

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS**



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GESTION DE EMPRESAS**

**TRABAJO DE INVESTIGACION**

**Clima Organizacional y Gestión del Desempeño Docente en el Consorcio Ingeniería,  
Carabaylo 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
Y GESTION DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**SHIRLEY LIZET GARCIA AGUILAR**

**ASESOR**

**Mg. OSCAR FUCHS ÁNGELES**

**LINEA DE INVESTIGACION**

**PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL**

**LIMA, PERU**

**AGOSTO 2020**

## RESUMEN

La finalidad de la investigación del Clima Organizacional y la gestión del desempeño docente en el consorcio Ingeniería, Carabayllo- 2019, es determinar la relación y el mejoramiento del clima organizacional y gestión desempeño docente en la educación nivel secundario en el Consorcio Ingeniería, se analizara cada punto de la organización que no propicia el desarrollo del sistema educativo, que podrían darse en el funcionamiento inadecuado del área administrativa y nivel académico en el Consorcio educativo que está compuesto por un director, 18 docentes en nivel secundario, 2 auxiliares y 3 administrativos, los docentes juegan un rol importante en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, dependerá mucho del nivel de desempeño docente para el logro de las competencias del educando, al docente se deberá brindar las herramientas y capacitaciones necesarias para cumplir con la misión y visión del consorcio educativo.

Espero que la presente investigación contribuya a generar nuevos conocimientos en el área administrativa y gestión educativa empresarial de los colegios privados.

**Palabras claves:** clima organizacional, desempeño docente, gerencia, administración, consorcio, Visión y misión.

## Abstract

The purpose of the Organizational Climate research and the management of teaching performance in the Engineering consortium, Carabayllo-2019, is to determine the relationship and improvement of the organizational climate and teaching performance management in education at the secondary level in the Engineering Consortium, each point of the organization that does not promote the development of the educational system, which could occur in the inadequate functioning of the administrative area and academic level in the educational Consortium that is composed of a director, 18 teachers at secondary level, 2 assistants and 3 administrative, the Teachers play an important role in the teaching and learning of students, it will depend a lot on the level of teaching performance for the achievement of the learner's competences, the teacher must be provided with the tools and training necessary to fulfill the mission and vision of the educational consortium .

I hope that this research contributes to generating new knowledge in the administrative area and business educational management of private schools.

**Key words:** organizational climate, teaching performance, management, administration, consortium, Vision and mission.

## Tabla de contenidos

<b>Resumen</b>	ii
<b>Abstract</b>	iii
<b>Tabla de contenido</b>	iv
<b>I. Problema de la investigación</b>	
1.1 Descripción de la realidad problemática	5
1.1.1 Formulación del problema general	6
1.1.2 Problemas específicos	6
1.2 Objetivos de la investigación	6
1.2.1 Objetivo general	6
1.2.2 Objetivos específicos	6
1.3 Justificación e importancia de la investigación	7
<b>II. Marco teórico</b>	
2.1 Antecedentes	8
2.1.1 Internacionales	8
2.1.2 Nacionales	11
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Definición de términos básicos	20
<b>III. Cronograma de actividades</b>	
<b>IV. Recursos y presupuesto</b>	
<b>V. Conclusiones</b>	
<b>VI. Recomendaciones</b>	
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	
<b>VIII. Aporte científico o académico</b>	
<b>IX. Anexos</b>	

## **I. Problema de investigación**

### **I.1 Descripción de la Realidad Problemática**

La situación a investigar se realizará en el Consorcio Ingeniería se encuentra en el distrito de Carabayllo- Lima donde se percibe la existencia de la problemática del clima organizacional con la gestión del desempeño docente generando malestar en los estudiantes de nivel secundario.

La gerencia educativa, los directivos, coordinadores y docentes deben tomar conciencia sobre la necesidad de la relación del clima organizacional y la gestión del desempeño docente para

no ocasionar ineficiencia a la falta de coordinación de gerencia entre la parte académica y pedagógica entre la comunidad y las estrategias administrativas y ocasionaría el abandono de los educandos en el Consorcio educativo.

En este caso el área administrativa del Consorcio Ingeniería Carabayllo no está cumpliendo con brindar un buen clima organizacional a la plana docente del nivel secundario, ya que tiene

muchas falencias como en la economía, motivación, equipos y materiales educativos liderazgo, plan y estrategias durante las actividades escolares del año 2019.

### **1.1.1 Formulación del problema general**

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

### **1.1.2 Problemas Específicos**

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

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

## **1.2 Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1 Objetivo General**

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

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

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

Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente y las Estrategias de Enseñanza del Consorcio Ingeniería, Carabayllo, 2019.

### **1.3 Justificación e Importancia de la Investigación**

#### **1.3.1 Justificación Teórica:**

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

#### **1.3.2 Justificación Metodológica:**

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

#### **1.3.3. Justificación Practica:**

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

## **II. Marco teórico**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Internacionales**

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

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

Los resultados encontrados de la investigación, se puede observar que: La correlación entre las variables de clima organizacional y desempeño docente en general es muy baja. En el



caso de las variables de 17 flexibilidad, estándares y espíritu de equipo es positiva muy baja y en el caso de las variables responsabilidad, recompensas y claridad es negativa muy baja.

La investigación realizada por, María Teresa Sánchez Gómez (2011) investigo el Clima laboral y desempeño docente en el Centro de Atención Múltiple No. 76 de la ciudad de México. El objetivo de esta Investigación es conocer el clima laboral existente en un centro educativo y su relación con el desempeño de sus profesores como elemento esencial para definir estrategias que promuevan su óptima labor profesional. Donde detecto el clima laboral existente a través de la aplicación y análisis de los resultados de la encuesta del clima laboral y de entrevistas y comprobar si realmente existía una relación entre el clima laboral y el nivel de desempeño profesional de los docentes. En lo que se refiere a la relación entre clima laboral y desempeño docente, se concluyó que sólo las dimensiones de trabajo personal capacitación, supervisión, Administración y desarrollo son significativas en su correlación con el desempeño. Los resultados obtenidos fueron la dimensión del clima que tuvo una mayor correlación con el desempeño fue la del orgullo de pertenencia y sus resultados fueron altamente positivos, los resultados arrojaron que se precisaba mejorar en algunas áreas si se quería realmente impactar en el desempeño laboral de todos los docentes. Tales áreas eran la supervisión, comunicación, capacitación, ambiente físico y el sentido de pertenencia. La investigadora pudo concluir en que los factores intrínsecos tienen una mayor incidencia sobre la motivación, satisfacción, esfuerzo y por lo tanto en la productividad y desempeño de los docentes. Finalmente, era necesario seguir dando continuidad al orgullo de pertenencia, ya que ello permitiría un mejor desempeño laboral. Asimismo, se propuso la reelaboración del código de ética con Participación colaborativa

de los docentes para poder así lograr cambios significativos en el desempeño laboral de los docentes.

El trabajo realizado por Barrios (2015), quien realizó la investigación: “Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) de Tinaquillo Estado Cojedes”. La investigación se realizó bajo el tipo descriptivo, bajo el diseño no experimental de campo. Su objetivo general fue “Analizar el Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) Estado Cojedes”. En este trabajo se manejaron teorías sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, basándose en la formación integral del ser humano, en especial de los docentes, quienes se encargan de impartir conocimientos. Igualmente, se abordaron algunas estrategias con el propósito de fomentar la colaboración de los docentes para lograr con eficacia el uso de los recursos humanos. La muestra estudiada fue 17 docentes, quienes laboran en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050). Se utilizó como instrumento el cuestionario, el mismo que fue diseñado para lograr obtener información específica. Los resultados encontrados de la investigación, se puede observar que: Existen diferentes factores que influyen positiva o negativamente dentro del ambiente percibido por los docentes de la institución y que de 22 alguna forma condicionan su desempeño, concluyendo que entre los factores donde se observó mayor influencia se mencionan la comunicación, en la cual se determinó que los docentes no se comunican fluidamente y no mantienen buen trato con los demás miembros de la institución, lo que no estimula la relaciones interpersonales, ni el cumplimiento de las metas organizacionales de la institución. Finalmente, el autor, recomienda “realizar talleres donde los docentes mejoren las relaciones personales e interpersonales, crear el sentido de pertenencia e

identidad con la institución, fortalecer el trabajo en equipo entre los educadores y así obtener la mejora del clima organizacional dentro del Liceo”.

### **2.1.2 Nacionales**

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

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

comunicación que existe entre los diferentes agentes educativos. Finalmente, la autora buscaba poder determinar el nivel de confianza que existe entre los maestros y los directivos de la institución educativa.

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

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

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

El trabajo de Guzmán (2015), se denomina: “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora”. La investigación realizada fue de naturaleza básica, descriptiva correlacional, de tipo no experimental. Su objetivo era demostrar como el clima organizacional tiene relación con el desempeño docente en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos Trujillo y Florencia de Mora. Se trata de un proyecto factible, el mismo que está sustentado por una investigación de campo, en el cual se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario. La población en estudio es de 58 docentes del I. S. T. P. Trujillo y Florencia de Mora, el mismo que representa la muestra, distribuido en 43 docentes de Trujillo y 15 docentes de Florencia de Mora. De sus resultados obtenidos se puede observar que: 26 Existe una correlación significativa fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente, habiéndose obtenido un  $p - \text{valúe} = 0,579 > 0.01$  y como la correlación es positiva, indica que a medida que el puntaje de valoración sobre el clima institucional aumenta entonces, también aumentará la valoración realizada en el desempeño docente. El autor realizó varias recomendaciones para mejorar el clima organizacional destacando: Capacitar a los docentes en “Clima organizacional” con incidencia en las dimensiones: Medio ambiente, Estructura organizativa, Estilo de dirección institucional, Trabajo en equipo, Procesos, Variables personales, Estilo de supervisión, Motivación, Estabilidad laboral y Objetivos para mejorarlas del nivel bajo al nivel alto. Conclusiones El nivel promedio de clima organizacional que poseen los docentes de la I.S.T.P Trujillo, es bajo (30.65), en cuanto a las dimensiones de esta variable, el promedio de las dimensiones: medio ambiente físico (3.30), Estructura organizativa (3.33), Estilo de dirección institucional (3.16), Trabajo en equipo (3.14), procesos (2.98), variables personales (2.84), estilo de supervisión (2.91),

Motivación (3.02), Estabilidad laboral (2.91), y objetivos (3.07) se encuentra en el nivel bajo. y de los docentes de la I.S.T.P. Florencia de Mora.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Clima Organizacional**

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

#### **Tipos de clima organizacional**

Ramos (2010) sostuvo cuatro tipos de clima:

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

persona de confianza, sin embargo, el gerente, solo utiliza ciertas artimañas para lograr que el personal obedezca sus instrucciones. Cabe destacar que bajo este clima el trabajador termina cansado siente que no tiene un verdadero valor para la organización.

- **Clima tipo participativo – consultivo:** Las organizaciones que reflejas un clima participativo – consultivo plantean un modelo donde las decisiones son tomadas por las altas autoridades, pero a su vez se cuenta con la participación de los trabajadores en casos donde la información de primera mano es manejada por los mandos bajos, en tales casos los trabajadores se sienten comprometidos con la organización y se desempeñan en clima de armonioso, de recompensas, confianza y comunicación horizontal.
- **Clima tipo participativo – en grupo:** En este modelo, de gerencia se identifican las situaciones problemáticas que está teniendo la organización y luego a través de equipos dirigidos los jefes inmediatos orientan a su grupo de trabajo para reconocer, indagar y profundizar en las soluciones de tal forma que las decisiones son tomadas por las autoridades y los trabajadores en las diferentes áreas y grupos que existen en la organización. En este tipo de clima participativo – en grupo, si es bien dirigido se pueden tener notables resultados, puesto que todo el personal interesado pudiese plantear sus ideas, las cuales tienen la tendencia a sumar en la decisión global al solucionar la situación planteada.
- **Clima organizacional positivo:** Un clima organizacional positivo, implica una madurez importante, puesto a que en toda organización siempre va a surgir situaciones que deban ser solucionadas y mantener la buena expectativa y confianza en la gerencia y los trabajadores va a representar el reto para la directiva de la organización. En tal

sentido, un clima organizacional positivo fomentara el crecimiento profesional de los trabajadores en cada una de las funciones y actividades que realizan y por tanto en un desempeño impecable, donde se mantenga el buen trato y por consiguiente cada uno se siente corresponsable del producto final. En tal sentido el clima organizacional se sujeta a los acontecimientos externos e internos del ámbito institucional. En cuanto a la parte emocional y afectiva, el clima positivo, no niega las situaciones y los problemas interpersonales entre sus miembros o externos, sin embargo, se plantean herramientas indispensables para el diagnóstico de situaciones y la aplicación de soluciones efectivas con la finalidad mantener un clima psicosocial favorable para que el trabajador encuentre satisfacción y realización plena. 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.

### **2.2.2. Desempeño docente**

Concepto desempeño Según (Wayne y Noe, 2005), en casi todos los mercados, los clientes exigen mayor calidad, costos más bajos y ciclos más rápidos. Para satisfacer estos requerimientos, las empresas deben mejorar continuamente un desempeño general. Los adelantos tecnológicos rápidos y los procesos mejorados son factores importantes que han ayudado a las empresas a lograr este reto. No obstante, la ventaja competitiva más



importante para cualquier empresa es su fuerza laboral, una que sigue siendo competente por medio de esfuerzos continuos de capacitación y desarrollo.

Según el Marco del buen desempeño Docente (Minedu, 20 12), Se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo. El Marco de Buen Desempeño Docente, son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. Para el Minedu desempeño son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

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

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

### **2.2.3 Gestión educativa**

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

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

### **Tipos de Gestión Educativa**

Dentro de la gestión educativa se tiene los siguientes:

- **Gestión directiva.** En un proceso netamente gerencial y de liderazgo que se encarga básicamente de brindar las orientaciones pedagógicas acerca de las normativas interna, organización escolar, parámetros pedagógicos y cualquier otro que afecte al proceso pedagógico de la institución
- **Gestión Pedagógica.** Conjunto de procesos encaminados a la acción pedagógica que compromete la planificación y evaluación, formulación de actividades, programación e implementación de estrategias pedagógicas y reorientación de los procesos de aprendizajes que implican bajo impacto en los diseños curriculares y en la sociedad en la que se desempeñará el estudiante.
- **Gestión de recursos humanos.** Es la gestión que planea la necesidad de selección del recurso humano, la organización y asignación de actividades de acuerdo al perfil del trabajador y a su vez ofrece la capacitación adicional propia que complementa la organización, de acuerdo a sus valores y políticas institucionales.

- **Gestión tecnológica.** Es el proceso de reacomodación del conjunto de componentes físicos y lógicos, que aporta la institución para el desarrollo eficiente de las actividades, de igual forma la gestión tecnológica, también tiene el deber de propiciar mecanismos de permitan al recurso humano desarrollar un trabajo de calidad.
- **Gestión Social.** Es el compendio de un grupo de acciones encaminada a convertir a la institución en un sistema abierto que interactúa c que fomenta la interacción de sus miembros y que se relaciona con su entorno externo, propiciando soluciones en un sentido más amplio para el ambiente que la rodeas.
- **Gestión Gerencial.** En la gestión gerencial se pretende enfocar el proceso productivo de la empresa por ejemplo su uso, empaque, precio, mercados; en las empresas comerciales, su interés radica en el mercadeo, el cliente, la oferta, la demanda y en las empresas de servicios en la acomodación de los recursos para que el cliente sienta plena satisfacción de aquello que en la mayoría de los casos no palpa, pero si percibe que ha obtenido un buen resultado.
- **Gestión Financiera.** Se presenta como el proceso que participa activamente en búsqueda, obtención y distribución de los recursos financieros monetarios y no monetarios necesarios para que la organización funciones adecuadamente.

### 2.3. Definición de términos básicos

- **Desempeño Docente.** El desempeño docente es un concepto con significado aparentemente compartido, por ello suele darse por hecho sin problematizar sus referentes. En consecuencia, se incluye acríticamente dentro de los proyectos o iniciativas que involucran, en alguna medida, el trabajo de los maestros.
- **Clima Organizacional.** Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Según sea el clima organizacional de una institución o empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios.
- **Consortio.** Un consorcio es la unión de varias entidades que, al compartir objetivos comunes, deciden aliarse en una estrategia conjunta. No se trata de una fusión de empresas, sino que cada entidad mantiene su independencia, pero adoptan un marco de relaciones con un propósito compartido.
- **Área Administrativa.** Reúne todas las técnicas de gestión y gerencia dentro de una organización. Las disciplinas asociadas con la administración son la economía, el derecho, las finanzas, el marketing o la sociología. Los profesionales de esta área son personas capaces de definir rápidamente la estrategia de una empresa, impulsando su presupuesto y sus recursos humanos para hacerla crecer.
- **Líder:** Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus

metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

- **Liderazgo organizacional:** Habilidad o capacidad interpersonal del líder o el proceso a través del cual éste influye, induce y anima a los empleados a llevar a cabo los objetivos de la empresa con entusiasmo y por propia voluntad.
- **Marco del Buen Desempeño Docente.** Documento que se basa en una visión de la docencia para el Perú (Ministerio de Educación, 2012). Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los docentes del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. En él se definen los dominios, competencias y desempeños característicos exigibles a un buen docente de EBR. Es una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.
- **Competencia.** En términos generales, el término competencia se refiere a la pericia, aptitud o idoneidad de alguien para hacer algo o intervenir en determinado asunto (Real Academia Española, 2001). Por otra parte, se entiende por competencia a la capacidad, habilidad, destreza o pericia para realizar algo específico (Definición. De, s.f.).
- **Capacidad.** Una capacidad es la aptitud, talento o cualidad que posee alguien para hacer bien algo (Real Academia Española, 2001). “Se entiende por capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una tarea” (Definiciónabc.com, s.f.).

Tabla 1

**III. Cronograma de actividades**

Actividades	Oct.	Nov.	Dic.
<b>I Problema de Investigación</b>			
1.1 Descripción de la realidad problemática			
1.2 Planteamiento del problema.			
1.2.1 Problema General			
1.2.2 Problemas Específicos			
1.3 Objetivos de la Investigación			
1.3.1 Objetivo General			
1.3.2 Objetivos Específicos			
1.4 Justificación e Importancia de la Investigación			
<b>II. Marco Teórico</b>			
2.1 Antecedentes			
2.1.1 Internacionales			
2.1.2 Nacionales			
2.2 Bases Teóricas			
2.3 Definición de términos			
<b>III. Conclusiones</b>			
<b>IV. Recomendaciones</b>			
<b>V. Aporte científico o socio cultural del investigador</b>			

Tabla 2

**IV. Recursos y presupuesto**

Partida Presupuestal	Código de la actividad en que se requiere	Cantidad	Costo Un (en sol)
Recursos humanos	01	1	S/

Bienes y servicios	02	1	S/	8
Útiles de escritorio	03	3	S/	4
Mobiliario y equipos	04	2	S/	6
Pasajes y viáticos	05	20	S/	
Materiales de consulta (libros, revistas, boletines, etc.)	06	4	S/	
Servicios a terceros	07	1	S/	8
Otros	08	0	S/	
<b>Total</b>				

---

## V. Conclusiones

- Se puede indicar la existencia entre la relación del clima organizacional y la gestión desempeño de sus docentes ya que dependerá este factor el buen desenvolvimiento y motivación de un docente a la hora de brindar sus clases y darles la calidad académica a sus alumnos.
- En todo trabajo existe la motivación intrínseca y extrínseca, pero en el sector educativo privado hay falencias en las gestiones financieras ocasionando las faltas o retrasos de pagos a los docentes, es donde se debe tener más cuidado estas incidencias económicas motiva al docente buscar trabajos muy aparte de su pedagogía y pasión por enseñar a los alumnos, es su necesidad como persona por cubrir sus gastos y tiene derecho a un salario adecuado.
- Se planteará estrategias y gestiones en el año escolar para evitar incomodidades al alumnado de nivel secundario y docentes para que el consorcio funcione en orden y con todo lo necesario en materiales e instrumentos educativos que le permitan tener una excelente educación.
- Un buen colegio que tiene una adecuada administración financiero y académico se verá reflejado en la satisfacción de sus docentes, en el aprendizaje del alumnado y la satisfacción de los padres de familia quienes siempre buscan lo mejor para sus hijos en la enseñanza educativa.



## VI. Recomendaciones

- Para que el Consorcio Ingeniería tenga un clima organizacional y gestión desempeño se deberá implementar el área académica como administrativa con liderazgo y capacitaciones continuas y así puedan dirigir de manera correcta el Consorcio.
  
- Si hay una adecuada administración académica, economía y buen liderazgo el Consorcio funcionara adecuadamente, sin estos puntos habrá ineficiencias en el camino se verá reflejado en las actitudes y motivaciones de su personal docente y estos a su vez en el alumnado terminando como resultado final la insatisfacción de los padres de familia quienes son los que constantemente están viendo los errores y buscando un mejor servicio de calidad de enseñanza y aprendizaje en sus hijos.
  
- Se recomienda en lo académico un buen plan de estudios, silabus, libros, simulacros, exámenes de mejor nivel y docentes altamente calificados para el curso.
  
- Se recomienda que la infraestructura sea buena, con buenos muebles u enseres que permitan y faciliten de la mejor forma el aprendizaje del alumnado.

## VII. Referencias bibliograficas

- Barrios, M. (2015). Desempeño docente en el clima organizacional en el liceo nacional bolivarianos taguanes ner (050) de Tinaquillo Estado Cojedes. Valencia: Tesis de Maestría no publicado, Universidad de Carabobo.
- Casassus Juan “Poder, lenguaje y calidad de la educación” En Boletín del Proyecto Principal, N° 50. abril 200. Unesco, Santiago de Chile
- Chiang Vega, M. Margarita, M, José, N (2010) *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* – Universidad Pontificia Comillas – Madrid.
- García, M. y Zapata D., A. (2009). Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali – Colombia. Documento inédito.
- Guzmán Arangurí, B. L. (2015). Clima organizacional y su relación con el desempeño docente de los I. S. T. P. Trujillo y Florencia de Mora. Trujillo: Tesis de doctorado sin publicar, Universidad Privada Antenor Orrego.

- Hartog, M. (2015). Percepción de los docentes respecto del clima laboral en la institución educativa privada Santa Margarita-Surco-Lima. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
  
- Medina Montesdeoca, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Quito: Tesis de Maestría no publicado, Universidad Andina Simón Bolívar.
  
- Montalvo, W. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008. (Tesis doctoral inédita). Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"
  
- Ramos, D. (2010). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. Cundinamarca: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
  
- Sánchez Gómez, María T. (2011) “Clima laboral y desempeño docente en el centro de atención múltiple no. 76” de la ciudad de México -edición única.
  
- Wayne, R., & Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación de México, S. A. de C. V.

- (Minedu, 20 17), D.S N.º 005-2017-MINEDU Modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial.
  
- Ministerio de Educación (2012). Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación (aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED).
  
- Real Academia Española, (2001). Diccionario de la lengua española-España.

## **VIII. Aporte Científico o Académico**

La presente investigación contiene aportes académicos para muchos centros educativos tanto privados como nacionales en el aspecto del clima organizacional y su relación que está teniendo a su vez con el desempeño de cada docente en los diferentes niveles de educación.

La falta de desarrollo de un clima organizacional agradable y baja productividad en la gestión del desempeño docente del Consorcio Ingeniería en el distrito de Carabayllo - Lima. En tal circunstancia.

### **Primero**

Se Deberá comprender que todo trabajador necesita sentirse bien, cómodo y valorado en su ambiente de trabajo, no sentirse presionado u obligado en su trabajo, sino que debe disfrutar de lo que está haciendo y con mayor razón si se trata de un docente quien trabaja con alumnos (niños y jóvenes).

### **Segundo**

En este trabajo de investigación también se aportará como dato importante es que todo trabajador tiene derecho a ser remunerado en las fechas establecidas que correspondan según la ley general del trabajador no está bien que algunos colegios paguen a sus docentes cuando tengan ingresos de pensiones por parte de los alumnos ya que eso no es legal y por el contrario desmotiva a los docentes y los

pone en preocupación ya que ellos también tienen obligaciones que cumplir con sus familias.

### **Tercero**

Queda claro que le corresponde netamente al área administrativa de cada colegio velar por la seguridad y las remuneraciones de su personal docente en las fechas establecidas que

todo trabajador debe cobrar que por lo general en muchos centros educativos y empresas de cualquier rubro el pago es mensualmente y no pasarse pagando un sueldo después de un mes ya que queda comprobado que esto en vez de traer satisfacción y motivación para el docente genera mucha incomodidad e insatisfacción trayendo como consecuencia en muchos casos la renuncia y a su vez esto genera que aun aula se quede sin profesor lo que conlleva insatisfacción por parte del alumnado y padre de familia.

### **Cuarto**

Mantener en orden y contar siempre antes del inicio del año escolar con todos estos bienes y enseres que se necesitaran para brindar un buen servicio académico escolar al alumnado, y evitar así incomodidades por parte del docente y alumnado en general.

## Anexos

Modelo desempeño del empleado a partir de su compromiso (Anitha, 2014)







# LEY DE **REFORMA MAGISTERIAL**

LEY N.º 29944

Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial  
D.S. N.º 004-2013-ED

