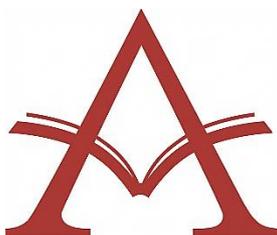


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE POS GRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTION DEL
DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO
HONORES DE SAN MARTIN DE PORRES, 2018**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS**

AUTOR:

JULIAN DECIDERIO PAJUELO BASURTO

ASESOR:

Dr. FRANCISCO CELSO VILLANUEVA CHÁVEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: INNOVACION Y COMPETITIVIDAD

LIMA, PERÚ

ABRIL, 2018

Dedicatoria

A mis padres, Luisa Patricia y Armando por su ejemplo. A mi hermana Luisa por su paciencia y ayuda.

Julián.

Agradecimientos

Mis más sinceros agradecimientos, a todos quienes me han apoyado directa e indirectamente en la culminación de esta Tesis. Al Dr. Francisco Celso Villanueva Chávez, por su aporte en esta tesis.

Resumen

La presente investigación se titula: “Clima organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018”, presenta como objetivo principal, Evaluar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

Con relación a la metodología aplicada en la investigación se enmarca en el marco, descriptivo - correlacional, de corte transversal (transaccional) no experimental, aplicando el método hipotético deductivo, la población objeto de estudio está conformada por 62 personas. De la misma forma, para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se utilizó el 100% de la población, en tal sentido a dicha población se le aplicó un cuestionario de clima organizacional obteniendo un nivel de confiabilidad del 0,869 lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta, en cuanto al cuestionario de la gestión del desempeño docente, este alcanzó un nivel de confiabilidad del 0,944 que indica una correlación positiva muy alta.

Finalmente, los resultados obtenidos, evidencian que el nivel de percepción de la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente, fue de $p= 0,209$, infiriendo de tal forma que existe una correlación positiva alta.

Palabras clave: Clima organizacional, cultura de la organización, diseño organización, potencial humano, la gestión del desempeño docente, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Abstract

The present research is entitled: "Organizational climate and teacher performance management of Honors School of San Martin de Porres, 2018", presents as its main objective, Evaluate the degree of relationship that exists between the organizational climate and the management of teaching performance of the Honors College of San Martin de Porres, 2018.

Regarding the methodology applied in the research is framed in the descriptive - correlational, cross - sectional (transactional) non - experimental framework, applying the hypothetical deductive method, the population under study is made up of 62 people. In the same way, for the development of this research work, 100% of the population was used, in this sense the population was given an organizational climate questionnaire, obtaining a reliability level of 0.869, which is interpreted as a positive correlation very high, in terms of the teacher performance management questionnaire, this reached a confidence level of 0.944 that indicates a very high positive correlation.

Finally, the results obtained show that the level of perception of the relationship that exists between the organizational climate and the teaching performance management was $p = 0.209$, inferring in such a way that there is a high positive correlation.

Keywords: Organizational climate, organizational culture, organization design, human potential, teacher performance management, preparation for student learning, teaching for student learning, participation in school management articulated to the community , development of professionalism and teaching identity.

Tabla de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Resumen.....	iv
Abstract	v
Lista de Tablas	viii
Lista de Figuras.....	ix
Introducción	1
Capítulo I: Problema de la Investigación.....	3
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	5
1.2. Planteamiento del Problema	6
1.2.1. Problema general	7
1.2.2. Problemas específicos.....	7
1.3. Objetivos de la Investigación.....	7
1.3.1. Objetivo general.....	8
1.3.2. Objetivos específicos.....	8
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación.....	9
1.5. Limitaciones	12
Capítulo II: Marco Teórico	13
2.1. Antecedentes	13
2.1.1. Internacionales.....	13
2.1.2. Nacionales	23
2.2. Bases Teóricas	36
Capítulo III: Metodología de la Investigación.....	76
3.1. Enfoque de la Investigación	76
3.2. Variables.....	77
3.2.1. Operacionalización de variables.....	78
3.3. Hipótesis.....	80
3.3.1. Hipótesis general.....	80
3.3.2. Hipótesis específicas.....	81
3.4. Tipo de Investigación.....	81
3.5. Diseño de la Investigación.....	82

3.6. Población y Muestra.....	84
3.6.1. Población.....	84
3.6.2. Muestra.....	84
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	86
Métodos de análisis de datos.....	90
Aspectos éticos.....	92
2.3. Definición de Términos Básicos.....	93
Capítulo IV: Resultados	95
4.1. Análisis de los Resultados.....	95
Contrastación de hipótesis.....	101
4.2. Discusión	103
Conclusiones	106
Recomendaciones	
Referencias.....	
Apéndices	
MATRIZ DE CONSISTENCIA	
Base de datos de la prueba piloto de la Variable Clima Organizacional	
Base de datos de la prueba piloto de la Variable La gestión del Desempeño Docente.....	
ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
ENCUESTA SOBRE LA GESTION DEL DESEMPEÑO DOCENTE	
Propuesta y aportes de la investigación	

Lista de Tablas

Tabla 1 Matriz de operación de la variable clima organizacional.....	78
Tabla 2 Matriz de operación de la variable gestion del desempeño docente	79
Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos Clima organizacional	90
Tabla 4 Fiabilidad Clima organizaconal.....	91
Tabla 5 Resumen de procesamiento de casos Desempeño Docente	91
Tabla 6 Fiabilidad gestion del desempeño docente	91
Tabla 7 Correlación producto – momento.....	92
<i>Tabla 8 Nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.</i>	<i>95</i>
<i>Tabla 9 Niveles de percepción del clima organizacional por dimensión de los trabajadores del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.</i>	<i>97</i>
<i>Tabla 10 Nivel de percepción de la gestion del docente de los trabajadores del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.</i>	<i>98</i>
<i>Tabla 11 Niveles de percepción de la gestion del docente por dimensión los trabajadores del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.</i>	<i>100</i>
<i>Tabla 12 Grado de correlación y nivel de significación según variables y dimensiones según la percepción de los trabajadores del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018</i>	<i>101</i>

Lista de Figuras

Figura 1 Diseño de investigación	83
<i>Figura 2</i> Nivel de percepción del clima organizacional de los administrativos del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.	96
<i>Figura 3</i> Nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.	97
<i>Figura 4</i> Nivel de percepción de la gestión del docente de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.	99

Introducción

La correlación existente entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente, está interrelacionada con las características y los comportamientos que tienen los colaboradores al interior de la organización y la percepción que ellos interpretan a través de su sentir, en tal sentido, es posible medir dicha variable mediante la asignación de calificativos derivados de las diferentes sensaciones de un clima organizacional ameno que permita el crecimiento y la incorporación de factores creativos que permitan al individuo comprometerse con la visión y misión de la organización. Un clima organizacional favorable, ayudará a elevar el grado de compromiso y gestión del desempeño docente, y en consecuencia se evidenciaría cierto nivel de sinergia entre trabajadores y organización que permitiría el logro de los objetivos organizacionales de forma efectiva.

De acuerdo a lo formulado con anterioridad, la presente investigación está enmarcada con el objetivo de evaluar el grado de correlación que existe entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente del Colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, de igual modo se planteó la hipótesis general para demostrar la relación entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el Colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

El enfoque utilizado para la presente investigación es cualitativo, por lo tanto para hallar los resultados el punto de partida estará caracterizado principalmente con la aplicación de la técnica de la observación.

En el mismo orden de ideas, para el estudio de la variable clima organizacional,

proceso de investigación se ejecutó de acuerdo a las siguientes dimensiones: cultura organizacional, diseño organizacional, potencial humano. Por otra parte, con respecto a la variable gestión del desempeño docente se profundizó el sustento en función de las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

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

El presente trabajo de investigación tiene la estructura siguiente:

Capítulo I: Problema de la investigación que incluye el planteamiento del problema, formulación del problema de investigación.

Capítulo II: Marco teórico, antecedentes de la investigación y las bases teóricas.

Capítulo III: Metodología de la investigación, la hipótesis.

Capítulo IV: Resultados, el análisis de resultados con respecto a las variables, contrastación de hipótesis se encuentra la discusión, las conclusiones y las recomendaciones.

Capítulo I: Problema de la Investigación

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

Para Tamayo (2003):

Todo problema surge a raíz de una dificultad, la cual se origina a partir de una necesidad, en la cual aparecen dificultades sin resolver. Diariamente se presentan situaciones de muy diverso orden; una situación determinada puede manifestarse como una dificultad, la cual requiere una solución a mayor o menor plazo. Las preguntas que podemos hacer pueden tomar diferentes formas, según el objetivo de nuestro trabajo. (p. 121)

Muchas veces se comete errores al formular el problema de investigación, confundiendo su estructura básica, tomando como problema personal. Por ello la importancia de definir adecuadamente la estructura básica, a partir del cual se podrá identificar claramente el problema de investigación.

En esta globalización de la información que se puede conocer en tiempo real lo que está ocurriendo en cualquier lugar del planeta y los adelantos científicos, llevarles

informaciones frescas a nuestros estudiantes, las instituciones educativas son espacios en donde se tiene la oportunidad de aprender a convivir y desarrollar las capacidades necesarias y convertir a los educandos en ciudadanos responsables con formación en valores y que sean reflexivos críticos y tolerante.

Se observa que no existe comunicación y confianza entre los docentes lo que dificulta la interacción entre ellos y la realización de trabajo en equipo, prefieren realizar los trabajos individuales de esta forma afecta al clima organizacional, de esta forma no se puede realizar diferentes actividades (planificación, proyectos institucionales).

También se observó conductas de agresión entre profesores entre las que se observaron están: verbales, psicológicos, hasta físicas donde estos problemas llevan a no tener buenas relaciones entre los docentes y se ve afectado el clima organizacional y la gestión del desempeño docente, estos detalles permiten que no cumplan las funciones encomendadas.

De esta forma, el clima organizacional y la gestión del desempeño docente es fundamental para observar analizar una información clara y confiable sobre las condiciones de la gestión educativa, sus componentes que lo integran. Al respecto se debe proporcionar información valiosa para el beneficio de los alumnos en su aprendizaje, también contribuir a que el profesores se sienta bien un clima organizacional acogedor y la gestión del desempeño docente pueda desarrollar y contribuir con el colegio Honores de san Martin de Porres.

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Para Tamayo (2003):

No se pueden plantear problemas de investigación a espaldas de la realidad que se investiga. Un problema investigable es un punto de conflicto conectado con una situación de dificultad en la que hay una duda por resolver y pueden preverse dos o más soluciones. (p. 126)

La situación a estudiar se ubica en el Colegio Honores de San Martín de Porres, donde existe la percepción relacionada con la existencia de problemas de clima organizacional, con efectos en la gestión escolar. En virtud de observaciones realizadas se pudo constatar múltiples efectos y situaciones que se han considerado en el clima organizacional y la gestión del desempeño docente, donde se ha afirmado que la comunicación directa con los profesores, según su percepción, ha afectado al clima organizacional generando de esta forma falta de coordinación entre los directivos, profesores, alumnos y padres de familia, en el mismo orden de ideas se ha evidenciado que la secretaria no maneja información coherente, en cuanto a la gestión, necesaria para orientar a los profesores, alumnos y padres de familia.

Los directivos y profesores deben tomar conciencia acerca de la necesidad de mejorar el clima organizacional y la gestión del desempeño docente, pues de otra forma el resultado de gestión escolar podría caracterizarse poco eficiente, debido a la falta de coordinación y gerencia entre la parte académica y pedagógica, la comunidad y la convivencia administrativa y financiera lo que traería como consecuencia la deserción de los estudiantes del sistema

educativo Honores, esto evidentemente afectaría progresivamente la parte financiera de la institución.

La presente investigación contribuye en el mundo empresarial al formular información acerca del clima organizacional y su relación con la gestión del personal, por lo tanto, se pretende concebir un importante aporte al promotor de dicho centro educativo y cualquier otro centro que desee enfocar la problemática del clima organizacional, además se destaca la acción diagnóstica con la finalidad de gestionar y elaborar acciones asociadas para orientar la estrategia del negocio educativo del Colegio Honores de San Martín de Porres, hacia la mejora del clima organizacional y la gestión del desempeño docente, obteniendo como consecuencia que los directivos, profesores integren su compromiso en una cultura organizacional vinculada con la opción de brindar un servicio de calidad a los alumnos y padres de familia, comunidad, de esta manera a mayor nivel de satisfacción tendrá un efecto de un incremento en la inserción estudiantil, lo que sería una contribución a sociedad más justa y competitiva en el mercado mundial.

1.2. Planteamiento del Problema

Para Tamayo (2003):

Todo problema surge a raíz de una dificultad; ésta se origina a partir de una necesidad, en la cual aparecen dificultades sin resolver. De ahí la necesidad de hacer un planteamiento adecuado del problema a fin de no confundir efectos secundarios del problema a investigar con la realidad del problema que se investiga. (p. 125)

Al plantear el problema, es muy importante ser objetivo al enfrentar el problema de investigación, y con ello la comprensión que tengan, nos llevara a tener conocimiento de la necesidad que se tiene para poder realizar un análisis.

1.2.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre la Cultura de la Organización y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018?

¿Qué relación existe entre el Diseño Organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018?

¿Qué relación existe entre el Potencial Humano y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018?

1.3. Objetivos de la Investigación

Arias (2006) refiere que: “los objetivos de investigación son metas que se traza el investigador en relación con los aspectos que desea estudiar y conocer” (p. 26).

El objetivo de la investigación, nos debe indicar cuál es la meta a la que deseamos arribar, o en todo caso, cual es la finalidad del estudio.

Para Palella y Martins (2012):

Los objetivos expresan el para qué de la investigación y representan lo que se quiere lograr, lo que establece sus diferencias con las actividades. Indican, de manera concreta y precisa, en palabras sencillas, lo que se pretende obtener con el estudio a realizar. (p. 56)

El investigador debe tener en cuenta al trazar los objetivos del estudio, que la propuesta del estudio debe ser precisos y asequibles. La lectura debe ser comprensible, y llevar a una interpretación adecuada.

1.3.1. Objetivo general.

Evaluar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos.

Evaluar el grado de relación que existe entre la Cultura de la Organización y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.

Evaluar el grado de relación que existe entre el Diseño Organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

Evaluar el grado de relación que existe entre el Potencial Humano y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Para Ramírez (2010)

Hay que explicar el porqué del estudio, su importancia, necesidad y pertinencia; además de la conveniencia, el para qué sirve la investigación propuesta, su relevancia académica, social e implicaciones prácticas. (p. 217)

El investigador durante el desarrollo de su trabajo, debe expresar claramente sus ideas sobre el aporte que tendrá su estudio, para que pueda servir como un medio de consulta para los futuros investigadores sobre la materia, ya sea a nivel nacional o internacional. La expresión de la necesidad de realizar el estudio, se encuentra basado en el conocimiento de la entidad.

Justificación Práctica

Para Palella y Martins (2012):

La justificación del estudio indica el por qué se quiere hacer esta investigación.

Expresa las razones tanto personales como generales del investigador, los

aportes del estudio a determinada disciplina, a la solución de problemas prácticos de tipo organizacional, social, educativo, económico, cultural, entre otros. (p. 60)

El producto que se desea lograr de esta investigación es una guía para conocer el nivel de responsabilidad y concordancia de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, como resultado del clima organizacional y la gestión del desempeño docente. En el proceso de observación, se pudo notar que en la entidad existen problemas de identificación del personal, en donde nos enfocaremos, para realizar aportes que puedan solucionar las dificultades encontradas.

Justificación teórica

Para determinar cuál es el nivel de relación que existe con el clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, se ha tomado en cuenta la responsabilidad que tienen los niveles jerárquicos de la indicada institución educativa, para tomar conocimiento del aspecto organizacional de su entidad a través de todas sus áreas de funcionamiento.

Mediante el presente trabajo de investigación se definirá que influencia el clima organizacional en el entorno de influencia de la institución, y en especial identificando las áreas involucradas.

Justificación metodológica

El tipo de estudio desarrollado es de tipo básico, se realizó con el diseño tipo descriptivo - correlacional, de corte transversal (transaccional), aplicando el método hipotético deductivo, se llegó a determinar que 62 docente forman parte del integro de la institución, los mismos que será considerados en su totalidad como muestra del estudio aplicado en el colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.

La intención fue alcanzar el objetivo propuesto, la recopilación de cifras se obtuvo de la aplicación de 2 cuestionarios, el vinculado a la variable Clima Organizacional contenía 3 dimensiones: cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano, con 28 enunciados, utilizando la escala de Likert, el relacionado a la variable la gestión del desempeño docente, el instrumento utilizado fue del Ministerio de Educación y contenía 4 dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, con 16 enunciados.

Importancia

En este trabajo de investigación es primordial puesto que trata de demostrar la relación que existe con el clima organizacional y la gestión del desempeño docente en la entidad educativa, para que se construya la relación con las variables referidas a los docentes del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018. Es necesario conocer las causas y efectos que determinan la relación positiva o negativa existente, con la finalidad de hacer propuestas de cambios incluyendo las innovaciones necesarias para afrontar con éxito las dificultades.

Toda institución educativa tiene como objetivo primordial brindar una educación de calidad, involucrando a toda la comunidad educativa. Por lo tanto, el diseño de procedimientos y herramientas de gestión administrativa son de primordial importancia, durante la prestación del servicio educativo.

Por otra parte, este trabajo también aporta información para que sirva de referencia en futuras investigaciones que estén referidas a esta área. Su estudio es muy importante, pues nos permitirá conocer el nivel de convivencia al interior de la institución educativa, favoreciendo ampliamente en el logro de las metas educativas, las mismas que están orientadas al desarrollo integral del alumnado.

1.5. Limitaciones

Para Arias (2006), las limitaciones: “Son obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo del estudio y que escapan del control del investigador”. (p. 106).

Durante la aplicación de los instrumentos, la limitación principal fue el insuficiente tiempo otorgado a los docentes para poder desarrollar los formularios. Sin embargo esta limitación no fue un obstáculo, se le explico la importante que era esta información para los cambios de la institución, púes se pudo aplicar estrategias de persuasión para lograr el objetivo.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Para desarrollar el presente trabajo se realizaron consultas de diversos trabajos de investigación efectuados a nivel internacional y nacional, en un contexto de que no nos lleve a confusión sobre el conocimiento de las variables que están siendo investigados y que tienen incidencia directa en la entidad elegida.

Para la Arias (2006), los antecedentes a citarse, deben consultarse efectivamente, al respecto refiere que:

Se refiere a los estudios previos: trabajos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con nuestro proyecto, por lo que no deben confundirse con la historia del objeto en cuestión. (p. 106).

El conocimiento previo de trabajos realizados y que hayan tratado las variables en estudio, enriquecerá más el presente estudio. Se tendrá especial cuidado en la selección de los estudios realizados, en especial de su temporalidad y espacio.

2.1.1. Internacionales

El trabajo de investigación corresponde a Zans (2017), quien realizó la investigación: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los

trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”. La investigación fue realizada bajo el enfoque cuantitativo con contenidos cualitativo de tipo descriptivo explicativo. Su objetivo fue el análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016.

En el desarrollo del trabajo se utilizaron conceptos referidos al clima organizacional y al desempeño laboral. Igualmente, abordo habilidades para identificar ciertas áreas que podrían estar siendo afectadas, logrando con ella convertirlas en oportunidades de mejora en bien de la institución mejorando los procesos primordiales que generan impresión positiva en los colaboradores de la institución.

La investigación se enmarcó dentro de un proyecto factible. La población en estudio fue de “88 trabajadores y funcionarios, la muestra empleada fue de 59 trabajadores y funcionarios” (p. 76).

La metodología aplicada para la obtención de datos fue el uso de las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para el tipo de trabajo desarrollado.

Producto de su investigación, obtuvo como resultado que el clima organizacional presente en la FAREM, “es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo

practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo”. (p. 143)

El autor considera urgente que “las autoridades, jefes, responsables de áreas deben trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, favorable, óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo” (p. 144). Después de analizados de los resultados se determinaron las siguientes conclusiones:

El clima organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo.

Se identifica que el desempeño laboral, que se desarrolla en la facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación.

Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el clima organizacional incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

El trabajo corresponde a Medina (2017), quien realizó la investigación: “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”. La investigación se realizó bajo el

tipo descriptivo y utilizando la técnica de correlación, pues el propósito fue “determinar si las variables del clima organizacional inciden en el desempeño docente, para lo cual se basa en el registro, análisis e interpretación de los resultados de las respectivas mediciones de acuerdo al modelo implementado en la UESDG-Q” (p. 40). Su objetivo general fue “fortalecer las dimensiones de flexibilidad, estándares y compromiso de grupo del clima organizacional, mediante actividades que promuevan la interacción entre los colaboradores y la mejora del desempeño docente y al logro de los objetivos de calidad institucionales” (p. 56).

En este trabajo se manejaron teorías sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. Igualmente, se abordaron algunas estrategias con el propósito de fomentar la colaboración de los trabajadores directivos y docentes para la generación de ideas motivadoras, otra estrategia abordada, fue como identificar cuáles son el origen de la desmotivación en el personal.

La investigación se enmarcó dentro de un proyecto factible. La muestra estudiada fue 50 personas. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. El trabajo de investigación ratifico que la aplicación de instrucciones creativas son procesos mediadores que tienen como objetivo mejorar el desempeño laboral mediante una mejora sustantiva en el clima organizacional.

Los resultados encontrados de la investigación, se puede observar que:

La correlación entre las variables de clima organizacional y desempeño docente en general es muy baja. En el caso de las variables de

flexibilidad, estándares y espíritu de equipo es positiva muy baja y en el caso de las variables responsabilidad, recompensas y claridad es negativa muy baja. (p. 53)

Finalmente, el autor, recomienda “involucrar a los directivos en el plan de desarrollo de la competencia de liderazgo para comprometer su participación activa” (p. 76).

Conclusiones

Existe una veracidad de estudios sobre el clima organizacional, sin embargo es un tema que no se agota al contrario, cada vez diferentes autores continúan aportando elementos para medir y fortalecer el ambiente laboral de las organizaciones.

La percepción del clima es dinámica al realizar acciones en las dimensiones de clima se evidencio una nueva correlación con las variables desempeño.

A primera vista, al comparar los resultados de la medición del momento o con el momento 1, se puede inferir que el clima organizacional si influye en el desempeño, aunque la incidencia se ubica en un nivel muy bajo.

Puesto que la medición del clima organizacional se basa en percepción de los colaboradores, es de suponer que pueda variar entre lo que percibe un individuo y otro sobre el mismo aspecto, y dependiendo de las circunstancias la misma persona puede percibir el mismo objeto de estudio de manera diferente en circunstancias distintas. Es lo que se puede concluir también, al analizar los resultados de las dos mediciones.

Fueron evaluadas las mismas variables por los mismos colaboradores y los resultados son diferentes al comparar las dos mediciones.

En el resultado de la medición del momento 0 se obtuvo que existía incidencia positiva baja de la variable estándares sobre la variable desarrollo profesional del desempeño docente; mientras que en la medición del momento 1, la variable de clima que incidió de manera positiva baja en el desarrollo profesional del desempeño fue la responsabilidad.

Sobre la base del resultado de la medición del momento 0 se diseñó e implementó la propuesta de un plan de mejora, tomando como diferencia las variables de clima que incidieron de manera positiva en el desempeño docente flexibilidad, estándares y espíritu de equipo.

Con respecto a la variable flexibilidad que en la medición de los dos momentos alcanzó un brecha con riesgo medio, con un valor muy cercano a la escala crítica, el plan de mejora no surtió el efecto esperado, puesto que las actividades estuvieran enfocadas a la capacitación de los directivos sobre el liderazgo, para lo cual se conformó un círculo de lectura el mismo se suspendió por la inasistencia recurrente de las personas que mayor impacto podrían generar de los microclimas. La brecha de flexibilidad es la más amplia en el estudio realizado y es la variable que revela incidencia en la medición de los dos momentos.

Si se espera mejorar la percepción del clima de la UESDG-Q, es recomendable atender el grado de flexibilidad de los directivos ante el cumplimiento de las normas,

reglas, políticas, procedimientos ..., para que en lugar de inferir más bien faciliten el accionar de sus colaboradores, permitiendo de esta manera reducir la burocracia y potenciar la innovación.

La variable estándares que en la medición del momento o incidió en el desempeño y sobre la cual se trabajó en la propuesta del plan de mejora, es muy importante, especialmente al relacionarla con la dimensión desarrollo profesional del desempeño, puesto que en las dos mediciones existe incidencia. Las acciones ejecutadas han permitido mejorar la percepción del clima en la segunda medición, por lo que es recomendable continuar con las buenas prácticas que se están fomentando en la institución, como parte del trabajo que realizan los responsables de los procesos del sistemas de gestión de calidad con certificado ISO. Los colaboradores conocen los indicadores de la calidad y la importancia del aporte de cada uno para lograrlo.

Con respecto a la variable espíritu de equipo, que también fue considerada en la propuesta del plan de mejora, cabe indicar que dada la realidad institucional se logró implementar las acciones propuesta únicamente en la sección del colegio. Los resultados reflejan que efectivamente se mejoró la percepción general del clima en este indicador, sobre todo se reforzó el trabajo en equipo, especialmente al sacar adelante un proyecto institucional por áreas académicas que demanda cada colaborador entrega, dedicación, cooperación y buenas relaciones entre compañeros.

Conforme se ha dejado notar en el análisis realizado, la UESDG-Q tiene dos microclimas bien definidos: la básica del colegio. En general la percepción de los docentes que trabajan con los niños desde inicial 2 a séptimo grado de Educación

General Básica refleja una brecha mayor entre lo que viven y lo que gustaría experimentar en el ambiente laboral; por el contrario, los docentes que trabajan con estudiantes de octavo grado a tercer curso de Bachillerato tienen la percepción de un mejor clima institucional.

En suma de las dos dediciones, de las seis variables de clima organizacional, cinco influyen de manera positiva baja o muy baja en el desempeño docente, mientras que la variable recompensa, presenta una incidencia negativa muy baja. Con este resultado se podría inferir que los docentes perciben un riesgo crítico que la organización no les recompense de acuerdo a su desempeño y logro de resultados, sin embargo este factor del clima no incide en su desempeño, lo cual es halagador, saber que la organización cuenta con colaboradores que han asumido la docencia como una misión altruista, donde la recompensa no solo está en lo económico o en los reconocimientos institucionales, sino en aportar para los alumnos triunfen en la vida. Cabe indicar que las preguntas del cuestionario que miden esta variable considere el ascenso como un tipo de recompensa por el buen desempeño, lo cual no es posible aplicar en el caso objeto de estudio, por el tipo de organización y servicio que ofrecen. Un docente a lo máximo que se puede ascender es a jefe de área y esto se cumple cada dos años, por lo que la brecha es muy alta en este indicado.

El plan de mejora implementado para mejorar la percepción del clima organizacional incidió positivamente puesto que redujo un rango en la brecha general. Los resultados surgieron que el clima organizacional y el desempeño docente son dos variables diferentes y complejas, sin embargo es posible determinar la incidencia para

intervenir oportunamente y mejorar la percepción del clima laboral de la UESDG-Q y por lo tanto, del desempeño docente. (p. 76).

El trabajo corresponde a Barrios (2015), quien realizó la investigación: “Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) de Tinaquillo Estado Cojedes”. La investigación se realizó bajo el tipo descriptivo, bajo el diseño no experimental de campo. Su objetivo general fue “Analizar el Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) Estado Cojedes” (p. 8).

En este trabajo se manejaron teorías sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, basándose en la formación integral del ser humano, en especial de los docentes, quienes se encargan de impartir conocimientos. Igualmente, se abordaron algunas estrategias con el propósito de fomentar la colaboración de los docentes para lograr con eficacia el uso de los recursos humanos.

La investigación se enmarcó dentro de un proyecto factible. La muestra estudiada fue 17 docentes, quienes laboran en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050). Se utilizó como instrumento el cuestionario, el mismo que fue diseñado para lograr obtener información específica.

Los resultados encontrados de la investigación, se puede observar que:

Existen diferentes factores que influyen positiva o negativamente dentro del ambiente percibido por los docentes de la institución y que de

alguna forma condicionan su desempeño, concluyendo que entre los factores donde se observó mayor influencia se mencionan la comunicación, en la cual se determinó que los docentes no se comunican fluidamente y no mantienen buen trato con los demás miembros de la institución, lo que no estimula la relaciones interpersonales, ni el cumplimiento de las metas organizacionales de la institución. (p. 76)

Finalmente, el autor, recomienda “realizar talleres donde los docentes mejoren las relaciones personales e interpersonales, crear el sentido de pertenencia e identidad con la institución, fortalecer el trabajo en equipo entre los educadores y así obtener la mejora del clima organizacional dentro del Liceo” (p. 76)

Conclusiones

Las estrategias sobre el clima organizacional suelen ser vitales para mejorar significativamente la labor tutorial docente en la escuela superior de formación Artística pública, consecuentemente ayuda en promover las buenas relaciones humanas, desarrolla la autonomía personal y profesional en los docentes tutores.

El diagnóstico de pre-test sobre la realidad problemática de la labor tutorial docente en la escuela superior de formación artística permitió entender la delicada labor que desempeñan los docentes tutores y el compromiso y la delicada responsabilidad que asumen.

La estrategia sobre el clima organizacional, permite entender sobre la importancia de la labor tutorial como parte inherente de la acción educativa e inseparable del proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual es considerado como novedoso.

La aplicación de las estrategias sobre el clima organizacional, permite fortalecer la labor tutorial y de manera paralela desarrolla un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en los estudiantes, para cumplir eficientemente la labor tutorial del docente.

2.1.2. Nacionales.

El trabajo corresponde a Mori (2016), quien realizó la investigación: “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las docentes del CEP Santa María Reina”. La investigación fue realizada bajo el tipo de investigación básica de nivel explicativo. Su objetivo fue diagnosticar el nivel de influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las docentes.

En este trabajo se manejaron teorías sobre clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral. Igualmente, se realizó un diagnóstico de las tendencias, consultando a los docentes. Posteriormente se logró procesar la información a fin de abordar alternativas de mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral.

La investigación se enmarcó como un proyecto factible. La muestra estudiada fue de veinticinco docentes del colegio María Reina. El método utilizado fue el sondeo

y se diseñó un instrumento de tipo cuestionario semiestructurado. El estudio confirmó que la aplicación de estrategias instruccionales creativas son procesos mediadores que tienen como objetivo mejorar el desempeño laboral mediante una mejora sustantiva en el clima organizacional.

Los resultados encontrados de la investigación, se puede observar que:

Los promedios, en materia de actitudes, resultantes de dividir los puntajes obtenidos por cada docente y el número de afirmaciones; oscilan entre 1,5 y 1,7, cifras que permiten concluir, que los docentes manifiestan actitudes muy desfavorables hacia el clima organizacional de la entidad, en relación a aspectos como: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad. (p. 50)

Recomienda “a las autoridades de la entidad educativa... Asumir los resultados del estudio como un parámetro de análisis, para efectos de mejorar la gestión del clima organizacional y por consiguiente mejorar el desempeño laboral de los docentes” (p.58)

Conclusiones

De la organización discursiva del trabajo de investigaciones, se

Infieren las conclusiones siguientes:

La percepción de las docentes respecto al clima organizacional de la institución educativa; fue muy desfavorable, concretándose en puntajes promedios 1,5; 1,6; y 1,7; cercano a 1 y distante de 5 que es el nivel ideal de actitud muy favorable.

El desempeño docente laboral, medido en roles como: facilitador, investigador y orientador, se expresa en el puntaje promedio 1,6; indicando que a veces las docentes muestran un desempeño adecuado de capacidades.

El clima organizacional, expresado en actitudes muy desfavorable de las docentes; está asociado y ejerce influjo en el desempeño laboral caracterizado por una demostración infrecuente de capacidades adecuadas, es decir existe relación directamente proporcional, en el sentido lógico, a un clima organizacional desfavorable le corresponde un desempeño laboral infrecuente en capacidades adecuadas.

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

Se trata de un proyecto factible, el mismo que está sustentado por una investigación de campo, en el cual se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario. La población en estudio es de 58 docentes del I. S. T. P. Trujillo y Florencia de Mora, el mismo que representa la muestra, distribuido en 43 docentes de Trujillo y 15 docentes de Florencia de Mora.

De sus resultados obtenidos se puede observar que:

Existe una correlación significativa fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente, habiéndose obtenido un $p - \text{valúe} = 0,579 > 0.01$ y como la correlación es positiva, indica que a medida que los puntajes de valoración sobre el clima institucional aumenta entonces, también aumentará la valoración realizada en el desempeño docente. (p. 88)

El autor realizó varias recomendaciones para mejorar el clima organizacional destacando:

Capacitar a los docentes en “Clima organizacional” con incidencia en las dimensiones: Medio ambiente, Estructura organizativa, Estilo de dirección institucional, Trabajo en equipo, Procesos, Variables personales, Estilo de supervisión, Motivación, Estabilidad laboral y Objetivos para mejorarlas del nivel bajo al nivel alto. (p. 97)

Conclusiones

El nivel promedio de clima organizacional que poseen los docentes de la I.S.T.P Trujillo, es bajo (30.65), en cuanto a las dimensiones de esta variable, el promedio de las dimensiones: medio ambiente físico (3.30), Estructura organizativa (3.33), Estilo de dirección institucional (3.16), Trabajo en equipo (3.14), procesos (2.98), variables personales (2.84), estilo de supervisión (2.91), Motivación (3.02), Estabilidad laboral (2.91), y objetivos (3.07) se encuentra en el nivel bajo. y de los docentes de la I.S.T.P. Florencia de Mora, es bajo

(29.93), en cuanto a las dimensiones de esta variable promedio de las dimensiones: Medio ambiente físico (3.00), Estructura organizativa (3.07), estilo de dirección institucional (2.87), trabajo en equipo (3.00), procesos (3.07), Estabilidad laboral (3.07) y objetivos (3.13) se encuentra en el nivel bajo.

El nivel promedio de desempeño que poseen los docentes, de la I.S.T.P. Trujillo, es bajo (24.26), en cuanto a las dimensiones de esta variable, el promedio de las dimensiones: Motivación del estudiante (3.40), Habilidad para orientar el aprendizaje (3.38), disposición para experimentar nuevas cosas (3.37), nivel de dominio de una cultura general (3.48), dominio de la enseñanza cualitativa (3.55), se encuentra en el nivel bajo. Y en los docentes, de la I.S.T.P. Florencia de Mora, es bajo (21.87), en cuanto las dimensiones: motivación del estudiante (3.12), habilidad para orientar nuevas cosas (2.87), Nivel de dominio de la enseñanza cualitativa (3.25), Fluidez de la comunicación (3.13), y cualidades morales y personales (3.30), se encuentran en el nivel bajo.

Existe una correlación significativa entre la dimensión variable personales y el nivel de desempeño docente, del I.S-T-P de Trujillo y Florencia de Mora obteniéndose $P - \text{valué} = 0.421$ y $0.860 > 0.01$

Existe una correlación significativa entre la dimensión variable personales y el nivel de desempeño docente, del I.S-T-P de Trujillo y Florencia de Mora obteniéndose $P - \text{valué} = 0.427$ y $0.713 > 0.0$.

Existe una correlación significativa entre la dimensión variable personales y el nivel de desempeño docente, del I.S.T.P de Trujillo y Florencia de Mora obteniéndose $P - \text{valué} = 0.459$ y $0.672 > 0.01$.

Existe una correlación significativa entre la dimensión variable personales y el nivel de desempeño docente, del I.S.T.P de Trujillo y Florencia de Mora obteniéndose $P - \text{valué} = 0.412$ y $0.673 > 0.01$.

Existe una correlación significativa entre la dimensión variable personales y el nivel de desempeño docente, del I.S.T.P de Trujillo y Florencia de Mora obteniéndose $P - \text{valué} = 0.391$ y $0.728 > 0.01$.

El trabajo de García y Segura (2014), lleva por título: “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Cajay – 2013”. El diseño de estudio realizado fue no experimental, transversal, correlacional. Tuvo como objetivo fue determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Cajay.

Se trata de un proyecto que busca brindar opciones para solucionar los problemas existentes en el espacio laboral y diseñar un manual para ver mejorada el clima organizacional, en la búsqueda de que la entidad provoque una reacción positiva en las relaciones interpersonales que son importantes para un excelente funcionamiento en beneficio directo del usuario, del empleado y como entidad pública en general.

Este trabajo es pertinente con la investigación aquí planteada, ya que aborda el clima organizacional incluyendo los análisis estadísticos. De la correcta lectura, se podrá comprender la orientación que tiene.

La muestra fue de 65 docentes, que representa el 100% de la población. Se aplicó dos cuestionarios para la recolección de la información. Cada cuestionario contenía 30 preguntas con 5 respuestas posibles.

De los resultados obtenidos:

Se determinó que el clima organizacional y el desempeño docente se relacionan moderadamente, pero de manera muy significativa. Quiere decir que esta evidencia debe tomarse en cuenta para trabajar más en el clima organizacional de las instituciones educativas y también en capacitar y preparar a los docentes para que tenga un mejor desempeño en provecho de los aprendizajes de los estudiantes. (p. 77)

El autor se permitió recomendar a “Los directores, docentes y personal administrativo mantengan un buen clima organizacional en las instituciones educativas. Así el potencial humano se sentirá en confianza y trabajará de manera eficiente en equipo” (p. 82).

Conclusiones:

Con el estudio se determinó que existe correlación moderada y muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideran que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.

Se pudo determinar que existe una correlación moderada y muy significativa entre la dimensión relaciones entre personales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable desempeño docente. Mientras la dimensión relaciones

interpersonales se encuentra entre los niveles alto y muy alto, la planificación es de un nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en el trabajo de planificación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay.

Los resultados de estudio permitieron determinar que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. Las relaciones interpersonales se encuentran entre los niveles altos y muy alto, la evaluación es principalmente de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en la evaluación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay. Sin embargo, la baja correlación indica que los docentes deben mejorar en evaluación.

El contraste del resultado indicó que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y la dimensión diversificación curricular de la variable desempeño docente. Para ambas dimensiones el resultado indicó un nivel alto. Esto indica que si los docentes realizan la diversificación curricular superan las dificultades con un trabajo en equipo. El trabajo en equipo está entre los niveles alto y muy alto, en tanto que la diversificación curricular es de nivel alto. Los docentes de las instituciones de las instituciones educativas del distrito de Cajay deben mejorar el trabajo diversificación curricular.

El resultado indicó que existe una correlación baja entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. La comunicación en las instituciones educativas del distrito de Cajay está entre los niveles altos y regulares, mientras que la evaluación es de nivel alto. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cajay todavía deben mejorar el nivel de comunicación.

El trabajo de Huamán y Paniagua (2014), lleva por título: “Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate - Lima 2014”, desarrollado bajo el diseño básico descriptivo correlacional.

Este trabajo tiene pertinencia con el estudio que se viene desarrollando, al abordar el clima organizacional y el desempeño docente incluyendo los análisis estadísticos. De la correcta comprensión de la lectura, se podrá entender la orientación que tiene.

La muestra fue de 32 docentes, que representa el 100% de la población. Se aplicó dos cuestionarios para la recolección de la información. Cada cuestionario contenía 24 preguntas con 4 respuestas posibles.

De los resultados obtenidos es que “se aprecia que sí existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral, hallándose un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,749; lo cual indica que la correlación es alta” (p. 58).

El autor se permitió recomendar a “que en las instituciones educativas; a través del departamento psicológico; y la dirección, constantemente desarrollen talleres o actividades de integración para seguir uniando los lazos laborales entre los colegas, y de esta forma integrar mejor a los equipos y contribuir a alcanzar la efectividad en su trabajo” (p. 79).

Conclusiones

Sometido a la prueba estadística de Rho Spearman, se aprecia que existe relación significativa entre el clima organizacional y el clima organizacional y desempeño laboral,

hallándose un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.5 (bilateral), y un nivel de correlación de 0.749; lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se constituye que: existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares de Junín” del distrito de Ate – Lima 2014.

Sometido a la prueba estadística de Rho Spermán, se aprecia que si existe relación significativa entre el clima organizacional y el nivel de compromiso, hallándose un valor calculado donde $P = 0.001$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0.578, lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el nivel de compromiso de los docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares de Junín” del Distrito de Ate – Lima 2014.

Por otra parte al aplicar la prueba estadística de Rho de Spearman, en otra variable, se aprecia que si existe relación significativa entre el clima organizacional y la resolución de problema, hallándose un valor calculado de $P = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0.647, lo cual indica que la correlación es alta. Por cual se concluye que: Existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y la resolución de problemas en los docentes de la I.E N° 1222 “Húsares de Junín” del distrito de Ate – Lima 2014.

Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que existe significativa entre el clima organizacional y el nivel de iniciativa, hallándose un valor calculado donde $P = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y un nivel de

correlación de 0.630 a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0.630; lo cual indica que la correlación es alta. Por cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el nivel de iniciativa en los docentes de la I.E N° 1222 “Húsares de Junín” del distrito de Ate – Lima 2014.

El trabajo de Gutierrez (2017), cuyo titulo es: “Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada”. Tuvo como diseño el modelo no experimental transaccional. Su objetivo fue determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Fe y Alegría N° 17, del distrito de Villa el Salvador y la Institución Educativa Privada Salamanca del distrito de Villa María del Triunfo durante el año 2016, Lima..

Se trata de un proyecto que busca propiciar que el clima organizacional tenga un valor positivo a nivel de la organización, con la finalidad de mejorar los servicios que se pueda brindar a la comunidad.

Este trabajo forma parte del sustento de la investigación que se ha planteado, al abordar con énfasis el estudio del clima organizacional y el desempeño laboral, y sus análisis estadísticos.

La población fue de 150 estudiantes, de los cuales se eligió una muestra de 109 estudiantes. Se aplicó dos cuestionarios para la recolección de la información. En lo que se refiere al cuestionario del clima organizacional, contenía 36 preguntas con 5 respuestas posibles, y en lo que se refiere al cuestionario del desempeño docente, contenía 35 preguntas con 5 respuestas posibles.

De los resultados obtenidos:

Se observa que el clima organizacional está relacionado directamente con el desempeño docente, es decir que a mayores niveles de clima organizacional existirán mayores niveles de Desempeño docente, además según la correlación de Spearman de 0.859 representan ésta una correlación positiva considerable. (p. 120)

El autor se permitió recomendar “Promover el desarrollo de un buen clima organizacional enfocado en las tres dimensiones de desarrollo, tales como: relaciones interpersonales, normas de convivencia y la resolución de conflictos” (p. 141).

Conclusiones

El clima organizacional tiene relación significativa con el Desempeño Docente en la institución Educativa pública Fe y Alegría N° 17 distritos de Villa Salvador y en la institución Educativa Privada Salamanca del distrito de Villa María del Triunfo. Lima, 2016. (Con un $P < 0.05$, y Rho de Spearman = 0.859 correlación positiva considerable).

La estructura del clima organizacional significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Pública Fe y Alegría N° 17 distritos de Villa Salvador y en la institución Educativa Privada Salamanca del distrito de Villa María del Triunfo. Lima, 2016. (Con un $P < 0.05$, y Rho de Spearman = 0.789 correlación positiva considerable).

La recompensa del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Pública Fe y Alegría N° 17 distritos de Villa Salvador y en la institución Educativa Privada Salamanca del distrito de Villa María del Triunfo. Lima, 2016. (Con un $P < 0.05$, y Rho de Spearman = 0.841 correlación positiva considerable).

Las relaciones del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Pública Fe y Alegría N° 17 distritos de Villa Salvador y en la institución Educativa Privada Salamanca del distrito de Villa María del Triunfo. Lima, 2016. (Con un $P < 0.05$, y Rho de Spearman = 0.775 correlación positiva considerable).

La identidad del clima organizacional, se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución Educativa Pública Fe y Alegría N° 17 distritos de Villa Salvador y en la institución Educativa Privada Salamanca del distrito de Villa María del Triunfo. Lima, 2016. (Con un $P < 0.05$, y Rho de Spearman = 0.859 correlación positiva considerable).

El trabajo de Paco (2017), que lleva por título: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral docente de las instituciones educativas particular “San Pio X” y la institución educativa estatal “Rosa de Lima de San Jerónimo”. El diseño utilizado es descriptivo correlacional. Su objetivo fue determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de las instituciones educativas particular “San Pio X” y la institución educativa estatal “Rosa de Lima de San Jerónimo.

Se trata de un proyecto que analiza la productividad y el control del capital humano de las entidades educativas del sector público y sector privado, en donde se imparten el sistema educativo mediante la enseñanza.

Este trabajo consultado tiene importancia con la investigación aquí planteada, en se ha estudiado detalladamente el clima organizacional y el desempeño docente, considerando los resultados estadísticos.

La muestra fue de 110 docentes, que representa el 100% de la población. Se aplicó dos cuestionarios para la recolección de la información. El cuestionario del clima organizacional tuvo 90 preguntas con 2 respuestas posibles y el cuestionario de desempeño docente tuvo 34 preguntas con 5 respuestas posibles.

De los resultados obtenidos determino que “existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral Docente de la Institución Educativa Particular, San Pío X y la Institución Educativa Estatal “Rosa de Lima” de San Jerónimo” (p. 246). El autor se permitió recomendar que “es importante reconocer su esfuerzo, ya que eso amerita a que sigan creciendo como docentes” (p. 255).

2.2. Bases Teóricas

En el presente estudio se han medido las dos variables, para lo cual se explican las definiciones conceptuales y operacionales de cada una.

Arias (2006), indica que: “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107)

Durante el desarrollo de la investigación se hizo una descripción detallada de los conceptos de las variables en estudio y sus dimensiones.

Para, Cáliz, Zasqueta y Macías (2012) “constituyen una especie de relato histórico de todo lo que se ha dicho y hecho al respecto. Recuérdese que lo que interesa es descubrir el actual estado de cosas, aunque para ello se haga uso de procedimientos retrospectivos” (p. 66)

Dentro del proceso de investigación se va realizar la revisión de la literatura referida al tema, en ella se puede encontrar información que no sea de relevancia, por lo que no debe tomarse en cuenta. La información histórica será de fundamento de las bases teóricas a fin de que la investigación se apoye en ellas.

Para Monje (2011), las bases teóricas comprende:

La teoría se define como una abstracción o generalización de un fenómeno concreto ya probado, que sirve como explicación de este. Es una generalización abstracta que presenta una explicación sistemática acerca de las relaciones entre fenómenos. Las teorías incorporan principios para explicar, predecir y controlar fenómenos. (p. 78)

El investigar debe estudiar literaturas referidas a su tema en investigación, mediante el cual pueda explicar los fenómenos de su variable y su comportamiento, y mediante ella descubrir las relaciones aun no observadas.

2.2.1 Clima organizacional

La inserción del tema relacionado con el clima organizacional, responde a la evolución y conformación de bases conceptuales en las ciencias sociales, específicamente en el área de la administración de empresas, de tal forma que dicho tema introduce la paradoja y habilidad de interpretar y expresar las percepciones compartidas que tiene los miembros de una organización acerca de los procesos directivos y gerenciales, entre los componentes en que se suele abarcar están las políticas, los estilos de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, entre otros factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador.

Es importante tomar en cuenta que la percepción de cada trabajador es distinta, el uso de un sistema complejo de patrones sensitivos que llevan determinados patrones de conductas, de acuerdo a su nivel de creencia, indudablemente estipulará su comportamiento en la organización, por lo que el clima organizacional normalmente varía de una organización y otra. Para interpretar adecuadamente el clima organización es preciso partir de un acertado método que permita inferir de forma holística el comportamiento de las personas, la estructura de la organización de los procesos organizacionales.

Para Edel, García y Casiano (2007), refieren que es: “la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral” (p. 33).

La percepción del clima organización por parte de los empleados, se encuentra relacionada con el sentir que tiene al interior de su organización, como es que viene recibiendo el trato de parte de los directivos y de sus compañeros de trabajo, generando una convivencia estable o conflictiva. La mejora del clima organizacional está estrechamente ligada con el reconocimiento a la labor que desempeña cada colaborador y a su compromiso que tiene al frente de la entidad.

Robbins y Judge (2009): “Se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora” (p.551)

Los empleados, se encuentran en búsqueda constante de ser motivados por la organización. Las organizaciones que desarrollan planes de motivación, tendrán como resultado un alto desempeño de sus colaboradores, incidiendo directamente en los resultados positivos. Es así, como los empleados podrán encontrar una mayor satisfacción laboral, pues sienten que están siendo reconocidos por su esfuerzo en el cumplimiento de sus labores.

2.2.2 Perspectiva del clima organizacional

Pulido (2010) señala que las organizaciones poseen ciertas características que las diferencian de las demás y el trabajador representa uno de los elementos más importantes en dicha interpretación, pues él será el encargado de realizar la lectura perceptiva de dicha organización y además proyectará dicho clima hacia la sociedad, la cual finalmente podrá

calificar y emitir juicios acerca de lo proyectado a través de los servicios y/o productos recibidos.

En el mismo orden de ideas, Brunet (1999) presenta dos enfoques epistemológicos relacionados al clima organizacional:

Perspectiva Funcionalista. El trabajador se presenta como un recurso para la interacción entre su puesto de trabajo y la forma en que participa en la convivencia en la propia organización.

Perspectiva Sistemática. Según este enfoque, el trabajador se encuentra en un entorno laboral como parte de una todo, donde el participa y a la vez su modifica el clima organizacional, el cual, representan la elaboración compleja de un conjunto de participantes que establecen una relación forma o informal a partir de percepciones personales y vivencias del aprendizaje lo que constituirá finalmente la cultura de su organización.

Tipos de clima organizacional

Ramos (2010) sostuvo cuatro tipos de clima:

Clima tipo autoritario – explotador.

El clima organizacional, en muchos casos, tiene una incidencia y una caracterización de acuerdo al líder, gerente o administrador que conduzca la organización, por ende los jefes, coordinadores o gerentes, en clima autoritario tienen la tendencia a no brindar confianza a sus trabajadores y además, en tales climas no se toma en cuenta la propuestas de los trabajadores por cuanto no se le brinda la oportunidad de participar en ningún tipo de decisiones. En el mismo orden de ideas, en los climas autoritarios – explotador se pretende que el trabajador

realice su trabajo de acuerdo a los lineamientos y en caso contrario se le sanciona, por lo tanto lo que infiere el trabajador es debe trabajar bajo ciertas normas sino se le sanciona.

Clima tipo autoritario – paternalista.

El clima autoritario – paternalista es un tipo de ambiente laboral, realmente interesante, en algunos casos tan nocivos como el anterior nombrado, pues el trabajador asume que el líder, gerente o administrador es una persona de confianza, sin embargo el gerente, solo utiliza ciertas artimañas para lograr que el personal obedezca sus instrucciones. Cabe destacar que bajo este clima el trabajador termina cansado siente que no tiene un verdadero valor para la organización.

Clima tipo participativo – consultivo:

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

Clima tipo participativo – en grupo:

En este modelo, de gerencia se identifican las situaciones problemáticas que está teniendo la organización y luego a través de equipos dirigidos los jefes inmediatos orientan a su grupo de trabajo para reconocer, indagar y profundizar en las soluciones de tal forma que las decisiones son tomadas por las autoridades y los trabajadores en las diferentes áreas y grupos que existen en la organización. En este tipo de clima participativo – en grupo, si es bien dirigido se pueden tener notables resultados, puesto que todo el personal interesado

pudiese plantear sus ideas, las cuales tienen la tendencia a sumar en la decisión global al solucionar la situación planteada.

Clima organizacional positivo

Un clima organizacional positivo, implica una madurez importante, puesto a que en toda organización siempre va a surgir situaciones que deban ser solucionadas y mantener la buena expectativa y confianza en la gerencia y los trabajadores va a representar el reto para la directiva de la organización.

En tal sentido, un clima organizacional positivo fomentara el crecimiento profesional de los trabajadores en cada una de las funciones y actividades que realizan y por tanto en un desempeño impecable, donde se mantenga el buen trato y por consiguiente cada uno se siente corresponsable del producto final. En tal sentido el clima organizacional se sujeta a los acontecimientos externos e internos del ámbito institucional.

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

La participación del líder es importante para lograr el desarrollo de la empresa, el líder debe ser una persona con capacidad para sembrar en la mente de los trabajadores un nivel de admiración y respeto, pues el líder con influencia positiva en una organización mantiene alta estima hacia sus trabajadores y viceversa. Finalmente el líder promoverá el trabajo en equipo, la comunicación eficaz, incentivos, para que el trabajador sienta un ambiente de trabajo agradable.

Dimensiones

Dimensión 1: cultura organizacional

Vélaez (1999), explica lo siguiente:

Suele entenderse la cultura de una empresa como aquello que la identifica, le da unidad y constituye el supuesto desde el que actúa. Así, en cuanto a que marco de actuación, interviene a través de dos factores capitales en la vida cotidiana de una organización, a saber: los comportamientos individuales y el proceso de toma de decisiones. (p.15)

La cultura organizacional representa los cimientos de la organización, en algunos casos, se ha visto culturas organizacionales tan arraigadas, que a pesar que la empresa cambie de dueños o nombre, dicha cultura se mantiene, pues no es un conjunto de elementos estratégicos descritos, sino un tema perceptivo que cada trabajador suma y formula con sus ideas e interpretación lo que debe hacer y finalmente lo ejecuta en un entorno controlado. Sin embargo, una buena descripción de la misión empresarial, impactará en la cultura organizacional, solo después de haber sido concientizada por los trabajadores. Otro factor importante es la identificación del líder, el cual va a moldear en su entorno el conjunto de valores organizacionales, metas y tácticas que aplique en la organización.

La generación de identidad en la organización, para ser una idea que crece de forma innata, sin embargo, la mayoría de los gerentes y directores plantean estrategias e inversión de tiempo para fomentar una identidad organizativa que pueda diferenciar la empresa de otras,

principalmente de su competencia, por lo tanto la emisión de un juicio acerca de tal tema va a representar el esfuerzo dirigido por un importante componente de la organización que desea que su empresa en específico represente la identidad por la cual piensa que va a ser exitosa..

Para Amorós (2007), la cultura organizacional es: “la percepción que se tiene de la organización en relación a sus valores, costumbres y hasta hábitos que se respiran y se viven en la empresa”. (p.240)

La sensibilidad de los empleados en torno a la cultura organizacional, esta representada por un sin números de estímulos que día a día son captados por el trabajador a través de sus órganos perceptivos y luego descodificados teniendo como base sus creencias, formación académicas, estado de ánimo entre otros, que en definitiva conformarán las actitudes del trabajador, las cuales pudiesen ser interpretadas como positivas o negativas a través del tiempo, y de acuerdo a su accionar y resultados que presente. De lo anterior, se desprende la influencia de la cultura organizacional, el proceso de producción de la misma y la gestión individual de cada trabajador para interponer los objetivos institucionales por encima de sus metas o propósitos individuales.

En términos organizacionales, el proceder de las personas, esta condicionado a las normas de las organizaciones y a los hábitos que se practican cotidianamente, por ello la clave de la organización se centrará en obtener y fomentar normas, leyes, reglamentos, directivas, entre otros, concertadas entre los empleadores y los empleados, partiendo de la premisa que pudiesen existir algunos parámetros no negociables, por cuanto son eminentemente necesarios para el funcionamiento de la organización. Por otra parte los hábitos, se pueden considerar conductas propias e individuales de cada trabajador, pues están relacionados con el

estilo de la vestimenta, el uso de uniformes, las determinaciones de laborar en horarios fuera de lo establecido, los aportes creativos a la gerencia, entre otros.

Para Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas (2016), la cultura organizacional: “ se verá reflejada en cada una de las actividades que realiza la organización, hacia su interior o exterior, en especial en la relación con sus grupos de interés, entre ellos el cliente” (p. 13)

La incorporación de las culturas individuales a las culturas grupales, será un indicador de la cultura organizacional. La fortaleza que tengan los directivos, para saber dirigir el cumplimiento hacia una sola cultura organizacional y que se vea reflejada hacia el interior y exterior de la misma, será determinante para que las empresas puedan generar las percepciones positivas y el logro de las metas establecidas.

Indicadores cultura de la organización

Conflicto y cooperación

Para Llanos et al. (2016), el conflicto y cooperación está: “Referido al nivel de colaboración entre los trabajadores y el ejercicio de su trabajo y todo lo que engloba ese apoyo” (p. 72)

Interpretando al autor, al referirse al conflicto y cooperación, está representado por la afinidad que tienen los empleados mientras aplican sus labores, en caso de ser positivas redundará en favor de la organización, y en caso de ser negativa, se estará convirtiendo en conflicto perjudicando a la organización.

Por otro lado, se hace necesario la identificación de las facilidades que se brinda para la disponibilidad de los instrumentos básicos con el objetivo que los empleados cumplan con el desarrollo de sus tareas. Existen algunas circunstancias que generan conflictos por la poca atención que puedan poner los directivos, generando como consecuencia resultados negativos para la organización.

Motivación

Para Llanos et al. (2016), la motivación: “se apoya en incentivos en la gestión del trabajo que se aplica a los empleados.” (p.73)

El empleado debe percibir que la empresa tiene una preocupación constante por la salud y bienestar del mismo, influyendo así positivamente en la elevación de la producción. En el caso de que los trabajadores integrantes de una organización perciban una buena motivación para el desarrollo adecuado de sus labores, las metas de la institución serán logrados con mayor orden y satisfacción.

Para el Ministerio de Salud (2009), la motivación “Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización” (p.21)

La creación de programas de motivación de parte de las organizaciones hacia los empleados, deben considerar estrategias que puedan generar la fidelización de los trabajadores. Estas estrategias, también deben considerar de manera explícita, la identificación de los mejores empleados con el objetivo de integrarlos al equipo directivo.

Identidad

Para el Ministerio de Salud (2009) “Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (p.21)

Cuando la organización tiene mecanismos de atender adecuadamente las demandas de los trabajadores, tienen la capacidad de relacionar estrechamente los objetivos personales de los trabajadores, con los objetivos generales de la organización. Es así, que, bajo estos mecanismos, se genera la fidelización del trabajador, y a su vez el sentido de posesión en la apariencia personal. El resto de los integrantes de la institución al percibir que el trabajador beneficiado está compartiendo con todos los demás su satisfacción, también se verán involucrados, favoreciendo está en la productividad.

Dimensión 2: diseño organizacional

Jones (2008) refiere que: “es el proceso por medio del cual los gerentes seleccionan y administran los aspectos de estructura y cultura para que una organización pueda controlar las actividades necesarias con las que logra sus metas” (p. 9).

El diseño organizacional está encaminado a la simplicidad que otorga la organización a los empleados para el cumplimiento de los objetivos. Es necesario la estructuración de un conjunto de actividades para lograr los objetivos institucionales, y a ello hay que agregar el

control estricto de las actividades. Los líderes de las organizaciones son los responsables de administrar adecuadamente las actividades diseñadas.

Indicadores Diseño Organizacional

Toma de decisiones

Para Daft (2011), la toma de decisiones: “se lleva a cabo en medio de factores constantemente cambiantes, de una información que no es clara y de puntos de vista en conflicto, e incluso los mejores gerentes en las empresas más exitosas en ocasiones cometen grandes errores.” (p. 451)

La toma de decisiones, se encuentra directamente relacionada a la información que se ponga a disposición, si esta es suficiente y clara, la consecuencia será una acertada decisión, pero si la información no es la adecuada e insuficiente, la toma de decisión tendrá consecuencias negativas para la organización. La toma de decisiones debe ser una manera correcta, sin afectar las relaciones entre las personas o los directivos. Para Jones (2008), la toma de decisiones: “Es el proceso de responder a un problema buscando y eligiendo una solución o ruta de acción que creará valor para las partes interesadas de la organización”. (p. 332)

Los directivos de las entidades, tienen la principal responsabilidad de identificar y ofrecer mejoras respecto a la imagen de su organización, esto basado en generar fidelización hacia sus productos.

Remuneración

Para el Llanos et al. (2016) la remuneración es: “un ítem muy valorado, es la forma en que se reconoce económicamente a los trabajadores” (p. 73)

Las personas que desarrollan una labor, buscan que estas sean reconocidas económicamente. Cuando el trabajador considera que una remuneración es justa y equitativa, influye positivamente en la satisfacción de los trabajadores.

Las entidades que incluyen en sus políticas escalas remunerativas, y que tengan como sustento el rendimiento productivo, tendrán como resultado una elevada eficiencia organizacional. Estas políticas remunerativas deben tener la difusión suficiente, estableciendo las fórmulas de determinación de un ingreso justo y equitativo y la oportunidad de pago de las remuneraciones, en favor de los empleados.

Para Sandoval (2004) La remuneración es la: “Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho” (p.85).

La percepción de las remuneraciones por parte de los trabajadores, es entendida como que debe existir equidad. Los empleados que se esfuerzan en desempeñarse eficientemente en el desarrollo de sus labores, que logran las metas organizacionales, se sienten completamente satisfechos cuando observan que hay equidad y justicia en el reconocimiento de las remuneraciones, en caso que no sientan esa satisfacción verán disminuidos su nivel de ingresos y el desánimo por la poca consideración y reconocimiento a su esfuerzo laboral.

Estructura

Para Daft (2011), la estructura:

Designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores. La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total. (p. 90)

Las organizaciones, están estructuradas organizacionalmente de acuerdo a su diagrama de jerarquización, en donde se considera los controles respectivos. Esta estructura, va considerando la agrupación de grupos de personas según afinidad en las labores que desarrollan. La forma como deben desarrollar la comunicación entre los diferentes niveles debe estar bien explicado, pues de su lectura se intuirá fácilmente las responsabilidades de cada área o grupo de personas.

Vélaz (1999), refiere que: “La estructura de la compañía y de sus departamentos va a venir definida por las políticas generales, los principio que avalen una mayor o menor descentralización” (p.21)

Las organizaciones, que definan una buena estructura, basándose en políticas generales, deben reconocer niveles de descentralización de responsabilidades. Dentro de sus políticas debe incluirse el aspecto físico de sus instalaciones, los ambientes de trabajo deben encontrarse bien diseñados y con una buena iluminación.

Comunicación

Para Llanos et al. (2016), la comunicación;

Es el proceso básico necesario para el funcionamiento de cualquier tipología de organización. Está considerada como una herramienta clave, ya que permite la actividad de la institución, tiene su base en el intercambio de información entre los distintos niveles y posiciones. (p. 41)

En las instituciones, la comunicación es fundamental, pues sirven de enlace entre los directivos y los empleados, quienes deben tener facilidades en el acceso. El diseño de atención oportuna e inmediata a las opiniones, quejas, comentarios, de los integrantes de la organización debe considerar diálogos abiertos en donde se valore lo expresado por la persona afectada o por la persona que realice aportes. Las autoridades de las organizaciones, deben buscar mecanismo que faciliten la comunicación abierta, eliminando los obstáculos que puedan impedir que esta se lleve a cabo.

Jones (2008), refiere que es el: “Intento que realiza una parte para transmitir y compartir información con otra para asegurarse su acuerdo y cooperación” (p. 357)

Dimensión 3: potencial humano

Para Vargas (2005), el potencial humano: “Constituye el factor más importante de las organizaciones empresariales. Este valor que se le concede al talento humano emana de su propia condición humana” (p. 34)

Siendo el factor más importante de la organización, debe ser considerado como una condición propia de cada persona, el mismo debe ir entrenándose de una manera permanente para desarrollar aptitudes favorables para la persona.

Para Quintero, Africano y Faría (2008) el potencial humano, esta referido a: “la productividad y el manejo del capital humano en las organizaciones, se convierten en elementos clave de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo”.
(p.34)

Para las organizaciones, la satisfacción laboral de sus empleados es de suma importancia, pues así, la colaboración durante el desarrollo de sus labores será incrementa, incidiendo directamente en la productividad de la entidad. Contrariamente, al no existir satisfacción laboral, las consecuencias serán negativas, pudiendo originar disputas entre los empleados, o entre los directivos. La coordinación estrecha entre las diversas áreas, con los directivos y empleados, es de vital importancia, y ello estará supeditada al tipo de comunicación que se desarrolle.

El potencial humano es lo que se percibe, es como un intangible, que no se puede ver o que no ocupa un lugar en el espacio, pero si se puede ver los resultados que demuestran el desarrollo de las tareas de cada uno de los integrantes de la organización. A través de los resultados, se puede identificar la producción de cada persona, y se puede hacer las comparaciones entre las personas que desarrollan las mismas tareas, pero que se diferencian por la calidad y cantidad producida.

Indicadores del Potencial Humano

Innovación

Daft (2011), al referirse a la innovación, expresa que:

Las organizaciones se deben apresurar para mantenerse a la par con los cambios que ocurren a su alrededor. Las empresas grandes deben encontrar formas de actuar como organizaciones pequeñas y flexibles. Las empresas de manufactura necesitan buscar una nueva tecnología de manufactura flexible y las empresas de servicios una nueva tecnología de la información (TI).” (p. 412)

En este mundo de cambios constantes, en donde las tecnologías se vienen modernizando, las organizaciones se encuentran en una lucha constante de querer estar a la par con esos cambios, con la finalidad de mantenerse en el mercado. El desarrollo de planes de capacitación y desarrollo profesional dirigido a todo el personal en general, será una herramienta muy poderosa para lograr la modernización empresarial. El uso de mecanismos para permitir actualizaciones que estén relacionados a los cambios de la globalización, beneficiara directamente a la institución y a todos sus integrantes.

Para Jones (2008), la innovación es: “es el proceso mediante el cual una organización utiliza sus habilidades y recursos para desarrollar nuevos o mejores bienes y servicios o

nuevos sistemas de producción y operación con el fin de responder mejor a las necesidades de sus clientes” (p. 366)

Liderazgo:

Para Daft (2011) el líder: “crea un vínculo emocional con los empleados, que es la base de la confianza y el respeto mutuos” (p. 394)

El liderazgo está representado por la manera de ejercer influencia en las personas, cuando las instituciones desean obtener resultados positivos y oportunos, encargara a los jefes que ejerzan un liderazgo de tal manera que vaya creando vínculos emocionales. Para el logro de sus objetivos, las personas que ejerzan poder, deben contar con las herramientas necesarias para lograrlas, así mismo estas herramientas deben ser apoyadas por las condiciones existentes, tales como las normativas, los procedimientos, los valores de las personas.

Para Daft (2011), los líderes: “definen una visión de los valores apropiados, la comunican a toda la organización y la institucionalizan por medio del comportamiento cotidiano, los rituales, las ceremonias y los símbolos” (p. 399)

Para los trabajadores, que han llegado a ocupar cargos directivos en reconocimiento a su desempeño, deben prepararse adecuadamente y saber que existen diversos tipos de líderes. De allí que es muy importante como es que consideran los valores empresariales y laborales, y de cómo es que es comunicado a los integrantes de la organización. El comportamiento del líder, será fundamental para un buen clima organizacional, pues de su desempeño diario, de los rituales que imponga en la institución, dependerá la gestión del de los trabajadores. No

hay un manual o un libro que pueda describir como es exactamente un líder, pues está estrechamente ligado a la persona y al manejo de los caracteres, y a la capacidad de tener un acercamiento estrecho con las personas y conseguir los mejores resultados.

Hellriegel, Jackson, y Slocum (2009) refiere que:

El liderazgo es la relación de influencia que existe entre los líderes y los seguidores que luchan por un cambio real y por resultados que reflejen sus fines compartidos. Los líderes pueden influir en otros utilizando su posición formal, las recompensas, la coerción, la experiencia y el carisma. (p.523)

Para un líder, los diálogos que a diario realiza con los integrantes de la institución, es muy importante, pues a través de ella va transmitiendo su posición. Así va logrando el compromiso de los integrantes de la organización, para ello debe utilizar herramientas de reconocimiento a las capacidades, la experiencia en la solución de conflictos, el carisma muy especial en el trato a los demás.

Recompensa

En lo que se refiere a la recompensa, Llanos et al. (2016) refiere que: “El grado en que se distribuyen las recompensas, como los aumentos de sueldo y los ascensos, de acuerdo con el rendimiento del empleado y no con su antigüedad, favoritismo y otros factores ajenos al rendimiento” (p. 14)

Es una costumbre que el empleado rinda más cuando se siente cómodo en su centro de labores, si a ello se adiciona la preocupación por la entidad de reconocer los esfuerzos que hace, entonces el resultado será totalmente favorable para la institución. De allí es que la organización debe fijar políticas de reconocimiento, brindando no solo recompensas económicas, si no también brindando planes educativos que generen desarrollo profesional.

Jones (2008), al referirse a recompensa, expresa que “Es un componente importante de la efectividad organizacional porque los incentivos que se ofrecen a los interesados determinan ahora su motivación (es decir, la forma y niveles de sus contribuciones) en el futuro” (p. 34)

El desarrollo globalizado, exige que las entidades desarrollen planes de retención de sus empleados, para lo cual deben desarrollar políticas organizacionales, que impliquen un reconocimiento a través de la motivación. En ella se debe establecer claramente los objetivos, las formas de reconocerlas, los planes de incentivo. Así mismo, el rendimiento individual, debe ser alcanzable, con la finalidad de que los empleados sientan la motivación y se comprometan con la institución.

Confort

El Ministerio de Salud (2009) define como los: “Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable” (p.21)

Debe ser una preocupación constante de los directivos en generar mejoras en la organización, y estos deben estar dirigidos con el objetivo que los empleados se sientan

cómodos y les ayude a mejorar su rendimiento. Es así, que deben involucrarse en diseñar ambientes físicos amplios, que cuenten con iluminación suficiente, que cuenten con muebles confortables, y que cuenten con las herramientas adecuadas.

Gestión educativa

La gestión educativa como proceso dentro de las instituciones educativas ha comenzado documentarse desde mediados del siglo pasado, por lo tanto muchos investigadores la considera como un proceso que todavía no ha llegado a un nivel desarrollo completo, por lo que se requiere realizar minuciosos estudios en este campo con la finalidad de documentar y producir teorías válidas y aplicables al campo educativo. En tal sentido, la gestión educativa hallará su rumbo y especificidad en la misma medida que ciertos principios generales tengan la tendencia a adaptarse en el área de la gerencia educativa como rama auxiliar de la gerencia empresarial.

La práctica de la gestión Educativa está influenciada y determinada, en muchos casos, por el accionar de las políticas y legislación educativas, sin embargo la institución educativa representa el reto de optar por formular estrategias y prácticas educativas que retoquen de forma efectiva la praxis educativa adaptándola a un contexto nacional, regional y zonal. De allí que, en su quehacer, se crea y cobra sentido desde la dimensión política que orienta su acción hacia procesos de que conlleven al mayor aprovechamiento de los recursos locales e interinstitucionales en miras de alcanzar los objetivos y fines que plantea el plan y las políticas de la nación.

Además de lo anterior planteado, es importante acotar que la gestión educativa, se proyecta como una praxis administrativa que se enfoca en los niveles superiores de interiorización de los componentes teóricos de mundo administrativos y gestión en el campo empresarial y educativo, en tal sentido la formación especializada en el campo de la gestión educativa representa una idea a la también se le debe sumar el componente político - legal propia del área, pues este representa el complemento de entre lo que se hacer y lo que se debe cumplir, de acuerdo a las directrices del Estado y los supervisores como órganos ejecutorios y vigilantes del desarrollo de la actividad educativa de acuerdo a lo señalado.

Entre los postulados más innovadores relacionados con la gestión, se encuentra el valor del talento humano en la organización, en tal sentido, Casassús (2000), señala que la empresa está en capacidad de practicar la observación de las aptitudes, actitudes y desarrollo de actividades de cada trabajador con la finalidad de entender y comprender el comportamiento social de los grupos y equipos de trabajo. De igual forma se entiende que cada trabajador es parte de un componente que persigue un fin, pero a su vez en el mismo proceso de gestionar y valorar al personal la organización debe entender que cada trabajador representa un individuo con características propias, que requiere ser conducido al consenso organizacional a través de un liderazgo efectivo.

Tipos de Gestión Educativa

Dentro de la gestión educativa se tiene los siguientes:

Gestión directiva. En un proceso netamente gerencial y de liderazgo que se encarga básicamente de brindar las orientaciones pedagógicas acerca de las normativas interna, organización escolar, parámetros pedagógicos y cualquier otro que afecte al proceso pedagógico de la institución.

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

De lo anterior, se puede expresar otros componentes de la gestión educativa que complementan el proceso administrativo de la institución:

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

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

Gestión Social. Es el compendio de un grupo de acciones encaminada a convertir a la institución en un sistema abierto que interactúa c que fomenta la interacción de sus miembros y que se relaciona con su entorno externo, propiciando soluciones en un sentido más amplio para el ambiente que la rodeas.

Gestión de proyectos. La orientación de la actividades de forma sistemática representan la integración de un conjunto de acciones particulares con la finalidad de enfocar cada esfuerzo en un macro orientado a alcanzar y construir de forma sinérgica productos y servicios elaborados y completos.

Gestión de conocimiento. Representa un recurso importante en las organizaciones que se perfilan hacia la excelencia, pues la misma valora el talento de su personal y los beneficios que pudiesen representar las organizaciones que se interrelacionan con las institución o en muchos casos las que se encuentran en el mismo entorno. El conocimiento se convierte en un recurso valioso al mismo momento cuando es identificado, reconocido y se encuentran los medios para que este sea transferido de forma eficaz.

Gestión Ambiente. En el ámbito conservacionista y manejo de recursos ambientales, se destaca la gestión ambiental, la cual debe atender el proyecto de relación ambiente – institución para así contribuir a mejorar la calidad de vida a través de ejecución de actividades que conlleven al reciclaje, recuperación de espacios naturales y protección de especies en extinción o autóctona de la región.

Gestión Estratégica. Se fundamenta en generar planes estratégicos de la institución, donde se pueda marcar un punto de partida, un camino y un fin de la organización tomando en consideración el diagnóstico de debilidades y amenazas y la proyección de sus fortalezas y oportunidades, a través de la conformación de su visión, misión y valores.

Gestión Administrativa. Es un tema relevante al momento de gerenciar un negocio, pues la gestión administrativa, podría significar un punto para determinante en el éxito o

fracaso de la organización, debido a que dicha gestión se encargará del uso eficiente de los recursos financieros, humanos, tecnológicos, materiales, entre otros en la organización.

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

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

Gestión pública. Representa un grupo de acciones encaminada a ofrecer y proyectar una imagen adecuada de la organización frente a la sociedad, sus competidores y los organismos reguladores del sistema.

La gestión del desempeño docente

La gestión del desempeño es una actividad netamente práctica, donde el personal dedicado a la docencia no se enfoca en la productividad, sino en ofrecer servicios traducidos en actividades y estrategias significativas que permitan al estudiante obtener conocimientos significativos y útiles para la vida. Las organizaciones educativas están formadas por personas, que ofrecen y reciben un tipo de servicios especial, pues la educación y labor de

docente en su gestión se enmarca en formación de personas aptas para integración a la sociedad y a la maquinaria productiva de un país, sin embargo a nivel micro dicha actividad representa el bienestar de la institución que compensa su inversión con la subvención o aporte que recibe de cada usuario.

Ante tal idea las organizaciones educativas buscarán el apoyo en docente comprometidos con la labor educativa que conlleve a la integración de sus experiencias en la forma más adecuada de facilitar el conocimiento.

Valdés (2009), define el desempeño docente:

Al conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos, sus padres y los profesores, los que, ordenadamente, relacionados entre sí, contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad la gestión del profesional de estos últimos. (p. 13)

La evaluación que se realiza al desempeño profesional de los docentes de las entidades educativas, tiene como premisa, la percepción que tengas de los usuarios de los servicios educativos, en ello se involucra la comunidad educativa. Es así que la evaluación de un padre de familia será de acuerdo a lo que pueda percibir el aprendizaje de sus hijos, y por el contrario la evaluación de un directivo de una institución, será basada en la gestión del desempeño docente para generar confianza en la entidad.

Para el Ministerio de Educación de Chile (2007), la gestión del docente es “El propósito fundamental de la Evaluación de Desempeño es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión” (p. 8)

En la búsqueda incesante de la mejora continua de la educación, las entidades involucradas en la educación en los diversos países, van diseñando mecanismos que puedan contribuir en una evaluación que tenga la capacidad de mostrar las debilidades y fortalezas.

Para Marcano (2008), la evaluación de la gestión del docente “permite establecer en diferentes momentos del proceso, la calidad con que se va realizando el mismo a partir de sus objetivos y consecuentemente orientar o reorientar el curso de este proceso para que mejore o se perfeccione” (p. 25).

Una correcta evaluación de la gestión del docente, debe contener estrategias que permitan identificar claramente objetivos para poder mejorar los procesos.

Para el Concejo Nacional de Educación (2011), la gestión del docente es definido: “como una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro” (p. 32)

Se debe considerar que un docente es considerado como alguien capaz de lograr una formación adecuada de los estudiantes y actúa con mucha responsabilidad, pues de su buen desempeño dependerá el desarrollo humano de las personas.

El Ministerio de Educación (2014), lo define: “como un quehacer complejo. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto” (p. 16)

La buena gestión del desempeño docente está relacionado al nivel de la profesionalidad del docente, en ella se puede observar la valoración que se pueda tener del ejercicio de su profesión. Es así, la importancia que tiene el hecho de cómo aplicar la enseñanza y el aprendizaje que pueda tener el educando.

Dimensiones

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes, para Robalino y Köner (2006), es aquella que “aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios. Utiliza de manera creativa y recursiva el material educativo existente en la institución o en el contexto” (p. 120).

El docente debe tener la precaución de generar confianza en el estudiante, para ello el uso de las diversas herramientas educativas, debe estar establecida con tiempo de anticipación. El uso adecuado de estas herramientas se verá con los resultados del aprendizaje de la comunidad educativa.

El Ministerio de Educación (2014), indica que “Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo” (p. 25)

Una adecuada preparación de un docente influirá directamente, en el aprendizaje de los estudiantes. La percepción que tienen los alumnos respecto al docente, va a determinar la adecuada o mala preparación del profesional de la educación, influyendo en el desarrollo de las personas.

Para el Concejo Nacional de Educación (2011): “Un docente muestra preocupación por sus alumnos cuando les enseña con cariño, de manera pausada, dándoles explicaciones; pero también cuando demanda que los estudiantes cumplan con sus tareas y cuando corrige los malos comportamientos”. (p. 257). Un buen profesional, debe caracterizarse por el amor a su profesión y de como se muestra a sus alumnos, llegando a profundizar el conocimiento de los aprendizajes individuales y de cómo es que la percepción es positiva.

Indicadores de preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

El Ministerio de Educación (2014), indica que el docente “recurre a diversas fuentes para seguir familiarizándose con las características de sus alumnos y sus contextos. Emplea

estos conocimientos para informar sobre las prácticas de enseñanza y de aprendizaje. Identifica las habilidades especiales y discapacidades más frecuentes” (p. 32)

El control del conocimiento de los estudiantes es una herramienta muy importante, pues a partir de ella, el docente estará en la capacidad de diseñar contenidos pedagógicos en las diferentes áreas. La estructura de los contenidos de instrucción, se deben orientar de acuerdo a las edades de los alumnos, y estas deben ser sociabilizados de acuerdo al contexto cultural.

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en una permanente revisión.

Para el Ministerio de Educación (2014), su definición es que: “sabe cómo enseñar las materias de las áreas a su cargo. Domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos. Reconoce cuál es la estrategia más adecuada para el tipo de aprendizaje que desea lograr” (p. 33)

La planificación de la enseñanza, esta orientada en la mejora de la educación, para ello debe trabajar en coordinación con todo el equipo de docentes y directivos. Dentro de su planificación debe considerar las diferencias existentes en los estudiantes y de la diversidad de los mismos. El uso de materiales y herramientas para una adecuada planificación, debe convertirse en planes de enseñanza.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Para Valdés (2009) es “la preparación de un medio en el que tenga lugar el aprendizaje del alumno” (p. 49).

EL aprendizaje del alumno viene a estar representado por una percepción de la calidad de la enseñanza, el docente debe asegurarse un medio físico o infraestructura adecuada, que pueda facilitar la enseñanza para que el estudiante obtenga un buen aprendizaje.

El Ministerio de Educación (2014), indica que:

Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. (p. 25)

Para el aprendizaje correcto de los alumnos, los docentes deben utilizar las diferentes herramientas a su alcance, con la finalidad de facilitar que el alumno identifique rápidamente cada uno de ellos y que empiece a desarrollar retos críticos durante el progreso. El docente debe tener la capacidad de realizar las mejoras al observar dificultades de aprendizaje, o el poco involucramiento del alumno.

La enseñanza, debe estar orientada a un buen aprendizaje del estudiante, en él se debe incluir estrategias para un buen contenido didáctico. Para la aplicación correcta de la

enseñanza son muy importante las estrategias de motivación que despierte el interés del estudiante.

Indicadores de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

El Ministerio de Educación (2014), indica que “propicia entre sus alumnos la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro, donde los estudiantes acudan con satisfacción, promoviendo en ellos el respeto por sí mismos y por sus compañeros” (p. 38)

El ambiente donde se imparte instrucción es un factor clave, pues en ella, los estudiantes deben expresar sus emociones con total libertad, sin temor a ser objetos de burlas o a cometer errores. El docente debe estar en la capacidad de orientar adecuadamente, estas emociones, saber dirigir las y para que el alumno lo exprese en los momentos oportunos.

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionadas con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

El Ministerio de Educación (2014), indica que:

Demuestra flexibilidad, sensibilidad y creatividad para responder con pertinencia ante situaciones difíciles e inesperadas que se presenten durante su enseñanza, para alterar sus planes iniciales y variar de estrategia y metodología, evaluando sus opciones desde una mirada amplia y creativa de las alternativas disponibles. (p. 40)

En muchas ocasiones se observa dificultades al implantar la disciplina durante el proceso educativo, en ello observamos que los estudiantes solicitan a los docentes que sean tolerantes en el proceso de la enseñanza y así mismo que durante la exposición de clases lo hagan con claridad esforzándose en ser entendidos. El desarrollo de ejemplos cotidianos para un mejor aprendizaje es de vital importancia para que el alumno mejore ampliamente el proceso de aprendizaje.

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Para el Ministerio de Educación (2014), “toma en cuenta las diferentes formas de aprender que se inscriben en las prácticas culturales de los alumnos e identifica los aprendizajes esperados y sus niveles de logro” (p. 42)

Para un buen aprendizaje, la identificación de potencialidades en diferentes aspectos convierte al docente en un amigo de todos los estudiantes, y a través de ello se puede lograr

resultados altamente potenciales. Esto debido al desarrollo del acercamiento docente alumno, en donde se pueda atender las necesidades de aprendizajes de los alumnos mediante un ámbito de naturalidad, en donde se pueda observar la existencia de estimas y requerimientos de sensibilidad.

Dimensión 3: Participación en la escuela articulada a la comunidad

Para Valdés (2009), “concibe al proceso educativo como todo aquello que ocurre en la escuela y fuera de ella, además influye en el desarrollo integral de los alumnos” (p. 83)

Las personas, reaccionan según sus conveniencias, generando en ella opinión favorable o desfavorable, de allí es que el colegio debe articular adecuadamente su participación con la comunidad educativa, considerando que la imagen externa se construye con el buen desempeño de los docentes y directivos.

El Ministerio de Educación (2014), indica que:

Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (p. 26)

La gestión docente debe desarrollar con amplitud sus pilares de puntualidad y responsabilidad, tener mucho entusiasmo al desarrollo de su trabajo en la pedagogía. La comunicación permanente con los actores educativos jugará un rol preponderante para el logro de los objetivos, en especial con los padres de familia. La capacidad para comprometer a la comunidad educativa en el desarrollo de los aprendizajes, mediante el cumplimiento de las metas trazadas, debe considerar el buen trato, la amabilidad.

Indicadores de participación en la escuela articulada a la comunidad

Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la institución, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.

El Ministerio de Educación (2014), indica que:

Escucha cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista. Es receptivo a la crítica. Busca construir consensos e identificar las diferencias, de manera que la conversación avance hacia la solución de problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones. (p. 46)

La participación de la comunidad es muy importante, pues para construir un sistema educativo que los favorezca, se debe tomar en cuenta sus opiniones o sus satisfacciones con el servicio que se les brinda a los alumnos. En ello la participación directa del personal que ejerce la dirección de las instituciones y el equipo humano de docentes, se convierte de vital importancia, a fin de saber articular la comunidad a la escuela.

La comunidad educativa es de vital importancia para un buen desarrollo del aprendizaje, de su participación en el proceso dependerá el logro de los objetivos, pues complementan la labor del docente. Las reuniones de trabajo permanentes, con una agenda establecida y previamente planificada, debe ser realizada en la búsqueda de impulsar la articulación entre la escuela y la comunidad. Es así que se logra un mejor aprendizaje por parte del estudiante, ya que se interactúa con los diferentes estudiantes y padres de familia de la comunidad en general.

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

El Ministerio de Educación (2014), indica que “trabaja colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje” (p. 47)

El docente durante el desarrollo de su actividad profesional debe lograr el apoyo de toda la comunidad en general, en especial de los padres de familia, quienes son el primer lazo afectivo de los estudiantes y el núcleo de apoyo para el buen aprendizaje de los niños. El involucramiento de las familias en el desarrollo del proceso de aprendizaje, debe pasar por reuniones permanentes, en donde se expliquen las estrategias metodológicas, el uso de las herramientas educativas, los juegos, incluso se debe llegar a escenificar escenarios educativos.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

El Ministerio de Educación (2014), indica que:

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. (p. 26)

El profesional debe estar consciente de la importancia que tiene en la identificación del rol que desempeña en el proceso constructivo de la sociedad. La identidad docente no está relacionada a la cantidad de capacitación o especializaciones que pueda seguir, muy por el contrario, al reconocimiento de la sociedad que pueda recibir. Es así que debe entrenarse en desarrollar sus cualidades y capacidades de índole pedagógica.

Indicadores de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar identidad y responsabilidad profesional.

El Ministerio de Educación (2014), indica que:

Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia; a partir de ello, identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal, y juzga si los métodos, estrategias y

recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes.
(p. 50)

Un buen desempeño docente está basado en la experiencia el mismo que le brinda conocimiento para poner especial cuidado en la identificación de las necesidades profesionales y personales, de allí que puede evaluar correctamente si todas las herramientas que viene utilizando son las adecuadas para uso en el aprendizaje de los estudiantes.

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

El Ministerio de Educación (2014), indica que “conduce su desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público y el cumplimiento de responsabilidades profesionales para atender y concretar el derecho de todos los estudiantes a la educación” (p. 51)

Para el profesional docente, es muy importante la ética profesional, pues implica ejecutar óptimamente sus funciones, considerando para ello la priorización de la enseñanza respecto de actividades ajenas al proceso de aprendizaje.

Definiciones conceptuales

Palella y Martins (2012), al referirse a la definición conceptual refiere que:

Al identificar las variables que serán estudiadas, se pasa a establecer el significado que el investigador les atribuye dentro de la investigación. Éste indica los términos en que fundamentará su enfoque teórico, con lo cual podrá visualizar las dimensiones e indicadores del estudio”. (p. 72)

Se procedió a definir adecuadamente cada una de las variables con sus dimensiones respectivas, refiriendo autores que han realizado estudios similares. El estudio efectuado mediante la consulta literaria, fue para profundizar aún más el conocimiento de cada variable y su respectiva dimensión, con lo cual los resultados al que se arribe, serán interpretados correctamente.

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1. Enfoque de la Investigación

El enfoque de la presente investigación es descriptivo, para poder hallar los resultados nuestro punto de partida será desde la observación, Domínguez (2015), se refiere que el enfoque de investigación: “Describe fenómenos sociales y clínicos en una circunstancia temporal y geográfica determinada. Desde el punto de vista cognoscitivo su finalidad es describir frecuencias y/o promedios y otras medidas univariadas”. (p. 51)

Para un adecuado estudio, es importante que las identificaciones de las variables tengan ya estudios realizados. Se va teniendo este conocimiento desde el estudio de los antecedentes, en donde se va identificando autores que hayan realizado investigación pertinente a nuestro tema.

3.2. Variables.

Definición operacional

Para Arias (2011), refiere que la definición operacional es una técnica y expresa que “Este tecnicismo se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores” (p. 62)

La identificación de las variables en estudio se encuentra relacionados con sus respectivas dimensiones y variables, por lo que se desarrollara con amplitud al momento de identificar los resultados.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado”. (p.120)

Las tareas serán ejecutadas con el objetivo de acopiar los datos que se encuentren relacionados a una variable. Es una explicación sobre la medición de la variable.

La variable clima organizacional se define operacionalmente mediante 3 dimensiones: cultura de la organización la cual consta de 8 ítems, diseño organizacional que consta de 9 ítems y potencial humano que consta de 11 ítems.

La variable la gestión del desempeño docente es definida operacionalmente a través de 4 dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes la cual consta de 3 ítems,

enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes consta de 6 ítems, la participación en la escuela articulada a la comunidad, que consta de 3 ítems, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, que consta de 3 ítems

3.2.1. Operacionalización de variables.

Tabla 1 Matriz de operación de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Cultura de la Organización	Conflicto y cooperación	1 al 8	Likert	Desacuerdo (8 a 20) Acuerdo (21 a 32)
	Motivación			
	Identidad			
Diseño Organizacional	Toma de decisiones	9 al 17	Likert	Desacuerdo (9 a 22) Acuerdo (23 a 36)
	Remuneración			
	Estructura			
	Comunicación organizacional			
Potencial Humano	Innovación	18 al 28	Likert	Desacuerdo (11 a 27) Acuerdo (28 a 44)
	Liderazgo			
	Recompensa			
	Confort			

Fuente: Ministerio de Salud (Minsa)

Tabla 2 Matriz de operación de la variable la gestión del desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral	1 al 3	Likert	Desacuerdo (3 a 7)
	Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.			Acuerdo (8 a 12)
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	4 al 9	Likert	Desacuerdo (3 a 15)
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos			Acuerdo (16 a 24)
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.	10 al 12	Likert	Desacuerdo (3 a 7)
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados			Acuerdo (8 a 12)
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	13 al 15	Likert	Desacuerdo (3 a 7)
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.			Acuerdo (8 a 12)

Fuente: Ministerio de educación.

3.3. Hipótesis

Para Yuni y Urbano (2014), las hipótesis “traduce las respuestas probables a la pregunta de conocimiento planteada en el problema de investigación.” (p. 103)

Para establecer la hipótesis, es necesario que este referido a situaciones reales, en donde se pueda determinar la influencia que se pueda tener, a partir del cual obtendremos respuestas bastante cercanas al suceso real, sin modificaciones o sin alteraciones, y así se pueda contribuir en la obtención de resultados óptimos.

Para Ferreyra y De Longhi (2014), la hipótesis: “es una posible respuesta que se da por adelantado, una conjetura fundamentada sobre cuál puede ser la respuesta a la pregunta” (p. 8)

El planteamiento de la hipótesis tiene relación directa con el objetivo a estudiar, pues se trata de resolver los problemas planteados utilizando métodos de análisis.

3.3.1. Hipótesis general.

Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

3.3.2. Hipótesis específicas.

Existe relación entre la Cultura de la Organización y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

Existe relación entre el Diseño Organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

Existe relación entre el Potencial Humano y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

3.4. Tipo de Investigación

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

Descriptivo: se busca medir la variable en estudio.

Al respecto, Yuni y Urbano (2014), refiere que: “Aquellos en los que ya están identificadas las variables y se conoce la relación teórica existente entre ellas. En este tipo de estudios se va a describir un fenómeno conociendo de antemano cuáles son las variables que lo caracterizan”. (p. 80)

De corte transversal: El acopio de la información (datos), fue realizada en tiempo único y en un solo momento. Para la disponibilidad del tiempo y lugar objetivo de estudio, las coordinaciones se hacen al nivel directivo más alto.

Yuni y Urbano (2014), explica que la investigación de tipo correlacional:

Intenta establecer las relaciones o asociaciones entre variables a fin de brindar una imagen más completa del fenómeno y avanzar en el conocimiento de la realidad como producto de la interacción de varias variables. Permiten: describir las relaciones entre variables, inferir el cambio en una variable basándose en el conocimiento de otras (p. 17)

La investigación se realiza teniendo en cuenta el conocimiento de las variables objetivo, por lo que es importante identificar adecuadamente cada una de ellas.

Por lo tanto, en la presente investigación describiré las variables el clima organizacional y la gestión del desempeño docente y en el colegio Honores de San Martín de Porres, 2018

3.5. Diseño de la Investigación

El presente trabajo de investigación fue ejecutado mediante el diseño de investigación no experimental transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que “como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de

estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.152).

En el proceso del desarrollo de la investigación iremos identificando la parte de valor explicativo, que en el desenlace se podrá observar el grado de relación existente entre las variables, con cuyos datos podremos interpretar de una manera correcta los resultados obtenidos. La pertinencia de aplicar el estudio en un espacio y tiempo determinado, será evitar, pues esta será la radiografía exacta y necesaria para el investigador.

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

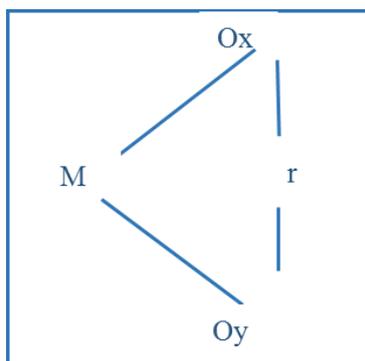


Figura 1 Diseño de investigación

- M : Muestra
- Ox : Variable clima organizacional
- Oy : Variable la gestión del desempeño docente
- R : Relación entre las variables

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población.

Para Ferreyra y De Longhi (2014), al referirse a la población, expresa lo siguiente:

La población se refiere al conjunto total de datos de interés. Puede ser todos los documentos de una institución, todas las clases, todos los docentes de una escuela, todas las publicidades de un tipo de producto. Depende del tamaño de la población si se trabaja con ella o se determina una muestra. (p.56)

En la presente investigación, la población o universo de interés, se encuentra compuesta por 62 trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

3.6.2. Muestra.

Ferreyra y De Longhi (2014), al referirse a la muestra, explica que:

La muestra se obtiene por un procedimiento que recoge datos para economizar el trabajo de investigación y que, al ser representativa, permite generalizar el resultado para la población. Es decir, impide que se perjudique la representatividad, la variedad y la diversidad de la información obtenida (p. 56)

El cálculo realizado para nuestra investigación se encuentra compuesta por 53 trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, según el muestreo aleatorio simple.

Para efectuar el cálculo de la muestra, se ha aplicado la formula siguiente:

Cálculo de la muestra

Formula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{Ne^2 + Z^2 p \cdot q}$$

Valores a estimar

$$n = ?$$

$$e = 5\% = 0.05$$

$$Z = 1.96 \text{ (tabla de distribución normal para el 95\% de confiabilidad y 5\% error)}$$

Desarrollando la formula, para el universo de trabajadores del colegio Honores de San

Martin de Porres, 2018, que está representada por 62 trabajadores, encontramos lo siguiente:

$$N = 62 \text{ (universo)}$$

$$p = 0.50$$

$$q = 0.50$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (1-0.50) (62)}{(62) (0.50)^2 + (1.96) (0.50) (1-0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.50) (0.50) (62)}{(62) (0.0025) + (3.8416) (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25) (62)}{(0.155) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{59.448}{(0.155) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{59.448}{1.1154}$$

$$n = 53.38$$

$$n = 53 \text{ Trabajadores}$$

Determinandose como muestra la cantidad de 53 colaboradores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

La técnica que se ha utilizado para la compilación de la información, alcanzada mediante datos, fue la aplicación de los instrumentos, al respecto, Yuni y Urbano (2014) al referirse a la técnica, indica que: “Alude a los procedimientos mediante los cuales se generan informaciones válidas y confiables, para ser utilizadas como datos científicos”. (p. 29)

El uso de técnicas de recolección de información en trabajos de investigación, facilitara un ordenamiento en su procesamiento. De allí es que el proceso de registro de la información obtenida, se tiene que hacer en el mismo momento que efectuamos la observación, con lo cual su análisis de aspectos cuantitativos o cualitativos, nos brindara seguridad en su interpretación.

Instrumentos.

Según Palella y Martins (2012), al referirse a instrumento, indica que:

Sintetiza toda la labor anterior a su aplicación: resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados; pero también expresa todo lo que tiene de específicamente empírico el objeto de estudio, pues a través de las técnicas de recolección empleadas, sintetiza el diseño concreto escogido para el trabajo (p. 125)

Los instrumentos deben construirse adecuadamente, para lograr una buena recolección de datos que nos puedan dar evidencias las correspondencias encontradas, y si hay o no vinculación entre ellas, el contenido por lo tanto, debe ser de aplicación en la entidad objeto del estudio.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha clasificado los datos obtenidos a través de dos cuestionarios.

Ficha técnica del cuestionario para la variable clima organizacional

Nombre: Clima organizacional

Autor: Ministerio de salud (Minsa) 2009

Objetivo: Analizar el nivel del clima organizacional según las percepciones de los colaboradores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

Lugar de aplicación: Sede del colegio Honores de San Martín de Porres.

Forma de aplicación: Directa, de desarrollo individual.

Duración de la Aplicación: 15 minutos

Descripción del instrumento: EL instrumento está constituido en tres dimensiones (Cultura Organizacional, Diseño Organizacional y Potencial Humano) constituido por 28 ítems.

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

Niveles de puntuación: 1 Nunca, 2 A veces, 3 Frecuentemente, 4 Siempre.

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

Nombre: La gestión del desempeño docente

Autor: Ministerio de educación

Objetivo: Analizar el nivel la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018

Lugar de aplicación: Sede del colegio Honores de San Martín de Porres

Forma de aplicación: Directa, de desarrollo individual.

Duración de la Aplicación: 25 minutos

Descripción del instrumento: EL instrumento está constituido en cuatro dimensiones (Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) constituido por 15 ítems.

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

Niveles de puntuación: 1 Nunca, 2 A veces, 3 Frecuentemente, 4 Siempre.

Validez

La validez de los instrumentos fue efectuado mediante un juicio de expertos, Yuni y Urbano (2014) sostienen que la valides de un instrumento: “se puede determinar mediante el análisis y juicio del investigador respecto a la correspondencia entre el contenido de la respuesta a la pregunta incluida en el cuestionario, y el contenido teórico o conceptual de la variable” (p. 176)

El instrumento de la gestión del desempeño docente se trabajó con el instrumento Ficha de Evaluación la gestión del desempeño docente Anexo 8A, normado por la ley N° 30328, que regula el procedimiento, requisitos y condiciones para las contrataciones en el marco del servicio docente, el mismo que se encuentra normalizado, motivo por el cual no es necesario su validación.

Finalmente, para la investigación de las variables del clima organizacional se laboró con el cuestionario de MINSA, el mismo que es normalizado, motivo suficiente para que no requiera su validación.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento es según Yuni y Urbano (2014):” la capacidad del instrumento para arrojar datos o mediciones que correspondan a la realidad que se pretende conocer” (p. 33)

Para interpretar la confiabilidad del instrumento según George y Mallery (2003), establecieron los siguientes criterios “coeficiente alfa > 0.9 es excelente, > 0.8 es bueno, > 0.7 es aceptable, > 0.6 es cuestionable, > 0.5 es pobre, < 0.5 es inaceptable” (p. 231)

Métodos de análisis de datos

Para efectuar el análisis de los datos, este fue realizado en base a la estadística descriptiva, Yuni y Urbano (2014) indican que “es un procedimiento amplio que se especifica en ciertas técnicas de alcance general. Estas prescriben unos procedimientos relativos a varias acciones que debe realizar el investigador” (p 31)

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado el programa SPSS V. 24,0, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos según la estadística descriptiva.

Procesamiento de datos:

Clima Organizacional

Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	62	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	62	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nivel de confiabilidad

Tabla 4 Fiabilidad Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,869	,869	28

La gestión del desempeño docente

Tabla 5 Resumen de procesamiento de casos la gestión del desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	62	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	62	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6 Fiabilidad la gestión del desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,944	,942	15

Para poder analizar los resultados en cuanto a la relación existente entre las variables del clima organizacional y la gestión del desempeño docente, se utilizará la siguiente tabla:

Tabla 7 Correlación producto – momento

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0,9 a – 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a – 0.89	Correlación negativa alta
- 0,4 a – 0.69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a – 0.39	Correlación negativa baja
- 0,01 a – 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0.39	Correlación positiva baja
0,4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0.89	Correlación positiva alta
0,9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

El resultado obtenido del Alfa de Cronbach es de 0,869, lo cual indica que el nivel de correlación es positiva muy alta.

Aspectos éticos

Los resultados obtenidos no han sufrido manipulaciones ni alteraciones, las anotaciones de las cantidades fue efectuado en las mismas condiciones y aspectos que fueron registrados por los trabajadores que fueron encuestados.

Se seguirá los siguientes principios:

Reserva de identidad de los trabajadores

Citas de los textos y documentos consultados

3.3. Definición de Términos Básicos

Arias (2006), al referirse a la definición de terminos basicos, maniesta que: “Consiste en dar el significado preciso y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucradas en el problema y en los objetivos formulados” (p. 108)

Durante el desarrollo de la investigación se debe usar vocabulario comprensible y que esté relacionado directamente con el objeto de estudio.

Aprendizaje. Según el diccionario es proceso que consta un varios niveles de actividad cerebral que van desde el fenómeno de recordar hasta la capacidad de realizar e innovar nuevas formas de hacer cierta tareas. El aprendizaje normalmente va acompañado del saber, el ser y el hacer, por lo tanto se puede llamar aprendizaje solo aquello que es mostrado después de un proceso de formación formal o informal.

Cultura organizacional. Es la forma en que cada organización representa su ser a través de las conductas sociales de sus miembros, que en la mayoría de los casos debe responder a un patrón específico pre construido por el líder de la organización.

Enseñanza. Pudiese definirse como la mera transmisión de conocimientos, sin embargo el proceso de enseñanza va más allá, por ende debe abarcar valores, factores que influyan en la creatividad y formación de nuevos cimientos en la personalidad del estudiantes.

Organización. Conjunto de persona generalmente vinculadas por un conjunto de políticas, normas y reglamentos que pertenecen a un equipo organizativo definido y creado con ciertas fines y objetivos.

Potencial humano. Conjunto de habilidades naturales que pudiese ser desarrollado por el individuo que centra sus objetivos y se interesa en cierta tarea, la cual cree que representa la oportunidad de ser útil a la sociedad o a sí mismo.

Capítulo IV: Resultados

4.1. Análisis de los Resultados

De acuerdo a lo desarrollado a lo largo de la presente investigación, y después de la aplicación de los cuestionarios en el Colegio Honores de San Martín de Porres, para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones directas de la variable 1, clima organizacional y la variable 2, Gestión del desempeño docente, en la instancia se procederá en la transformación de las puntuaciones a sus niveles respectivos y como según la instancia se procederá a la prueba de hipótesis.

Nivel de percepción del clima organizacional

Tabla 8 Nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

Clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	10	16,1	16,1	16,1
	2,00	52	83,9	83,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

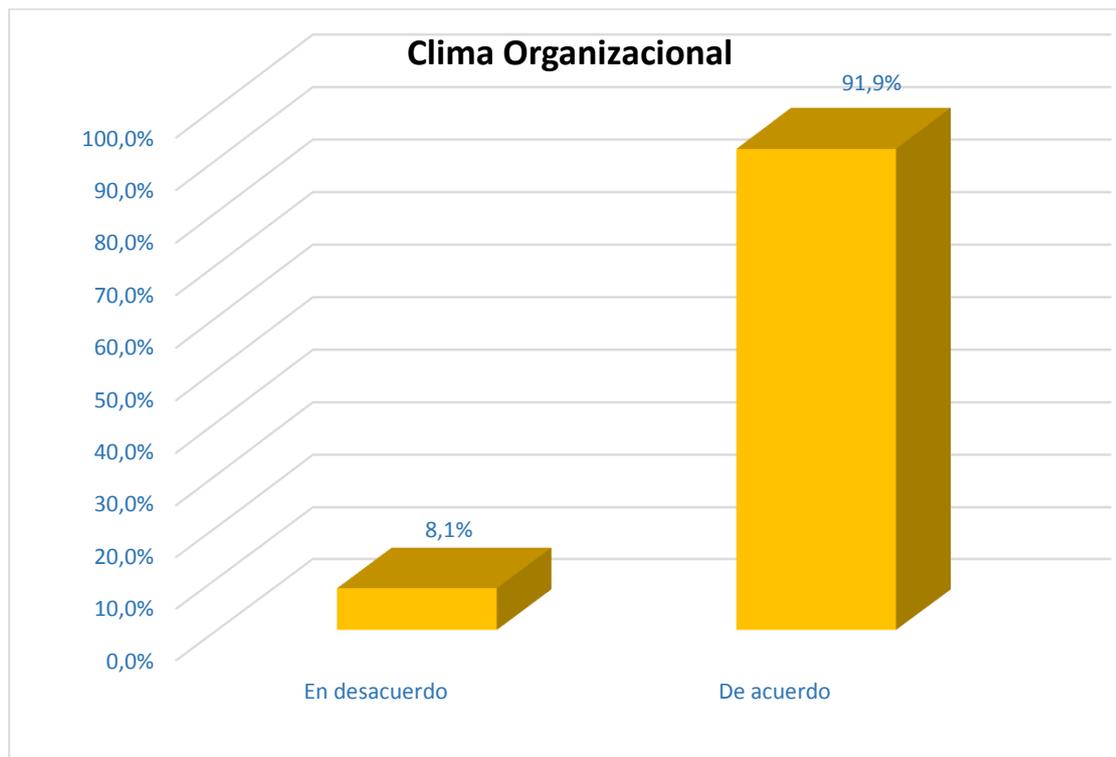


Figura 2 Nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

En la tabla 10 y figura 3, se muestra los niveles de percepción del clima organizacional de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, por lo tanto los resultados permiten afirmar que el 8,1% de los trabajadores indica que está en desacuerdo, mientras que el 82,4% manifiesta que está de acuerdo con el clima organizacional.

Niveles de percepción del clima organizacional por dimensión

Tabla 9 Niveles de percepción del clima organizacional por dimensión de los trabajadores del colegio

Honores de San Martín de Porres, 2018.

Niveles	Cultura de la organización		Diseño organizacional		Potencial humano	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	8.1%	1	1.6%	15	24.2%
De acuerdo	57	91.9%	61	98.4%	47	75.8%
Total	62	100.0%	62	100.0%	62	100.0%

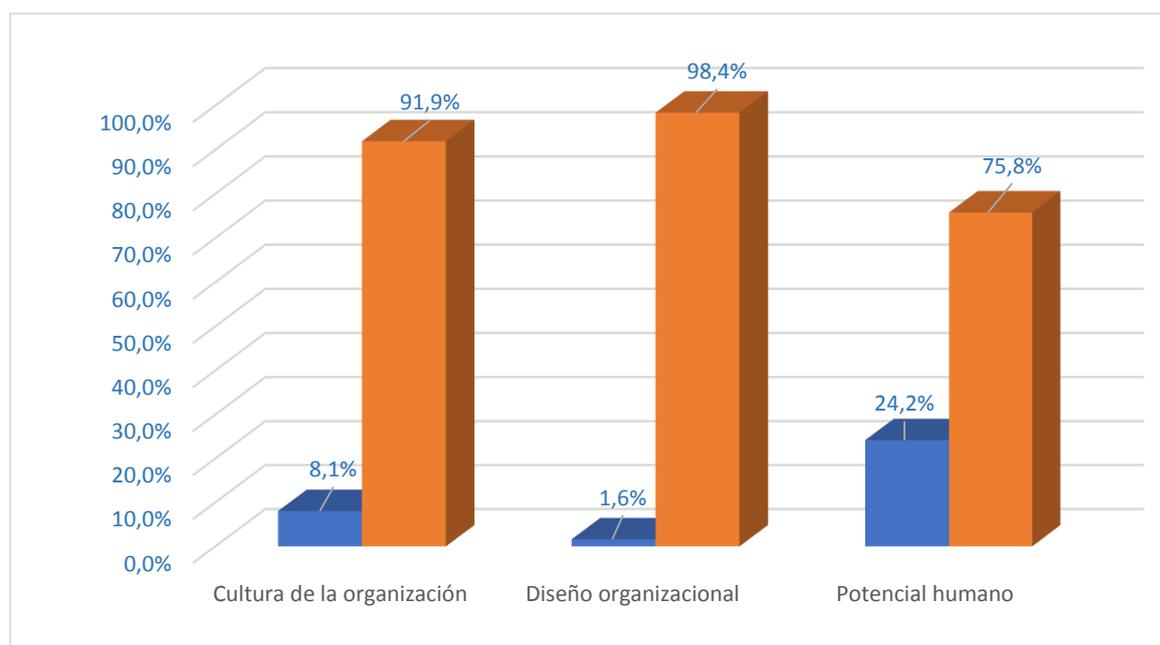


Figura 3 Nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

En la tabla 11 y figura 4, se muestra los niveles de percepción de las dimensiones del clima organizacional, por lo tanto los resultados permiten afirmar en cuanto a la cultura de la organización el 91,9% manifiesta que está de acuerdo, mientras que el 8,1% manifiesta que

está en desacuerdo; respecto a la dimensión de diseño organizacional el 98,4% manifiesta que está de acuerdo y el 1,6% manifiesta que está en desacuerdo; en lo que se refiere al potencial humano el 75,8%, manifiesta que está de acuerdo y el 24,2% manifiesta que está en desacuerdo.

Nivel de percepción la gestión del desempeño docente

Tabla 10 Nivel de percepción la gestión del desempeño docente de los trabajadores del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.

La gestión del desempeño Docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	13	21,0	21,0	21,0
	2,00	49	79,0	79,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

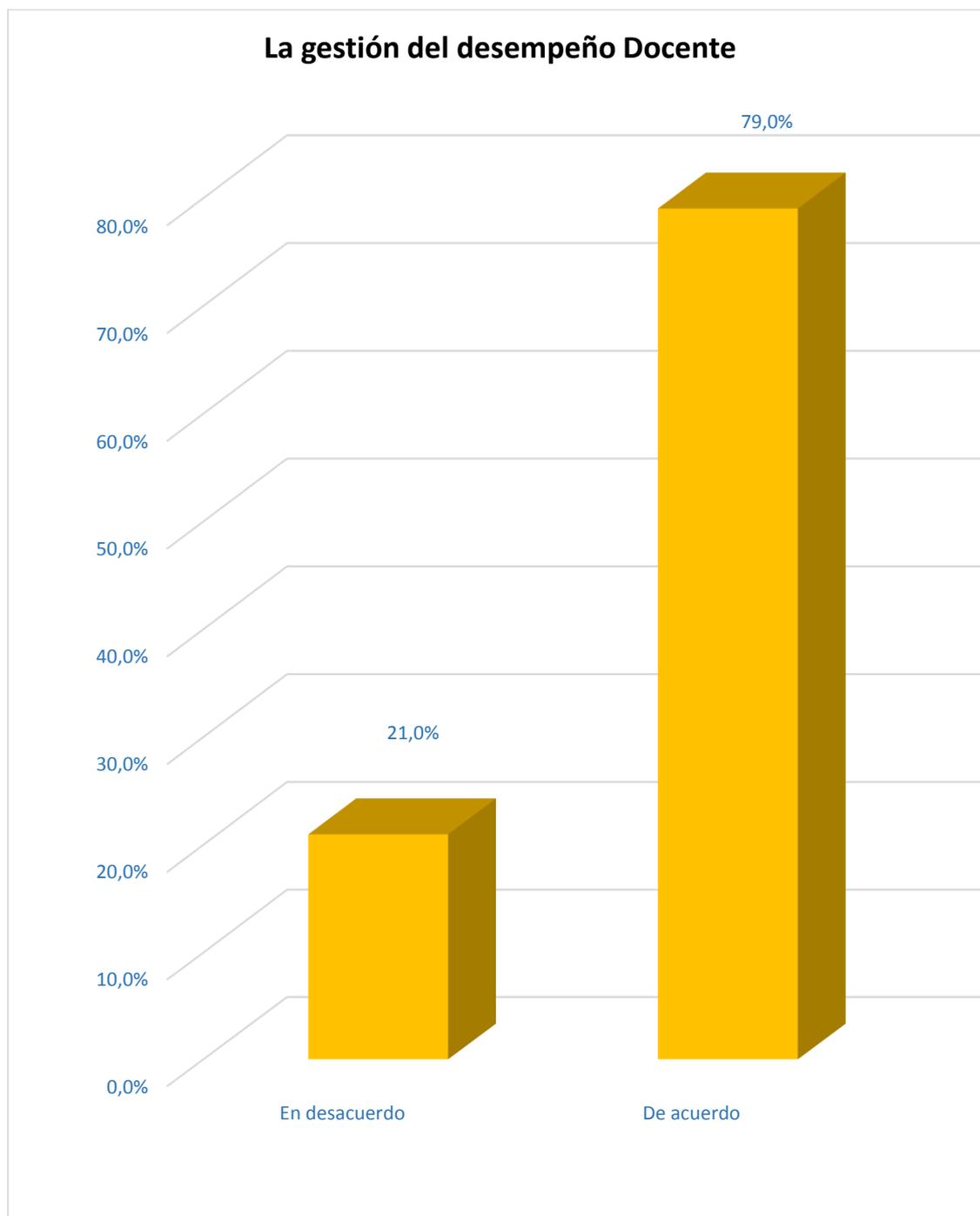


Figura 4 Nivel de percepción la gestión del desempeño docente de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

En la tabla 8 y figura 2, se muestra los niveles de percepción la gestión del desempeño docente de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, por lo tanto

los resultados permiten afirmar que el 21,0% de los trabajadores indica que está en desacuerdo, mientras que el 79,0% manifiesta que está de acuerdo con la gestión del docente.

Niveles de percepción La gestión del desempeño docente por dimensión

Tabla 11 Niveles de percepción la gestión del desempeño docente por dimensión los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

Niveles	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	7	11.3%	10	16.1%	11	17.7%	11	17.7%
De acuerdo	55	88.7%	52	83.9%	51	82.3%	51	82.3%
Total	62	100.0%	62	100.0%	62	100.0%	62	100.0%

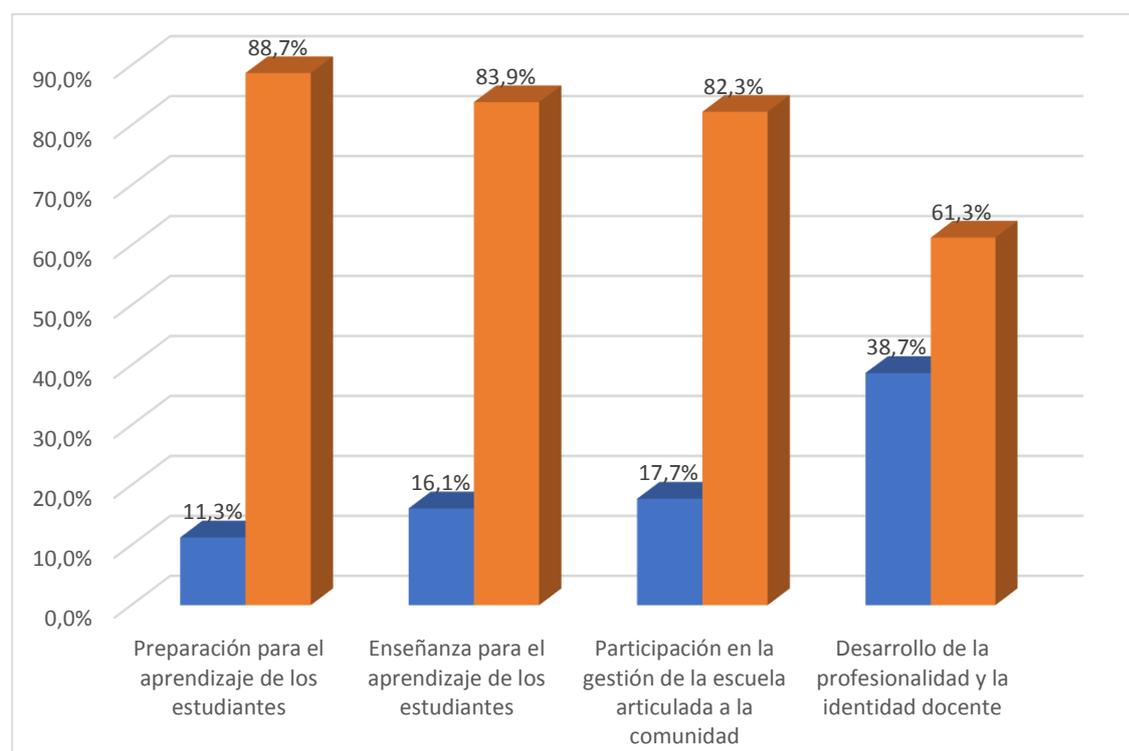


Figura 3 Nivel de percepción la gestión del desempeño docente por dimensión de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

En la tabla 9 y figura 3, se muestra los niveles de percepción de las dimensiones la gestión del desempeño docente de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, por lo tanto los resultados permiten afirmar en cuanto a la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 88,7% manifiesta que está de acuerdo, mientras que el 11,3% manifiesta que está en desacuerdo; respecto al aprendizaje de los estudiantes el 88,9% manifiesta que está de acuerdo y el 16,1% manifiesta que está en desacuerdo; en lo que se refiere a la participación en la escuela articulada a la comunidad el 82,3%, manifiesta que está de acuerdo y el 17,7% manifiesta que está en desacuerdo; en lo que se refiere al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el 61,3%, manifiesta que es adecuado y el 38,7% manifiesta que está en desacuerdo.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

Hg: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018.

De lo investigado se ha podido verificar lo siguiente:

Tabla 12 Grado de correlación y nivel de significación según variables y dimensiones según la percepción de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018

	Clima Organizacional y la gestión del Docente	Cultura Organizacional y la gestión del Docente	Diseño Organizacional y la gestión del Docente	Potencial Humano y la gestión del Docente
Correlación de Pearson	,318	,362	,268	,229
Sig. (Bilateral)	,012	,004	,035	,074
N	62	62	62	62

Del resultado, se evidencia que existe correlación entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente según la percepción de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, determinada por el Rho de Spearman 0,318, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,012$.

Se percibe que existe correlación entre la Cultura de la Organización y la gestión del desempeño docente determinada por el Rho de Spearman 0,362, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,004$. , por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

Se evidencia que existe correlación entre el Diseño Organizacional y la gestión del desempeño docente determinada por el Rho de Spearman 0,268, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,035$, por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

Del resultado, se evidencia que existe correlación entre el Potencial Humano y la gestión del desempeño docente determinada por el Rho de Spearman 0,229, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,074$, por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

4.2. Discusión

La presente investigación titulada “clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio honores de San Martín de Porres, 2018”, tuvo como hipótesis general identificar si existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, se hizo un análisis detallado del grado de percepción, y según los resultados obtenidos se tiene que se evidencia que existe una correlación positiva clima organizacional y el desempeño docente, discrepamos con Mori, quien encontró que los docentes manifiestan actitudes muy desfavorables hacia el clima organizacional de la entidad.

Por otro lado, Zans en su tesis “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”, encontró como resultado que el clima organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida.

Así mismo Medina, en su “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, determinó como resultado que la correlación entre las variables de clima organizacional y desempeño docente en general es muy baja.

Por otro lado Barrios, en su tesis “Desempeño docente en el clima organizacional en el liceo nacional bolivariano taguanes ner (050) de Tinaquillo Estado Cojedes”, arribo al resultado que existen diferentes factores que influyen positiva o negativamente dentro del ambiente percibido por los docentes de la institución y que de alguna forma condicionan su desempeño.

Por otro lado Mori, en su tesis “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las docentes del C. E. P Santa María Reina”, arribo al resultado que los docentes manifiestan actitudes muy desfavorables hacia el clima organizacional de la entidad, en relación a aspectos como: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad.

Por otro lado Guzmán, en su tesis “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora”, llego a la conclusión existe correlación significativa fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Así mismo García y Segura, en su tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013”, encontró como resultado que el clima organizacional y el desempeño docente se relacionan moderadamente, pero de manera muy significativa.

Por otro lado Huamán y Paniagua, en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate - Lima 2014”,

tuvo como resultado que sí existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Por otro lado Gutierrez, en su tesis “Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada”, llegó al resultado que el clima organizacional está relacionado directamente con el desempeño docente.

Finalmente Paco, en su tesis “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral docente de las instituciones educativas particular “San Pio X” tuvo como resultado que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Conclusiones

El nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, indica que el 91,9% está de acuerdo, demostrando que existe un nivel elevado de aceptación y por consiguiente una buena aceptación por parte de los trabajadores.

Al analizar los resultados por dimensión del clima organizacional encontramos que en la cultura de la organización (91,9%) y el Diseño organizacional (98,4%), el nivel de aceptación es bastante elevado, demostrando que, a nivel de ambas dimensiones, los trabajadores perciben que la entidad está trabajando adecuadamente en desarrollar un buen clima organizacional. En lo que se refiere al nivel de Desempeño docente de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, el 75,8% indica que está de acuerdo, demostrando un nivel menor que las anteriores dimensiones, por consiguiente, un buen desempeño laboral de los trabajadores.

En lo que se refiere al análisis de las dimensiones correspondiente a la variable del desempeño docente encontramos que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el nivel de aceptación es bastante elevado, demostrando que a nivel de cada dimensión, el desempeño de los docentes va acorde a las exigencias de la institución educativa.

Respecto a la correlación existente entre el clima organizacional y desempeño docente, se ha determinado que existe una relación bastante positiva 0,111, con lo cual queda demostrado que el clima organizacional influye directamente en el desempeño docente. La institución educativa, tiene como fortaleza un desarrollo adecuado de todo el personal en genera

Recomendaciones

La institución educativa, debe buscar mejorar el nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018, de ello dependerá la mejora de la calidad del servicio educativo que se brinde a la comunidad. El diseño de procedimientos educativos se convierte en una herramienta muy importante para el docente.

En lo que se refiere a las dimensiones del clima organizacional, se hace necesario fortalecer los resultados encontrados en la cultura de la organización y el Diseño organizacional, mediante la difusión de las políticas institucionales, y en la dimensión desempeño docente, con el nivel más bajo, se hace necesario que la entidad realice inversiones en capacitación de todo el personal docente, así como en el desarrollo de habilidades.

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

El nivel de relación encontrado entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente, debe superarse, con el objetivo primordial que los docentes se identifiquen más con la institución, y así ver mejorada la imagen del colegio hacia la comunidad educativa. Ambas variables dependen una de la otra, por lo tanto, la entidad debe cohesionarlas haciendo uso de mecanismos diversos, como el desarrollo profesional,

capacitaciones, mejora de la infraestructura de la institución, y una amplia difusión de las bondades educativas

Referencias

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional - un enfoque aplicado*. México: Editec S. A. de C. V.
- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional, un enfoque aplicado*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Alfaro Castellanos, M. C. (2012). *Administración de personal*. México: Red Tercer Milenio S. C.
- Alles, M. A. (2008). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica S. A.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional, en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo, Lambayeque: Escuela de Economía - USAT.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional, en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque: Escuela de economía USAT.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizaiconal, en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo, Lambayeque: Escuela de Economía - USAT.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme, C. A.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial EPISTEME, C. A.
- Arias, F. G. (2006). *Mitos y errores en la elaboración de tesis & proyectos de investigación*. Caracas: Editorial Episteme, C. A.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial EPISTEME, C. A.
- Audirac Camarena, C., De León Estavillo, V., Domínguez Gonzáles, A., Lopéz García, M., & Puerta Negrete, L. (2012). *ABC del desarrollo organizacional*. México: Trillas.
- Bardales Pérez, V. A. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015*. Tarapoto: Tesis de maestría no publicada, Universidad Cesar Vallejo.
- Barrios, M. (2015). *Desempeño docente en el clima organizacional en el licel nacional bolivariano taguanes ner (050) de Tinaquillo Estado Cojedes*. Valencia: Tesis de Maestría no publicado, Universidad de Carabobo.
- Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. Argentina: Editorial Shalom.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson Educación.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson Educación.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Blanco, C. (2016). *Encuesta y estadística, Métodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo empresarial*. México: Red tercer milenio S. C.
- Bonilla, E., & Rpdriíguez, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos*. Santafé de Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Cáliz López, C., Zasueta Bastidas, L., & Macías Díaz, J. (2012). *Metodología de la investigación científica I*. México: Servicios Editoriales Once Ríos.
- Cáliz López, C., Zasueta Bastidas, L., & Macías Díaz, J. (2012). *Metodología de la investigación científica, 1*. México: Servicios Editoriales Once Ríos.
- Campos Livaque, L. R. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla - Región Callao*. Lima: Tesis de Maestría no publicado, Universidad San Ignacio de Loyola.
- Castro, D. (2014). *Tesis clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de Economía y Finanzas año 2014*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Castro, S. (2012). *Relación del desempeño labnoral con el clima organizacional del grupo de meducación aeronautica del comando aéreo de combate N° 1*. Bogota: Tesis de licenciatura

- no publicado, Pontificia Universidad Javeriana.
- Chávez Salazar, M. (2013). *La influencia del liderazgo en el clima organizacional, analisis de la PYME ecuatoriana (Tesis de maestria)*. Quito: Tesis de Maestria no publicado, Universidad Andina Simon Bolivar.
- Chavez, D., & Rios, K. (2015). *Tesis clima oprganizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugia del hospital Victor Lazarte Echegaray - Trujillo*. Trujillo: Universidad Privada Anbtenor Orrego.
- Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill Interamericana, S. A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S. A. de C. V.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S. A. de C. V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw - Hill/Interamericana editores, S. A. de C. V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S. A. de C. V.
- Chipana Huamaní, R. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en el Servicio de Laboratorio del Hospital Cayetano Heredia 2016 (Tesis de maestria)*. Lima: Tesis de Maestria no publicada, Universidad Cesar Vallejo.
- Concejo Nacional de Educación. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente, estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Lima: CECOSAMI Pre-Prensa e Impresión Digital S.A.
- Contreras Ríos, D. M., & Jiménez Ayala, L. F. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención (Tesis de maestria)*. Bogotá: Tesis de Grado no publicado, Universidad del Rosario.
- Coral, F. (2006). *Recursos humanos: Compensación*. Madrid.
- Cortés Cortés, M., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre la metodología de la investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen.
- Daft, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- David, F. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. México: Pearson educación.
- Delgado Abella, L., & Venegas García, M. (2013). *Psicología organizacional, perspectivas y avances*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Departamento administrativo de la función pública. (2001). *Clima organizacional*. Colombia: Departamento administrativo de la función pública.
- Departamento administrativo de la función pública. (2001). *Clima organizacional*. Colombia: Departamento administrativo de la función pública.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Naucalpan de Juárez - México: Pearson Educación de México, S. A. de C. V.
- Domínguez Granda, J. B. (2015). *Manual de metodología de investigación científica*. Chimbote: Universidad Católica Loas Ángeles de Chimbote.
- Domínguez Granda, J. B. (2015). *Manual de metodología de la investigación científica*. Chimbote: Imprenta Editora Grafica Real S. A. C.
- Edel Navarro, R., García Santillán, A., & Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. México: Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/> .
- Espinoza Poves, J. L. (2017). *Clima organizacional y liderazgo, predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte, 2016 (Tesis de doctorado)*. Lima: Tesis de doctorado no publicada, Universidad peruana unión.

- Euskalit. (2015). *Liderazgo Avanzado*. España: Euskalit.
- Ferreyra, A., & De Longhi, A. (2014). *Metodología de la investigación II*. Córdoba: Encuentro Grupo Editor.
- Gallegos Paz, F. A. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa 2016*. Arequipa: Tesis de Maestría no publicada, Universidad Nacional de San Agustín.
- García Herrera, G., & Segura Agüero, L. A. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay - 2013*. Huari: Tesis de Maestría no publicado, Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, núm. 42, 43-61.
- García, A., & Uscanga, M. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. Medellín, Colombia: Universidad de Málaga.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows: Step by step. A simple guide and reference 11.0 update*. Bostón MA, EE. UU.: Allyn and Bacon.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows: Step by step. A simple guide and reference 11.0 update*. Boston MA, EE. UU.: Allyn and Bacon.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows: Step by step. A simple guide and reference 11.0 update*. Boston MA, EE. UU.: Allyn and Bacon.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows_step by step. A simple guide and reference 11.0 update*. Boston MA, EE. UU.: Allyn and Bacon.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones, comportamiento, estructura, procesos*. México: McGraw Hill/Interamericana editores, S. A., de C. V.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba - Argentina: Editorial brujas.
- González Serra, D. J. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana, Cuba: Ciencias Médicas.
- Gutierrez Cabezedo, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. Lima: Tesis de Maestría no publicado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Guzmán Arangurí, B. L. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente de los I. S. T. P. Trujillo y Florencia de Mora*. Trujillo: Tesis de doctorado sin publicar, Universidad Privada Antenor Orrego.
- Hall, R. (1983). *Organizaciones, estructura y proceso*. Madrid - España: Editorial Dossat S. A.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Ediciones paraninfo.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración, un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning Editores, S. A.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración, un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning Editores, S. A.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A., de C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S. A. de C. V.
- Hernández, R., Fernández, c., & Baptista, m. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S. A. de C. V.
- Huamán Sutta, T., & Paniagua Salvador, M. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares De Junín" del distrito de Ate - Lima 2014*. Lima: Tesis de MAestría no publicado Universidad Cesar Vallejo.
- Hurtado de Barrera, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: Fundación Sypal.
- Inche, J., Andía, Y., Huamanchumo, H., López, M., Vizcarra, J., & Flores, G. (2003). Paradigma

- cuantitativo - Un enfoque empírico y analítico. *Producción y gestión*, 23.
- Janto, C. (2014). *Tesis clima organizacional y motivacion laboral en trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego - Sede Central*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los Directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de Docentes de una universidad privada (Tesis de maestría)*. Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Jones, G. R. (2008). *Teoría organizacional, diseño y cambio en las organizaciones*. México: Pearson Educación.
- Lerma González, H. A. (2009). *Metodología de la investigación, Propuesta, anteproyecto y proyecto*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Llanos Encalada, M., Pacheco Rodríguez, M., Romero Vélez, E., Coello Arrata, F., & Armas Ortega, Y. (2016). *La cultura organizacional: Eje de acción en la gestión humana*. Samborondón: Universidad ECOTEC.
- López Cabarcos, A., & Grandio Dopico, A. (2005). *Capital humano como fuente de ventajas competitivas, algunas reflexiones y experiencias*. España: Gesbiblo, S. L.
- Lozado León, L. A. (2013). *Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa Maria Auxiliadora de Riobamba (Tesis de maestría)*. Riobamba: Tesis de Maestría no publicado, Uiversidad Politecnica Salesiana.
- Lozano Correa, L. J. (2007). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Escuela de administración de negocios*, 147-164.
- MacKinnon, C., & Wright, S. (2011). *Alquimia de liderazgo: la magia del líder coach*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Maletta, H. (2009). *Epistemología aplicada: Metodología y técnica de la producción científica*. Lima: Centro de Investigación Economica y Social, CIES.
- Manaure P, C. (2014). *Estrategias gerenciales para la mejora del clima organizacional que favorezca el desempeño laboral del personal docente de la escuela bolivariana estatal Elia Márquez de Espinoza*. San José de Barlovento: Tesis de Maestría no publicada, Universidad Nacional abierta.
- Marcano Fermín, L. (2008). *Modelo de evaluación del desempeño profesional docente*. Cuba: Editorial Universitaria del Ministerio de Educación Superior de la República de Cuba.
- Maristany, J. (2001). *Tratado de recursos humanos*. Argentina: Prentice Hall Argentina.
- Martin, D. (2008). *Psicología experimental*. México: CENGAGE Learning.
- Martín, D. (2008). *Psicología experimental*. México: Cengage Learning Editores S. A. de C. V.
- Martínez, S. G. (2013). *Gestión de recursos humanos en PYMES, como hacer que las personas contribuyan al logro de los objetivos de la organización*. Córdoba: Universidad Blas Pascal.
- Medico Javier, J. E. (2013). *El liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra - 2012*. Lima: Tesis de Maestría no publicado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Medina Montesdeoca, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito: Tesis de Maestría no publicado, Universidad Andina Simón Bolívar.
- Méndez, c. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Ministerio de Educación. (2007). *Evaluación de desempeño, manual para la elaboración y evaluación de compromisos*. Chile: Quebecor World S.A.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de buen desempeño docente, para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete .
- Ministerio de Salud. (1999). *Gestión de recursos humanos*. Lima: Ministerio de Salud.
- Ministerio de salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: J. W. G. Servicios graficos E. I. R. L.
- Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L.
- Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: J.W.G.

- Servicios Gráficos E.I.R.L. .
- Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. 2009: J. W. G. Servicios gráficos E. I. R. L. .
- Molina, R. (2013). *Tesis Psicología laboral y de la organización estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerra*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Neiva: Universidad surcolombiana.
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, guía didáctica*. Neiva: Universidad surcolombiana. Facultad de ciencias sociales y humanas, programa de comunicación social y periodismo.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Colombia: Universidad surcolombiana.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, guía didáctica*. Colombia: Universidad surcolombiana.
- Monteza Izquierdo, A. Y. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*. Tarapoto: Tesis de maestría no publicada, Universidad Cesar Vallejo.
- Mori Bustamante, G. A. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las docentes del C. E. P. "Santa María Reina"*. Lambayeque: Tesis de Maestría no publicado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Negrón, E., & Pérez, N. (2012). *Tesis motivación laboral y clima organizacional en docentes y administrativos del instituto de educación superior tecnológico público Gilda Liliana Ballivián Rosado - distrito de San Juan de Miraflores*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill/Interamericana Editores S. A. de CV.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. DE C.V. .
- Packer, M. (2013). *La ciencia de la investigación cualitativa*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Paco Ccora, R. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral docente de la institución educativa particular "San Pio X" y la institución educativa estatal "Rosa de Lima de San Jerónimo"*. Huancayo: Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Continental.
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizaional y su relacion con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo: Tesis de licenciatura no publicado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Pastor, L. (2016). *El jefe habla (locuta rex), Coaching de comunicación para directivos*. Barcelona: Editorial UOC.
- Peña Acuña, B., & Batalla Navarro, P. (2016). *Dirección de comunicación y habilidades directivas*. Madrid: Editorial Dykinson.
- Principe, L. (2014). *Tesis clima organizacional y motivacion laboral de los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de la UGEL 3*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, 33-51.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de empresas vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, 33 - 51.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *NEGOTIUM*, N° 9, 33-51.
- Ramírez Bacca, R. (2010). *Introducción teórica y práctica a la investigación histórica, guía para*

- historiar en ciencias sociales*. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.
- Ramírez Bacca, R. (2010). *Introducción teórica y práctica a la investigación histórica. Guía para historiar en las ciencias sociales*. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.
- Ramos, M. (2004). *Valores y autoestima. Conociéndose a sí mismo, en un mundo con otros*. Valencia - Venezuela: Talleres de T. B. Print C. A.
- Regalado, O., Allpaca, R., Baca, L., & Gerónimo, M. (2011). *Endomárketing: estrategias de relación con el cliente interno*. Lima: Universidad ESAN.
- Robalino, A. (2013). *Tesis la motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del area operativa en el gobierno municipal del Canton Pillaro*. Ecuador: Universidad de Ambato.
- Robalino, M., & Köner, A. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Chile: Andros Impresores.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación.
- Romos, M. (2011). *Tesis la motivación laboral y su relación en el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda*. Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2002). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2002). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Ed. Visión Universitaria.
- Sandoval Caraveo, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de ciencias económico administrativas*, N° 27: 78-82.
- Sandoval, C. (2014). *Tesis concepto y dimensiones del clima institucional*. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensión del clima organizacional. *Hitos de ciencias económico administrativo*, 83-87.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensión del clima organizacional . *Hitos de ciencias económico administrativo*, 83 - 87.
- Serrano Orellana, B. J. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional (Tesis de maestría)*. Samborondón: Tesis de Maestría no publicado, Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
- Snow, J. (2003). Estimular el clima de trabajo para mejorar la actuación y retener a los empleados. *Jona*, 1 - 8.
- Solano Reátegui, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. Tarapoto: Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S. A.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México, D. F.: Editorial Limusa S. A. de C. V.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa, S. A. de C. V.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa, S. A. de C. V.
- Toro Álvarez, F., & Sanín Posada, A. (2013). *Gestión del clima organizacional*. Medellín: Lvieco e hijas Ltda.
- Toro, F. (2009). *Clima organizacional, una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. Medellín - Colombia: Artes graficas JAVA.
- Toro, F. (2009). *Clima organizacional, una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. Medellín - Colombia: Artes gráficas JAVA.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2006). *Manual de Trabajos de Grado de*

- Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Uscanga, M., & García, A. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. Málaga: Edición electrónica.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E. I. R. L.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesinal de los docentes*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Varela Juárez, R. A. (2013). *Administración de la compensación, sueldos, salarios y prestaciones*. México: Pearson Educación.
- Vargas Trepaud, R. I. (2005). *Proyecto de vida y planeamiento estratégico personal*. Lima.
- Vargas, Z. (2009). La Investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 155-165.
- Vélaez, I. (1999). *Clima y cultura empresarial*. España: Servicio de publicaciones de la Universidad de Navarra S. A.
- Vélaez, I. (1999). *Clima y cultura organizacional*. España: Servicio de publicaciones de la Universidad de Navarra S. A.
- Velástegui, D. (2011). *Tesis diagnóstico de los factores negativos de las políticas de responsabilidad social, laboral y su impacto en la motivación laboral y el ambiente laboral de los trabajadores operarios de la planta de producción de la Empresa DANEC S. A. Sangolquí*. Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Vélaz, I. (1999). *Clima y cultura empresarial*. Pamplona: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra, S. A.
- Villar Vargas, M. F. (2016). *Estilos de liderar para el aprendizaje organizativo*. Santiago: Ediciones Universidad Santo Tomás - RIL editores.
- Wayne, R., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación de México, S. A. de C. V.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S. A. de C. V.
- Wright, S., & MacKinnon, C. (2011). *Alquimia de liderazgo, la magia del líder coach*. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas S. A. C.
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar 1, recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Córdoba: Brujas.
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar 2, recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Córdoba: Brujas.
- Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Matagalpa: Tesis de maestría no publicado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Matagalpa: Tesis de maestría no publicado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalapa, UNAM - Managua en el periodo 2016*. Matagalapa: Tesis de maestría no publicada, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Apéndices

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTION DEL DESPEÑO DOCENTE DEL COLEGIO HONORES DE SAN MARTIN DE PORRES, 2018.

RESPONSABLE: JULIAN DECIDERIO PAJUELO BASURTO

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima Y organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>1.- ¿Qué relación existe entre la cultura de la organización y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018?</p> <p>2.- ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018?</p> <p>3.- ¿Qué relación existe entre el potencial humano y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Evaluar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1.- Evaluar el grado de relación que existe entre la cultura de la organización y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.</p> <p>2.- Evaluar el grado de relación que existe entre el diseño organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.</p> <p>3.- Evaluar el grado de relación que existe entre el potencial humano y la y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.</p>	<p>-Antecedentes Internacionales involucrados en el tema de investigación.</p> <p>-Antecedentes Nacionales involucrados en el tema de investigación.</p> <p>-Definiciones de términos básicos</p> <p>- Cultura</p> <p>- Organización</p> <p>- Potencial humano.</p> <p>- Aprendizaje</p> <p>- Enseñanza</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>H₁: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.</p> <p>H₂ No existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1.- Existe relación entre la cultura de la organización y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.</p> <p>2.- Existe relación entre el diseño organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.</p> <p>3.- Existe relación el potencial humano y la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martin de Porres, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Variable Independiente (X)</p> <p>X1. Determinación del Clima Organizacional.</p> <p>Indicadores:</p> <p>-Cultura de la Organización.</p> <p>-Diseño Organizacional.</p> <p>-Potencial Humano.</p> <p>Variable Dependiente (Y)</p> <p>Y1. La gestión del desempeño docente</p> <p>Indicadores:</p> <p>-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>- Participación en la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H1.</p> <p>Variable Independiente (X)</p> <p>X1. Determinación del Clima Organizacional.</p> <p>Indicadores:</p> <p>-Cultura de la Organización.</p> <p>-Diseño Organizacional.</p> <p>-Potencial Humano.</p>	<p>- Tipo de Investigación Descriptivo correlacional, básica aplicada de corte transversal.</p> <p>- Nivel de Investigación - Descriptivo - correlacional</p> <p>- Método Hipotético deductivo enfoque Cuantitativa</p> <p>- Técnicas de Recolección de Información Encuesta</p> <p>- Instrumentos - Expedientes Encuestas</p> <p>- Fuentes - Bibliográficas - Normas - Tratados - Docentes</p>

Base de datos de la prueba piloto de la Variable Clima Organizacional

Enc.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28
1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	1	3	2
2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	1	1	4	4	3	2	4	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3
3	2	2	2	1	1	3	4	4	3	2	1	1	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	1	1	3
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
6	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	1	4	2	2	3
8	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	1	1	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	2
9	2	3	2	1	3	4	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3
10	2	2	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3
11	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
12	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	1	4	2	2	3
14	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	1	1	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	2
15	2	3	2	1	3	4	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3
16	2	2	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3
17	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	4	2	1
18	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4
19	3	3	2	3	3	3	1	2	2	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	4	4	4
20	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	1	4	2	2	3
22	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	1	1	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	2
23	2	3	2	1	3	4	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3
24	2	2	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3
25	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
26	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	1	4	2	2	3
28	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	1	1	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	2
29	2	3	2	1	3	4	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3
30	2	2	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3
31	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	4	2	1
32	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4
33	3	3	2	3	3	3	1	2	2	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	4	4	4
34	2	2	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3
35	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	4	2	1
36	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4
37	3	3	2	3	3	3	1	2	2	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	4	4	4
38	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	1	4	2	2	3
40	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	1	1	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	2
41	2	3	2	1	3	4	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3
42	2	2	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3
43	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
44	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	1	4	2	2	3
46	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	1	1	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	2
47	2	3	2	1	3	4	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3
48	2	2	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3
49	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	4	2	1
50	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4
51	3	3	2	3	3	3	1	2	2	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	4	4	4
52	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
53	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
54	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4
55	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3
56	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
57	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
58	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3
59	2	4	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4
61	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3

Base de datos de la prueba piloto de la Variable La gestión del Desempeño Docente

Enc.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	1
3	1	1	5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4
5	2	3	4	5	5	2	4	5	4	3	4	5	5	4	2
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	3	3	2	5	4	5	5	3	5	4	5	3
8	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	2
9	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	2
10	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
12	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
14	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	1	2	3	3	2
15	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3
16	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	2
17	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
18	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2
19	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
20	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3
21	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3
22	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	2
24	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3

Enc.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
25	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
26	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	2
27	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
28	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3
29	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3
30	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	2
32	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
33	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2
34	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
35	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3
36	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3
37	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	2
39	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
40	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
41	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	2
42	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
43	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3
44	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3
45	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3
46	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	2
47	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
48	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2
49	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
50	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3
51	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3
52	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	2
54	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
55	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
56	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	2
57	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
58	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3
59	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3
60	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	2
62	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS INFORMATIVOS:

Trabajadores del colegio Honores de San Martín de Porres, 2018

Edad: ____

Fecha: __/__/____

Sexo: M () F ()

1) Nunca 2) A veces 3) Frecuentemente 4) Siempre

INDICADORES:

N°	DIMENSIONES E ITEMS				
Conflicto y Cooperación					
1	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando lo necesito.	1	2	3	4
2	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4
Motivación					
3	Recibo un buen trato de la Gerencia.	1	2	3	4
4	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	1	2	3	4
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
Identidad					
6	Estoy comprometido con mi institución.	1	2	3	4
7	Me interesa el desarrollo de mi institución.	1	2	3	4
8	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi institución.	1	2	3	4
Toma de decisiones					
9	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	2	3	4
10	En mi Dirección participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4
Remuneración					
11	Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4
12	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4
Estructura					
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4
14	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi Dirección.	1	2	3	4
Comunicación Organizacional					

15	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	1	2	3	4
16	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	2	3	4
17	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4
Innovación					
18	La innovación es caracterizada por nuestra institución.	1	2	3	4
19	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	2	3	4
20	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4
21	Mi Dirección es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4
Liderazgo					
22	Mi Jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2	3	4
23	Nuestros Directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa.	1	2	3	4
Recompensa					
24	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	2	3	4
25	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4
26	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4
Confort					
27	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	2	3	4
28	La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4

ENCUESTA SOBRE LA GESTION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) Colaborador (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes la gestión del laboral en del colegio Honores de San Martín de Porres. Donde laboras. La presente encuesta es anónima; por favor responde con sinceridad.

INSTRUCCIONES: En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de característica sobre la gestión del desempeño docente, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Siempre

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.					
Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.					
1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.	1	2	3	4
Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.					
2	Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	1	2	3	4
3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SIC/SA	1	2	3	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales					
4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	2	3	4
5	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad	1	2	3	4
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.					
6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.	1	2	3	4
7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y	1	2	3	4

	accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.					
8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4
9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.					
10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	2	3	4
11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.	1	2	3	4
12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	2	3	4
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional					
13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	1	2	3	4
14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE	1	2	3	4
15	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	1	2	3	4

Propuesta y aportes de la investigación

A partir del análisis de las problemáticas que se representan en el colegio Honores de San Martín Porres 2018, se ha considerado que el factor más preocupante en el proceso de gestión escolar, tiene que ver con la falta de desarrollo de un clima organizacional agradable y baja productividad en la gestión del desempeño docente del colegio Honores de San Martín de Porres. En tal circunstancia, la propuesta responde a la necesidad de establecer mejoras en relación con el clima organizacional que guíen el rumbo de una nueva cultura en la organización para así mejorar la comunicación e integración entre los miembros de la comunidad educativa, en virtud de lo anterior es necesario que la gerencia se enfoque en un plan estratégico para sembrar valores organizacionales que vayan acorde con las necesidades de los educandos y la organización.

Cultura de la organizacional. Hacer talleres teóricos y prácticos semanales por un período de seis meses al finalizar el plan de reorientación de la cultura organizacional se debe aplicar instrumentos de medición y observación que permitan determinar las debilidades persistentes y las fortalezas desarrolladas. Los integrantes claves de la organización deben fomentar la integración y generar una actitud positiva en relación a los cambios propiciados.

Diseño organizacional en cuanto al diseño de la organización se debe realizar un diagnóstico a profundidad del caso, de tal forma que el cuerpo directivo promueva el cambio partiendo de bases científicas bien establecidas y que respondan a la necesidad y clima de la institución.

Potencial Humano. El potencial humano implica realizar un estudio del perfil de los trabajadores y potenciar las capacidades de cada uno con la finalidad de acoger la fortaleza de cada uno y convertirla en oportunidades de desarrollo para otros, en virtud de lo planteado el trabajador debe sentirse cómodo manifestando su potencial y potenciando su grupo de trabajo.

Gestión educativa estratégica. Se debe revisar el plan estratégico educativo o sea, se debe verificar la visión, misión y valores del plan estratégico educativo y de ser necesario reformular con la participación de todos los integrantes de la organización, pues son estos los que sienten la necesidad y rumbo de la institución.

Gestión institucional. La gerencia educativa de la organización revisa su enfoque y lo compara con el deber ser, con lo proyectado y en caso que existan deficiencias persistentes, la directiva de la institución deberá plantear un conjunto de tácticas o acciones que conlleven a la optimización de la gestión institucional, la cual deberá tomar en cuenta su entorno y las políticas y regulaciones emanadas por los órganos del Estado.

Gestión escolar. Otro de los elementos a reevaluar tiene relación con la gestión escolar, en tal sentido podría ser relevante aplicar encuesta a los estudiantes y apoderados con la finalidad de conocer las fortalezas y debilidades de la gestión escolar, de igual forma es importante hacer un inventario de material educativo, analizar la diversidad de estrategias pedagógicas aplicadas por los docente y fomentar la creatividad del docente y alumno a través de proyectos pedagógicos.

Gestión pedagógica. La gestión pedagógica constata con la gestión escolar, para así generar equipos de trabajo conformados por los docentes y miembros de la comunidad que sientan el interés de aportar tareas significativas en la labor docente anual. El aspecto pedagógico debe ser incentivado por el personal directivo, pues en teoría debe ser el más idóneo para asumir el liderazgo o promoción de actividades pedagógicas que involucren a todos los miembros de la comunidad escolar y que proyecten a la institución hacia una imagen positiva dentro del entorno donde se desarrolla.