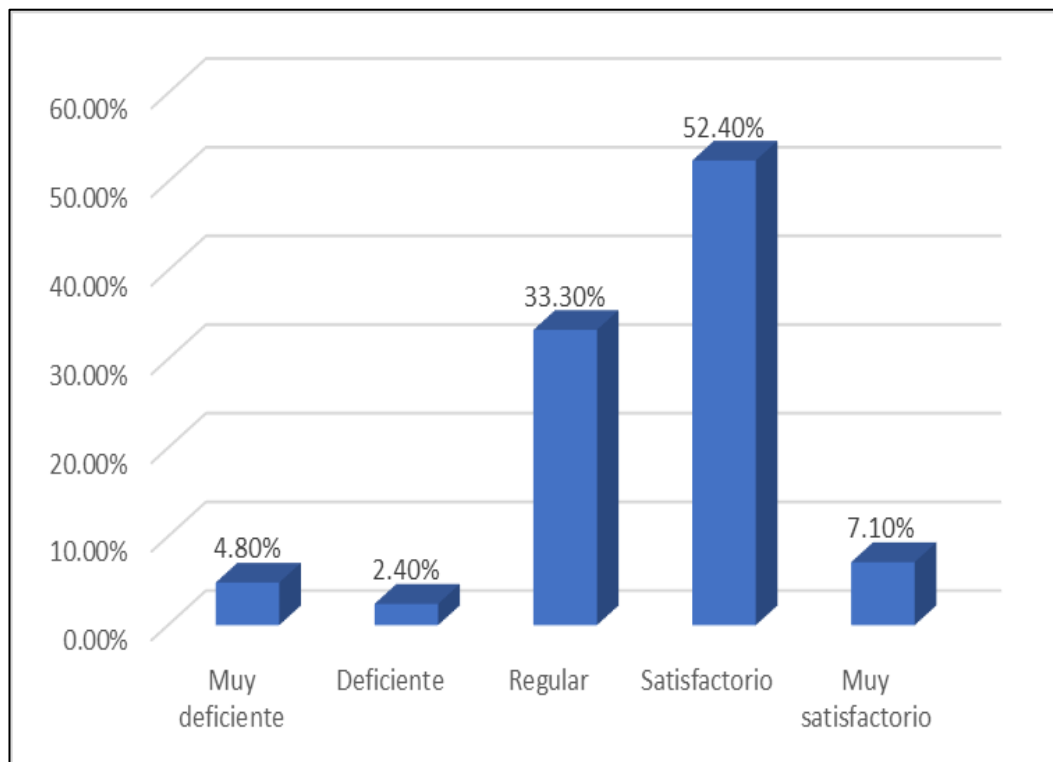


Nota. La figura contiene los valores de los 5 niveles de remuneración. Elaboración propia (2022).

La dimensión riesgo y toma de decisiones, según la percepción de los profesores, del 100%, un 52,40% considera ser satisfactorio, 33,30% regular, 7,10% muy satisfactorio, 4,80% muy deficiente y un 2,40% ser deficiente. En ese sentido, la mayoría de profesores ubica en el nivel satisfactorio el riesgo y toma de decisiones. En esta dimensión la mayoría de profesores se encuentran satisfechos, sin embargo, un buen porcentaje de profesores mantienen niveles entre regular y deficiente que debería ser superado, porque manifiestan las situaciones difíciles para asumir riesgos y tomar decisiones cuando estas se requieren, el mismo que estaría afectando las buenas relaciones entre profesores e incluso con los estudiantes durante las sesiones de clase.

Figura 5

Dimensión 4 de VI

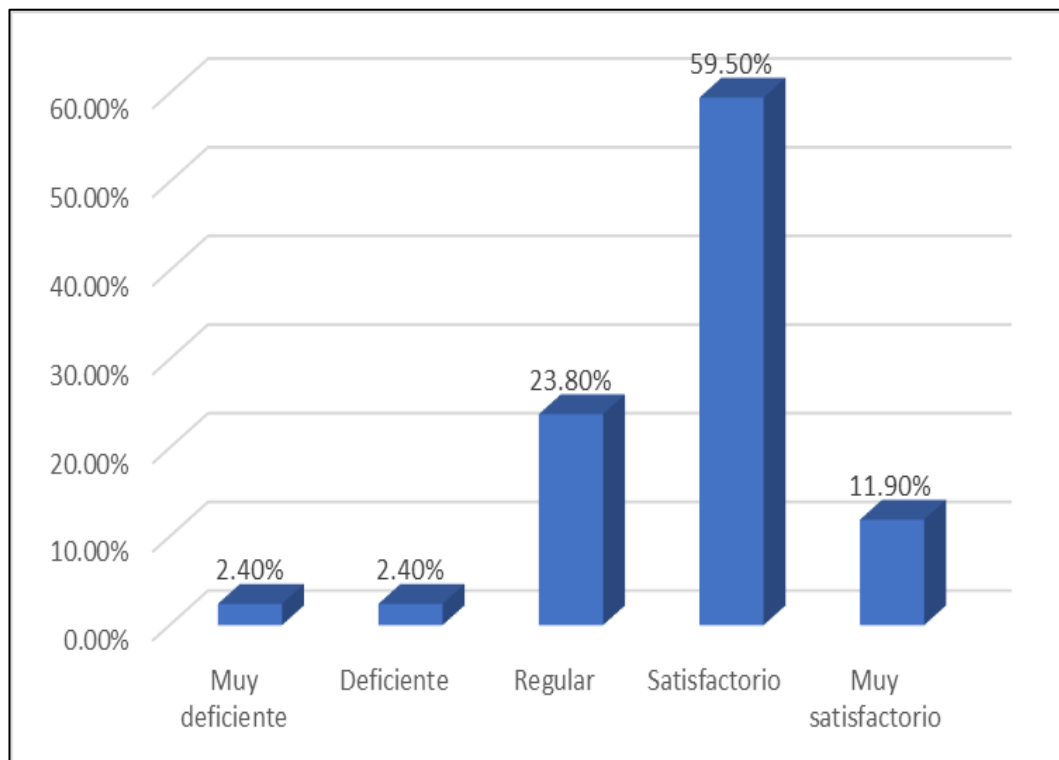


Nota. Porcentajes de los cinco niveles de riesgo y toma de decisiones. Elaboración propia (2022).

La dimensión apoyo, de acuerdo con la percepción de los profesores, del 100%, 59,50% considera ser satisfactoria, 23,80% regular, 11,90% muy satisfactoria, 2,4% muy deficientes y 2,40% deficiente. Así, la mayor parte de profesores ubican en el nivel satisfactorio la dimensión apoyo. Los profesores consideran en su mayoría que existe apoyo entre ellos, es decir cuando laboral en la institución educativa se apoyan para lograr sus objetivos, pero preocupa un porcentaje que considera una satisfacción regular, es decir los profesores se apoyan a veces y otras no, el mismo que estaría condicionando las relaciones entre ellos, este hecho requiere de un mayor compromiso por parte de los profesores y directivos de la institución educativa.

Figura 6

Dimensión 5 de VI

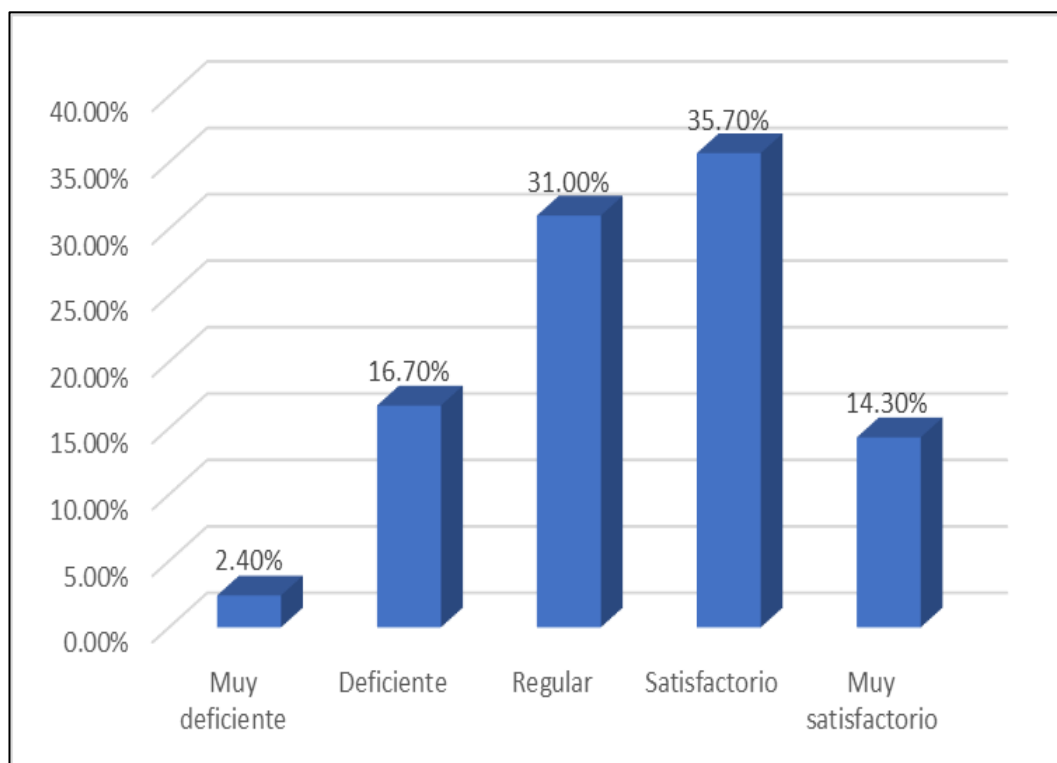


Nota. Porcentajes de los cinco niveles de apoyo. Elaboración propia (2022).

La dimensión tolerancia al conflicto, según la percepción de los profesores, del 100%, un 35,70% considera ser satisfactorio, 31,00% regular, 16,70% deficiente, 14,30% muy satisfactorio y 2,40% muy deficiente. Así, la mayoría de profesores ubican entre el nivel regular y satisfactorio la tolerancia al conflicto. Tolerar el conflicto es una cualidad que permite disminuir el estrés y genera empatía, generando una mayor posibilidad para desarrollar mejores relaciones entre los profesores y permite la colaboración en los quehaceres educativos; sin embargo un porcentaje significativo se ubican entre los niveles regular y deficiente, demarcando conflictos en las relaciones entre los profesores y generando un estado de intolerancia y alejamiento en el desarrollo de sus actividades, así como pueden presentarse conflictos con los estudiantes.

Figura 7

Dimensión 6 de VI

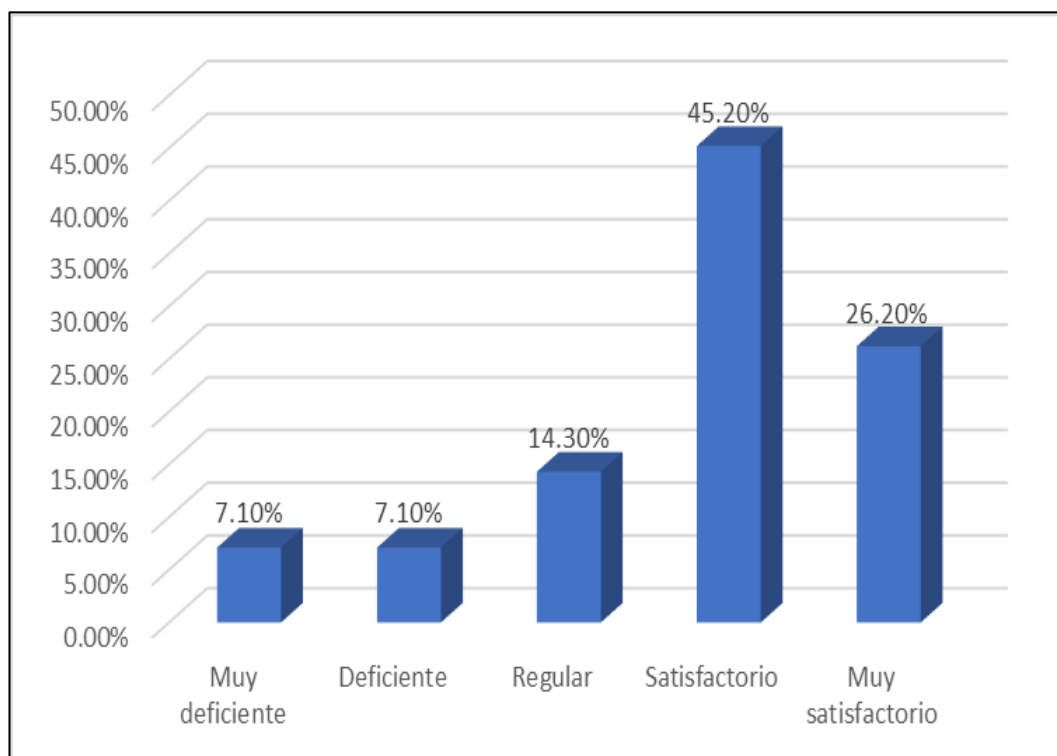


Nota. Resultados del porcentaje de los 5 niveles de tolerancia al conflicto. Elaboración propia (2022).

El desempeño docente, de acuerdo con la percepción de los profesores, del 100%, un 45,20% considera ser satisfactorio, 26,20% muy satisfactorio, 14,30% regular, 7,10% deficiente y 7,10% muy deficiente. Así la mayoría de profesores ubica en el nivel satisfactorio el desempeño docente. Si bien es cierto que la mayoría de profesores se sienten satisfechos de su desempeño, este dato significa que los profesores estarían logrando buenos resultados en el desempeño de los estudiantes en su proceso de aprendizaje y buen comportamiento; sin embargo, es preocupante que un grueso de profesores percibe un desempeño regular o muestran deficiencias al desarrollar sus actividades de enseñanza aprendizaje, el mismo que puede afectar los aprendizajes de los estudiantes. Esa así, como quienes dirigen la institución educativa está en la obligación de mejorar la preparación de los profesores.

Figura 8

Variable 2 (V2)

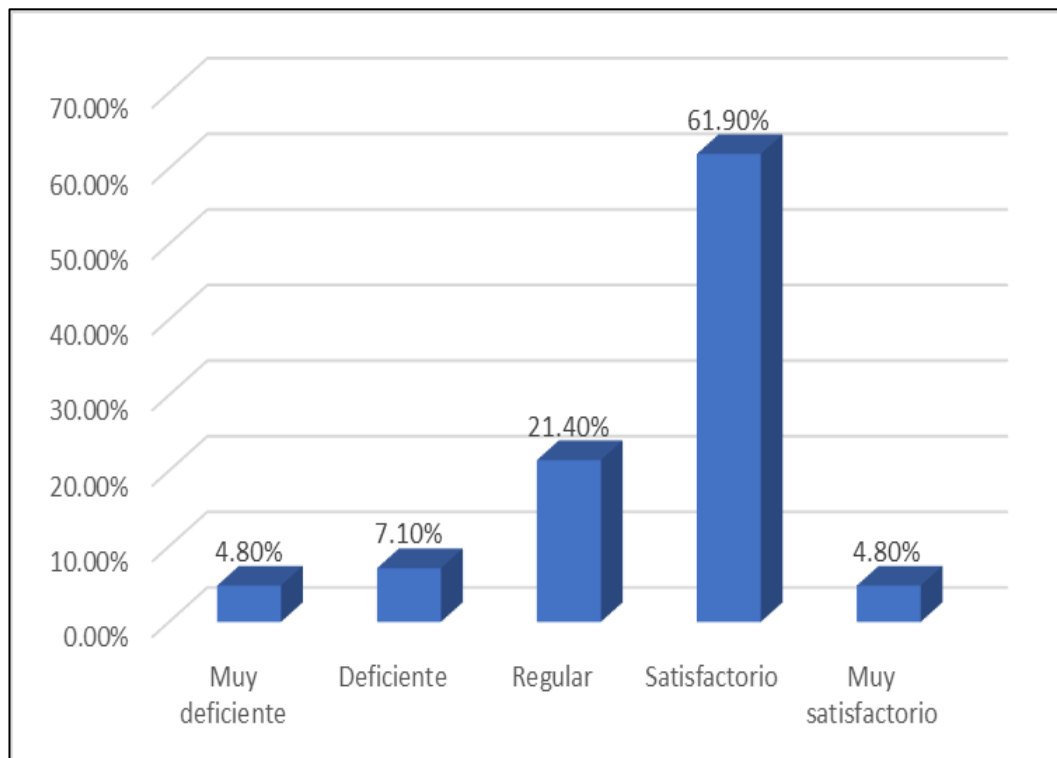


Nota. Resultados del porcentaje de los 5 niveles de desempeño docente. Elaboración propia (2022).

La dimensión personal, de acuerdo con la percepción de los profesores, del 100%, un 61,90% considera ser satisfactorio, 21,40% regular, 7,10% deficiente, 4,80 muy satisfactorio y 4,80% deficiente. Se sigue que, la mayor parte de profesores ubica en el nivel satisfactorio la dimensión personal. Los profesores consideran haber logrado un mejor desempeño en sus tratos personales con sus colegas y estudiantes, pero un porcentaje significativo y preocupante percibe entre regular y deficiente en su trato personal, esta información estaría produciendo deficiencias en las relaciones laborales y generaría dificultades para lograr los fines de la institución; las condiciones de desempeño personal requieren ser reforzadas y lograr sostenibilidad para aumentar una mejor relación entre los profesores y los estudiantes.

Figura 9

Dimensión 1 de V2

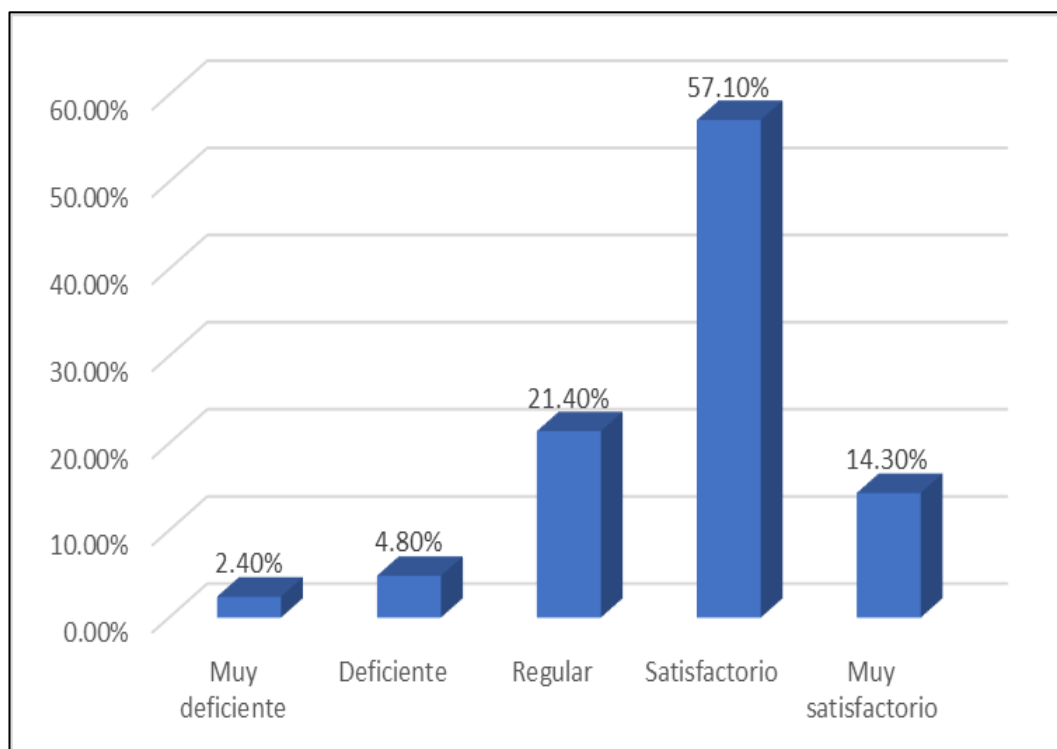


Nota. Valor porcentual de los cinco niveles de personal. Elaboración propia (2022).

La dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje, según la percepción de los profesores, del 100%, un 61,90% considera ser satisfactorio, 21,40% regular, 7,10% deficiente, 4,80% muy satisfactorio y 4,80 muy deficiente. Es decir, la mayoría de profesores ubica en el nivel satisfactorio la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje. Los encuestado en mayoría perciben que los ambientes de la institución educativa reúnen las condiciones para el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes favoreciendo su adaptación y estimulantes para lograr los nuevos aprendizajes; también se muestra un porcentaje alarmante entre regular y deficiente que manifiesta una clara necesidad de mejorar los ambientes de la institución, para lograr los fines educativos de profesores y estudiantes, favoreciendo la calidad educativa y el bienestar de la comunidad educativa.

Figura 10

Dimensión 2 de V2

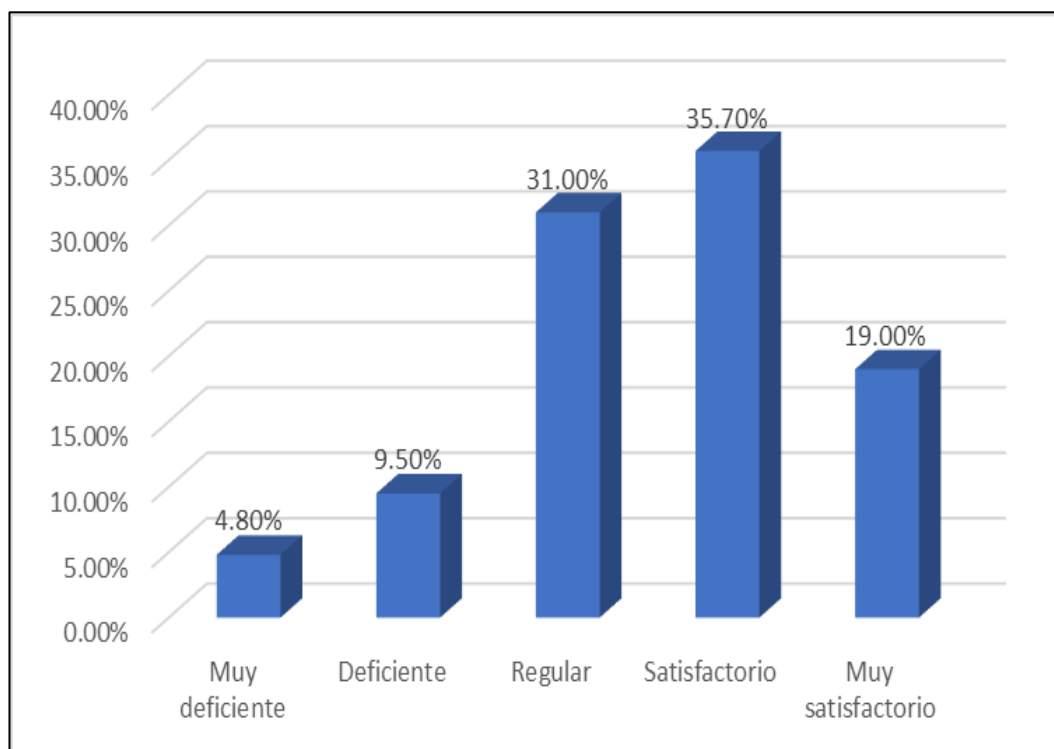


Nota. Valor porcentual de los cinco niveles de aula y demás ambientes de aprendizaje. Elaboración propia (2022).

La dimensión institucional, según la percepción de los profesores, del 100%, un 35,70% considera satisfactorio, 31,10% regular, 19,00% muy satisfactorio, 9,50% deficiente y 4,80% muy deficiente. Así la mayoría de profesores ubican en el nivel satisfactorio la dimensión institucional. Mas de la mitad de los profesores perciben que la dimensión institucional es satisfactoria, es decir los miembros de la comunidad educativa mantienen una relación de comunicación permanente y logran cumplir con los objetivos de la institución para satisfacción de los usuarios y favorecen los aprendizajes de los estudiantes y el desenvolvimiento de los profesore, haciendo de la escuela un lugar de armonía entre profesores, estudiantes, directivos y los demás miembros; sin embargo, un porcentaje que preocupa se encuentran entre regular y deficiente, el mismo que debe corregirse.

Figura 11

Dimensión 3 de V2

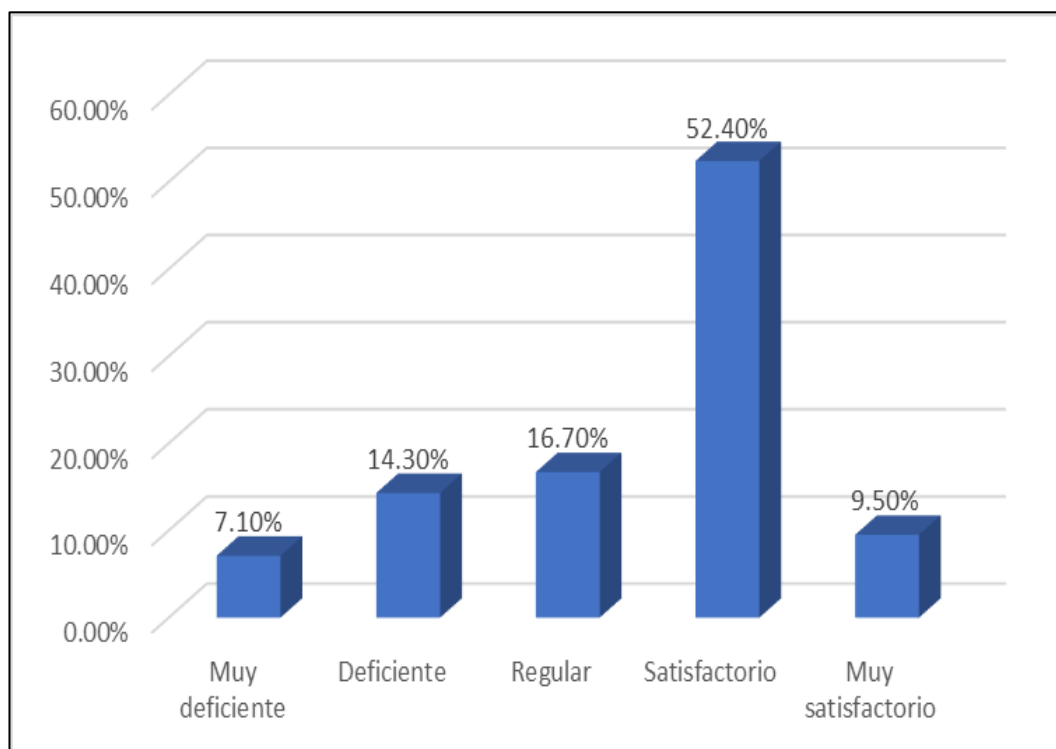


Nota. Valores en porcentajes de los niveles de institucional. Elaboración propia (2022).

La dimensión entorno, de acuerdo con la percepción de los profesores, del 100%, un 52,40% considera ser satisfactorio, 16,70% regular, 14,30% deficiente, 9,50% muy satisfactorio y 7,10% muy deficiente. De ello, los profesores ubican en mayoría en el nivel satisfactorio la dimensión entorno. Una mayoría de profesores percibe que el entorno o vecinos e instituciones que rodean la institución apoyan y ayudan a que la comunidad educativa mejore y supere los problemas que se presentan en ésta, apoyando la educación de los estudiantes; existe un grupo significativo de estudiantes que no están de acuerdo con esa percepción, ya que consideran que el entorno no estaría apoyando a la institución, motivo por el cual sería necesario que los directivos esclarezcan como las personas e instituciones del entorno apoyan la labor educativa de la escuela.

Figura 12

Dimensión 4 de V2



Nota. Valores de porcentajes de los niveles de entorno. Elaboración propia (2022).

4.1.2 Contrastación de hipótesis

Las hipótesis de investigación serán contrastadas usando el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Los niveles de correlación serán establecidos de acuerdo con los valores de la siguiente tabla:

Tabla 8

Rango Rho de Spearman

Rango	Interpretación
-0,09	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
+0,10	Correlación positiva muy débil
+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente. Hernández, Baptista y Fernández (2016).

La decisión, se mide con el nivel de significancia de $5\% = 0,05$. Es decir, si el valor p es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna; si el p valor es menor o igual a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis:

Hipótesis general

$$H_0: (\mu_1 = \mu_2)$$

$$H_a: (\mu_1 > \mu_2)$$

El análisis de la Tabla 9, construido de acuerdo a los datos recogidos de los encuestados han demostrado una correlación positiva media de 0,603, correlación significativa al 0,01. La significancia ha sido de 0,000, valor menor a 0,05, de manera que se acepta la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula. Los valores muestran una asociación positiva media, directa y significativa, entre las variables estudiadas, de manera que mayor sea el nivel de la variable uno mayor será el nivel de la variable dos. Estos resultados se asemejan a otros hallazgos mostrados en los antecedentes y otros más.

Por ello, el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño docente.

Tabla 9

Asociación de V1 y V2

Variables	Correlación	Significancia	Correlación	N
Clima organizacional	0,01	0,000	0,603	42
Desempeño docente				

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: Existe un nivel alto del clima organizacional.

H0: No existe un nivel alto del clima organizacional.

De acuerdo a la percepción de los profesores, la mayoría 64,3% considera un nivel alto de clima organizacional. Pero, casi la tercera parte de profesores percibe una satisfacción media del clima organizacional, mientras algo más del 7,1% percibe una satisfacción baja de la variable; el mismo que perjudicaría las buenas relaciones entre los mismos, a la vez generaría algunas controversias en el desarrollo laboral y educativos con otros profesores, administrativos, estudiantes y padres de familia; siendo relevante este aspecto para mejorar las actividades laborales y educativas, el porcentaje que se muestra debería ser motivo para disminuir dicha percepción en favor de mejores condiciones de trabajo. Tal es así que disminuir esta percepción debe ser preocupación de la comunidad educativa.

Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe un nivel alto del clima organizacional.

Tabla 10

Nivel VI

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N
Muy bajo	0	0%	
Bajo	3	7,1%	
Medio	12	28,6%	42
Alto	27	64,3%	
Muy alto	0	0%	

Hipótesis específica 2

Hi: Existe un nivel alto de desempeño docente.

H0: No existe un nivel alto de desempeño docente.

El análisis de la tabla 11, de acuerdo con los datos recogidos de los encuestados, la percepción de los profesores, la mayoría 45,2% considera un nivel alto de desempeño docente a la vez casi la tercera parte de los encuestados considera estar satisfecho en un nivel muy alto sobre su desempeño; sin embargo, es necesario reflexionar sobre los resultados que las acompaña como la satisfacción media de un poco más de 14% y otro porcentaje parecido entre los niveles de satisfacción más bajo, estos últimos resultados significa casi la tercera parte y debe ser motivo de cambios que favorezcan un mejor desempeño de los profesores, tanto en las relaciones con los profesores como los estudiantes, dichos cambio deben dar sostenibilidad a los logros alcanzados por los profesores con mayores niveles de satisfacción.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alter; se sigue que, existe un nivel alto de desempeño docente.

Tabla 11

Nivel V2

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N
Muy bajo	3	7,1%	
Bajo	3	7,1%	
Medio	6	14,3%	42
Alto	19	45,2%	
Muy alto	11	26,2%	

Hipótesis específica 3

$$H_0: (\mu_1 = \mu_2)$$

$$H_a: (\mu_1 > \mu_2)$$

El análisis de resultado de la tabla 12, muestra una correlación positiva media, considerable de 0,603, correlación significativa al 0,01. La significancia ha sido de 0,000, valor menor a 0,05, de manera que se acepta la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula. Es decir, tanto la variable 1 y la dimensión 1 del desempeño docente (DD) muestran asociación entre ellas, es decir que cuando se presenta un mayor nivel de clima organizacional también se presentará un mayor nivel de la dimensión personal de DD. Los valores establecidos son parecidos a los de otros estudios, a la vez se encontraron datos diferentes a este de acuerdo con los estudios previos a este como se discute más adelante.

En consecuencia, el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la dimensión personal.

Tabla 12

Asociación de VI y DI

Variable/Dimensión	Correlación significativa	Significancia	Correlación	N
Clima Organizacional Personal	0,01	0,000	0,603	42

Hipótesis específica 4

$$H_0:(\mu_1 = \mu_2)$$

$$H_a:(\mu_1 > \mu_2)$$

El análisis elaborado en la tabla 13, los resultados de los profesores encuestados han mostrado una correlación positiva, media de 0,509, correlación significativa al 0,01. La significancia ha sido de 0,000, valor menor a 0,05, de manera que se acepta la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula. Los valores descubiertos en este estudio muestran asociación entre la variable 1 y la dimensión 2 de DD, es decir que cuando el clima organizacional se eleva también se eleva la dimensión 2 del DD, esta información es relevante para seguir mejorando la dimensión 2, el mismo que requiere de la participación de directivos y profesores.

En consecuencia, el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje.

Tabla 13

Asociación VI y D2

Variable/Dimensión	Correlación	Significancia	Correlación	N
Clima organizacional	0,01	0,000	0,509	42
Aula y demás ambientes de aprendizaje				

Hipótesis específica 5

$$H_0:(\mu_1 = \mu_2)$$

$$H_a:(\mu_1 > \mu_2)$$

El análisis desarrollado por el investigador en el tabal 14, obtuvo como resultado una correlación positiva, muy débil de 0,232, correlación no significativa. Sin embargo, la significancia ha sido de 0,140, valor menor a 0,05, de manera que se acepta la hipótesis nula y se refuta la hipótesis alterna. El análisis de los datos de la tabla 14, muestran que la variable 1 y la dimensión 3 de DD, no se asocia y es espuria, de manera que no existe ni relación positiva ni negativa, pero los resultados deben ser motivo de nuevos estudios que permitan corroborar, confirmar, verificar o refutar los resultados encontrados en esta ocasión, ya que en otros estudios anteriores si se confirmó la asociación.

En consecuencia, el clima organizacional no se relaciona positiva y significativamente con la dimensión institucional.

Tabla 14

Asociación VI y D3

Variables/Dimensión	Correlación significativa	Significancia	Correlación	N
Clima organizacional Institucional	-	0,140	0,232	42

Hipótesis específica 6

$$H_0: (\mu_1 = \mu_2)$$

$$H_a: (\mu_1 > \mu_2)$$

El análisis logrado por el investigador mostrado en la tabla 15, tiene como resultado una correlación positiva, débil de 0,423, correlación significativa al 0,01. La significancia ha sido de 0,100, valor menor a 0,05, de manera que se acepta la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula. El análisis de los resultados de la tabla 15, muestran asociación entre la variable 1 y la dimensión 4, de manera que cuando el clima organizacional aumenta favorablemente también la dimensión entorno aumenta favorablemente, motivo por el cual es necesario seguir mejorando de manera sostenida el clima organizacional, así favorecer mejores desempeños en el futuro.

En consecuencia, el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la dimensión entorno.

Tabla 15

Asociación VI y D4

Variables/Dimensión	Correlación	Significancia	Correlación	N
Clima organizacional	0,01	0,002	0,423	42
Entorno				

4.2 Discusión de resultados

Las informaciones de los resultados han sido sustraídas de los antecedentes de investigación, en especial de tesis subidos a los repositorios de las universidades, los datos descriptivos muestran los siguientes resultados a ser discutidos con otros resultados de los antecedentes.

Según la percepción de los profesores sobre el clima organizacional, una mayoría de 64,30% considera satisfactorio; Meza (2018) encontró un clima organizacional positiva en empleados de una institución universitaria, mientras Díaz (2019) la ubica en el nivel media superior, Almeida (2019) descubre la existencia de un buen clima organizacional manifestado por la mayoría; Para Medina (2017) el clima organizacional se ubicó en un rango moderado compartido con Canaza (2019), Huacac (2018) la ubica entre el nivel medio y alto, Suarez (2019) la considero positivo.

De acuerdo a la percepción de los profesores, sobre las dimensiones del clima organizacional, de la estructura una mayoría 66.7% considera regular, Almeida (2019) encuentra una estructura ubicada entre un clima regular u bueno; responsabilidad individual una mayoría 57,1% considera satisfactorio, mientras Almeida (2019) la ubica como buen clima, sin embargo para Medina (2017) es considerada en riesgo bajo; remuneración la mayoría 42,9% considera satisfactorio, en otro estudios Almeida (2019) por mayoría la ubica en un buen clima, Medina (2017) sobre recompensas la ubica en un nivel crítico percibiendo que su trabajo no es reconocido; riesgo y toma de decisiones la mayoría 52,4% considera satisfactorio, mientras Almeida (2019) por mayoría la ubica como buen clima; apoyo la mayoría 59,5% considera satisfactorio, mientras Almeida (2019) la ubica

como buen clima; tolerancia al conflicto la mayoría de 31,0% considera regular y 35,7% cree ser satisfactorio, además, Almeida (2019) la ubica como buen clima.

Según la percepción de los profesores acerca del desempeño docente, la mayoría un 45,2% considera estar satisfecho; sin embargo, Medina (2017) encontró un desempeño docente en el rango medio compartido por Canaza (2019), mientras Almeida la ubica en el nivel regular y buen desempeño, también Huacac (2018) la ubica entre en nivel medio y alto, pero Pérez (2017) muestra un resultado diferente donde el desempeño docente es poco eficiente.

La percepción de los profesores, acerca de las dimensiones del desempeño docente, sobre la dimensión personal la mayoría 61,9% asume que es satisfactoria, mientras Almeida (2019) encontró un buen desempeño; el desempeño sobre el aula y demás ambientes de aprendizaje en mayoría 57,1% consideran satisfactoria, también Almeida (2019) encontró un buen desempeño; la institucional una mayoría del 31.0% considera regular y 35,7% considera ser satisfactoria, Almeida (2019) muestra que la dimensión institucional marca un buen desempeño; el entorno la mayoría del 52,4% la considera satisfactorio, Almeida (2019) la muestra como buen desempeño.

Los datos inferenciales a ser discutidos con los encontrados en los antecedentes se muestran a continuación.

Los resultados inferenciales muestran relación positiva ($r = 0,520$) y significativa entre clima organizacional y desempeño docente, Almeida descubre relación positiva, significativa y alta (0,848) entre las variables mencionadas,

también Angulo (2019) muestra que las variables mantienen relación, este resultado es compartido con Rojas (2019) y Canaza (2019).

Además, el clima organizacional se asocia positiva ($r = 0,603$) y significativa entre clima organizacional y personal, mientras Almeida (2019) muestra una relación positiva, significativa y alta (0,792); el clima organizacional se asocia ($r = 0,509$) y significativa con las aulas y demás ambientes de aprendizaje, el resultado coincide con el de Angulo (2019); Almeida (2019) encuentra relación positiva, significativa y alta (0,778); el clima organizacional no se relaciona positiva (Significancia = 0,140) ni significativamente con la institución, mientras Almeida (2019) encuentra relación, positiva, significativa y alta (0,820); el clima organizacional se relaciona positiva (0,423) y significativamente con el entorno, además, Almeida (2019) encontró relación positiva, significativa y alta (0,809).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- El clima organizacional se asocia con desempeño docente. A mejor clima organizacional mejor desempeño docente. El clima organizacional es una directriz que condiciona el nivel de asociación con el desempeño docente,
- El clima organizacional (nivel alto = 64,3%) se presenta sobre todo en los niveles más altos de acuerdo con la percepción de los encuestados.
- El desempeño docente percibido por los encuestados (nivel alto = 45,2%) se ubican en los niveles más alto en su mayoría.
- El clima organizacional y la dimensión personal se asocian de manera positiva y significativamente. El clima organizacional aumentará cuando aumente la dimensión personal o viceversa.
- El clima organizacional y la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje se asocian positiva y significativamente. A un mejor clima organizacional mejor será la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje.

- El clima organizacional no se asocia a la dimensión institucional. De manera que existe una relación espuria entre la variable y la dimensión de desempeño docente estudiada.
- El clima organizacional se asocia positiva y significativamente con la dimensión entorno, de manera que cuando aumenta el nivel de clima organizacional aumentará la dimensión entorno.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda a los directivos de la organización capacitar a los profesores por medio de talleres referidos a temas de clima organizacional y desempeño docente.
- Se recomienda a los docentes, directivos y personal administrativo desarrollar actividades de confraternidad y recreación para seguir fortaleciendo las relaciones interpersonales.
- Se recomienda a los docentes seguir capacitaciones y especializaciones para fortalecer las competencias profesionales y académicas.
- Se recomienda a los docentes cumplir con las funciones ejercidas para desempeñarse con responsabilidad, así como mejorar sus relaciones personales.
- Se recomienda planificar las acciones de cada una de las sesiones de clase, apoyados en los procesos de aprendizaje.
- Se recomienda a los docentes participación activa para involucrarse en e identificarse con la institución y generar buenas relaciones con los miembros de la comunidad educativa.

- Se recomienda a los docentes participación permanente en las actividades con la comunidad en especial apoyando a los estudiantes con problemas académicos y sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, M. (2019). *Clima organizacional y el desempeño docente en la Escuela General Básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui. Del año lectivo 2017-2018* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Angulo, O. (2019). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en el Instituto SENATI del distrito de San Juan de Lurigancho* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Barrios, M. (2015). *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) Tinaquillo Estado Cojedes* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Brunet, L. (2019). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Canaza, H. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente según la percepción del estudiante en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Clorinda Matto de Turner de Calca, Cusco* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Díaz, K. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación científica*. México: MacGraw Hill.

- Huacac, M. (2018). *Desempeño docente y su relación con el clima organizacional en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Lauffat, E. (2013). *Organización del potencial humano*. Lima: Cromograf EIRL Lagos.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business Schol Press.
- López, J. (2008). *Perspectiva de gestión para la innovación y el cambio educativo*. Santiago: Editorial UCSH.
- Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Montenegro, A. (2011). *Mostrando evaluación de desempeño*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisteri.
- Navarro, G. (2003). *La mujer ejecutiva: impacto de género en el clima organizacional* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana, Culiacán, México.
- Padilla, C. (2011). *Desempeño docente y la investigación acción*. *Revista de la ciencia*, 1(1). 51-53.
- Peña, A. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito*. No. 11-02 de Puerto Plata.

- Remedios, J. (2005). Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana. Curso 75. *Pedagogía*. Ciudad de La Habana.
- Rodríguez, (2004). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y Desempeño docente en las escuelas de III etapa de básica* (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Rafael Landívar, Guatemala.
- Rojas, I. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo 2018* (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres.
- Sánchez, J. (2012). *Atmósfera jerárquica: una investigación contextual*. Madrid: Editorial Académica Española.
- Sánchez; H. y Reyes, C. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Suarez, S. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha – Pasco 2018* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. la Habana: Pueblo y educación.