



**RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA I.E. RICARDO PALMA DEL CASERÍO DE
UNAMEN- BOLÍVAR- 2016.**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. PECHE DÁVILA JOSÉ ALEJANDRO ENRIQUE

ASESOR

Dr. SEGUNDO JOSÉ GÁLVEZ VÁSQUEZ

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

CHICLAYO – PERÚ

2018



ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

El Jurado evaluador de la Tesis titulada:

*Relación del clima organizacional con el desempeño docente
en la I.E. Ricardo Palma, Provincia de Bolívar-2016.*

Que ha sustentado don (doña):

José Alejandro Enrique Peché Dávila

Nombres y Apellidos

Acuerda:

Aprobar por mayoría

Recomienda:

Levantar observaciones realizadas por el Jurado

Pimentel, *24* de *febrero* de 20 *18*

MIEMBRO DEL JURADO:

PRESIDENTE: *Dr. Miguel Angel Vásquez Castro*

SECRETARIO: *Dr. Oscar López Regalado*

VOCAL: *Dr. Gálvez Vásquez Segundo José*

DEDICATORIA

A:

A mi madre querida, a mi hija Gaby Lorena,
que desde donde se encuentran siempre
estarán vigilantes e intercediendo por mí
para ser perseverante y superar
dificultades, para lograr las metas que me
propongo y ser cada día mejor.

José Alejandro Enrique.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, la salud, lucidez e inteligencia para actuar convenientemente en este mundo cada vez más conflictivo y que siempre me ilumine para transitar por el camino de la superación.

A todos los catedráticos de la Escuela de Post Grado de la Universidad “César Vallejo” que están inmersos en nuestros estudios de la Maestría en Administración Educativa, quienes con esa capacidad profesional que les caracteriza, nos transmiten sus conocimientos y nos motivan para ser los mejores maestros que nuestros alumnos necesitan.

José Alejandro Enrique.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Calificador:

Me es honroso presentar la tesis titulada: **RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. RICARDO PALMA DEL CASERÍO DE UNAMEN- BOLÍVAR- 2016**. El trabajo de investigación se ha realizado con el propósito de explicar sobre la relación entre clima institucional y desempeño docente y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes, aspectos muy cohesionados en el sistema educativo, así mismo, su elaboración se considera como requisito primordial para dar cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”, a fin de sustentarla y obtener el Grado de Magíster con mención a Administración Educativa.

En los últimos tiempos se ha podido constatar que las instituciones educativas tienen una imagen negativa; esto se cree por la falta de comunicación, la poca práctica de relaciones interpersonales y el no cumplimiento cabal de las normas de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa, generando un inadecuado clima organizacional, actitudes desfavorables y que en nada contribuyen al buen desempeño de los docentes.

Ante estas crudas realidades y que la Institución Educativa en mención no es ajena a esta problemática, se ha creído pertinente hacer un trabajo de investigación relacionado con clima organizacional y desempeño docente, con el fin de hacer un análisis y establecer estrategias que conlleven a solucionar este problema priorizado, y que permita mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

El Autor.

ÍNDICE

	Pág.
DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	ii
DECLARACIÓN JURADA	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Justificación.....	21
1.4. Antecedentes	22
1.5. Objetivos	26
1.5.1. Objetivo general	26
1.5.2. Objetivos específicos.....	26
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Marco teórico - científico	28
2.1.1. Teoría de la inteligencia emocional de Goleman.....	28
2.1.2. Educación como práctica de la libertad, aporte de Freire.....	29
2.1.3. Teoría del desarrollo de los procesos psicológicos de Vygotsky.....	30
2.2. Marco conceptual	31
2.2.1. Clima organizacional	31
2.2.2. Relaciones interpersonales	37
2.2.3. Normas generales de convivencia.	39
2.2.4. Resolución de conflictos.....	42
2.2.5. Desempeño docente.	44

2.2.6. Planificación curricular.....	49
2.2.7. Análisis del currículo básico.	49
2.2.8. Adaptación curricular.....	50
2.2.9. Ejecución curricular.	50
2.2.10. Evaluación del desempeño	53

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis.....	60
3.2. Variables	60
3.2.1. Definición conceptual	60
3.2.2. Definición operacional	60
3.2.3. Operacionalización de variables.....	61
3.3. Metodología.....	62
3.3.1. Tipo de estudio.....	62
3.3.2. Diseño de estudio.....	62
3.4. Población y muestra	62
3.5. Métodos de investigación	63
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	64

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados	68
4.2. Contrastación de hipótesis	72
4.3. Discusión de resultados	73

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES y REFERENCIAS

Conclusiones.....	77
Recomendaciones.....	80
Referencias bibliográficas	82

ANEXOS

ANEXO N°1. Matriz de consistencia	85
ANEXO N°2. Matriz operacional.....	86

ANEXO N°3. Instrumento para la variable clima organizacional	87
ANEXO N°4. Instrumento para la variable clima docente	89
ANEXO N°5. Validación de instrumentos	91
ANEXO N°6. Tabulación de validez de instrumentos	94
ANEXO N°7. Panel fotográfico	95
ANEXO N°8. Autorización de publicación de tesis	98
ANEXO N°9. Acta de aprobación de originalidad de tesis	99
ANEXO N°10. Reporte Turnitin	100

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con el desempeño docente en la I.E. "Ricardo Palma", provincia de Bolívar, 2016. Está trabajado con una población de docentes de instituciones educativas del ámbito rural de la provincia de Bolívar, tomando como muestra docentes de la I.E. "Ricardo Palma" del caserío de Unamen, trabajo realizado bajo el enfoque cuantitativo, aplicando el tipo de investigación correlacional y el diseño es descriptivo correlacional, teniendo en cuenta el problema priorizado ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño docente en la I. E. "Ricardo Palma", provincia de Bolívar- 2016?, basándose en las teorías de la inteligencia emocional por Goleman (1995), la educación como formación de la persona por Freire (1968) y Vygotsky (1934) con la teoría sociocultural que fortalece esta investigación.

Para responder a la interrogante y cumplir con el objetivo principal de este trabajo, se elaboró una encuesta debidamente validada, la cual se aplicó a los docentes que laboran en la institución.

Con referente a la correlación entre la variable independiente: Clima organizacional (Co) y la variable dependiente: Desempeño docente (Dd) obtuvimos un coeficiente de correlación positivo y superior, lo que demuestra una significativa influencia entre estas dos variables.

En cuanto a la correlación entre los indicadores relaciones interpersonales y normas de convivencia con relación a la variable desempeño docente en la I.E. "Ricardo Palma", provincia de Bolívar, 2016 ha quedado demostrado que existe correlación considerado como alto.

Estos resultados confirman lo que inicialmente se había previsto en la hipótesis, siendo necesario recomendar que en la Institución Educativa en mención se promueva el buen Clima Organizacional y que derive a un buen desempeño docente.

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño docente.

ABSTRACT

The present research work has as general objective to determine the relationship of the organizational climate with the educational performance of the Educational Institution "Ricardo Palma", province of Bolivar, 2016. It is worked with a población of teachers of educational institutions in the rural area of the Province of Bolívar, taking as sample teachers from El "Ricardo Palma" from the hamlet of Unamen. Work done under the quantitative approach, applying the type of correlational research and the design is descriptive correlation taking into account the prioritized problem Ha does the organizational climate influence on the teaching performance in the Public Educational Institution "Ricardo Palma", province of Bolivar - 2016?, Based on the theories of emotional intelligence by Goleman (1995), education as a formation of the person by Freire (1968) and Vygotsky (1934) with the sociocultural theory that strengthens this research.

To answer the question and fulfill the main objective of this work, a duly validated survey was developed, which was applied to the teachers who work in the institution.

With respect to the correlation between the independent variable: Organizational Climate (Co) and the dependent variable: Teaching performance (Dd) we obtained a positive and superior correlation coefficient, which shows a significant influence between these two variables.

As for the correlation between the interpersonal relations indicators and norms of coexistence in relation to the variable teaching performance, in the public educational institution "Ricardo Palma", province of Bolivar, 2016 has been shown that there is a correlation in which a high Degree of correlation considered to be high.

These results confirm what was initially anticipated in the hypothesis, and it is necessary to recommend that in the Educational Institution mentioned the good organizational climate that promotes a good teaching performance is promoted.

Key words: organizational climate and teacher performance.

INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos las instituciones educativas se encuentran en un proceso de acreditación, que se ha convertido en un reto que le involucra a un cambio constante para todos sus actores educativos, y cuyo objetivo común es brindar una educación de calidad.

Para asumir el reto se ha convertido como un factor tan incidente el clima organizacional que involucre y comprometa a todos sus actores a tal fin. Pues la experiencia lo demuestra que un buen clima organizacional contribuye notablemente a tal eficiencia, ya que une todas las energías para apostar por un beneficio común. Por lo que con el presente trabajo de investigación definido como “Relación del clima organizacional con el desempeño docente en la I. E. “Ricardo Palma “, de la provincia de Bolívar-2016, se pretende un cambio transformador en el servicio educativo, siendo necesario partir por generar a nivel institucional un ambiente adecuado donde se practique el respeto, la tolerancia, la buena comunicación, la democracia a través de un trabajo colegiado y consensuado. Para el desarrollo de la investigación se hizo con un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, tomado como población a los docentes de las zonas rurales de la provincia de Bolívar y como muestra a docentes de la I.E “Ricardo Palma” de la provincia de Bolívar.

En síntesis, el trabajo está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I. Problema de Investigación. Se relaciona con el problema de la investigación, expone la base científica sobre el tema, teniendo en cuenta los datos actualizados de autores nacionales e internacionales.

Capítulo II. Marco Teórico. Organizado por los conocimientos, principios y teorías que garantizan los aspectos científicos y técnicos de la investigación relacionada con clima organizacional y desempeño docente.

La importancia del tema de investigación es nuestro aporte en el campo práctico, teórico y metodológico, que busca solucionar los problemas sociales cuyos alcances e indicadores afectan a todos los sujetos de la educación. Las

limitaciones de orden administrativo y económico para el logro de los objetivos del trabajo fueron significativas, pero no decisivos.

Capítulo III. Metodología de investigación. Consignamos la metodología utilizada donde se puede encontrar el sistema de variables y la operacionalización, así como el método de investigación descriptivo, el diseño, la población que participó en la presente investigación como también los métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos; y todo este proceso que permita verificar si realmente hay estrecha relación entre clima organizacional y desempeño docente.

Capítulo IV. Resultados. Se relaciona con la selección y validación de los instrumentos de investigación, la descripción de técnicas de recolección de datos, el tratamiento estadístico y la contratación de las hipótesis y la discusión.

Las conclusiones, seguidas de recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos las que dejo a entera disposición de otros estudios en temas de clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas del Perú.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. Planteamiento del problema.

Estamos viviendo tiempos muy difíciles, con relación a la práctica de valores, día a día suceden actos de violencia y se evidencia en la falta de seguridad en la población; acontecimientos que conllevan a vivir en un ambiente de incertidumbre e intranquilidad generalizada, además esto influye en una inadecuada convivencia en las diferentes esferas de nuestra sociedad, reflejado en el contexto familiar y comunal; acciones que repercuten negativamente en el ámbito educativo; pues apreciamos a nuestros estudiantes influenciados por dichos conflictos sociales que se reflejan de diferentes maneras de violencia como el bulliing, evidencia típica de conflicto escolar. En el seno familiar también se dan actos que desmedran la convivencia., como resultante de ello, vemos a padres de familia que poco asumen el compromiso de apoyar a sus hijos en su formación educativa, quizás por el bajo nivel cultural, por estrechez económica y por su propio conformismo. Y en lo referente a los profesionales en educación, se hace notar la falta en la mejora de las relaciones interpersonales, del cómo establecer mejores coordinaciones en nuestro ambiente laboral, muy poco realizamos un trabajo colegiado y en equipo. Es de ver también que el Estado no se preocupa por la situación del magisterio, no obstante, la gran responsabilidad que recae en cada uno de ellos, siendo una tarea sacrificada, poco comprendida y mal remunerada.

Este es el panorama de nuestra educación peruana, de la cual no es ajena la educación en la comunidad en la que funciona la I.E. "Ricardo Palma", por este motivo, se realiza el presente trabajo de investigación, con la finalidad de mejorar el clima organizacional en la misma, puesto que es un requisito imprescindible para brindar un servicio educativo de calidad y que contribuya a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y contribuya con una formación integral.

Los estudios realizados por especialistas en temas educativos lo afirman y nos dan la razón sobre la importancia del clima organizacional en el desempeño

docente y su incidencia en el logro de aprendizajes de los estudiantes, como se puede contemplar en los aportes que se seleccionan a continuación:

a. A nivel internacional.

El buen clima organizacional, las buenas relaciones humanas son condiciones básicas para la convivencia y el bienestar social en cualquier grupo humano; constituyen elementos o factores indispensables y hasta condicionantes en el desarrollo de las diferentes actividades educativas, más aún, en momentos en que las tecnologías cibernéticas tratan de aislar la comunicación entre los seres humanos evitando el diálogo, el desarrollo de las interrelaciones, etc., para imponer la relación hombre – máquina y cortar la construcción de proceso de civilización, humanización y sentimientos racionales y humanos. Al respecto de los efectos del desarrollo cibernético, Delors (1997), pregunta: “¿cómo aprender a comportarse eficazmente?, ¿cómo participar en la creación del futuro?” (p. 97), en momentos en que la violencia está presente en todos los momentos y actividades de los seres humanos.

Senge (1998), considera a las relaciones humanas como la “quinta disciplina”, como el eje central en el desarrollo humano y de las instituciones inteligentes, en este caso, de aquellas instituciones, que constantemente están respondiendo con eficiencia y eficacia a las demandas de su contexto (p. 389).

De igual manera, el buen clima institucional es concebido como la base del proceso de civilización de los seres humanos, son indispensables en la formación de las capacidades de los líderes que respondan a las exigencias de un mundo nuevo, inclusivo, que construya valores propios de una cultura civilizada. Por ello, en la actualidad los diferentes investigadores sociales están sumamente preocupados puesto que en la realidad priman las conductas violentas, la corrupción, desorden, individualismo, egoísmo, exclusión, inequidad, desconocimiento de los derechos humanos, etc.

Es por eso, que en el mundo actual; vemos la importancia de un buen clima laboral para poder desempeñarse de manera eficiente en las Instituciones

educativas, es decir, un "buen clima institucional" se orienta hacia los objetivos generales, un "mal clima" destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento.

Una de las graves consecuencias de las malas relaciones personales humanas y, con ellas, del clima institucional, es las incidencias negativas en el desempeño de los agentes de la comunidad educativa, las mismas que inciden directamente en la calidad de los servicios básicos, como en la educación. Lógicamente no se puede desconocer las graves tensiones en el mundo entre países con dominio del mundo, hecho que incide directamente en los diferentes países y la sociedad en su conjunto.

b. A nivel nacional.

En el Perú, la situación del clima institucional es el reflejo de las relaciones muy malas relaciones sociales que se desarrollan entre los integrantes de la comunidad educativa, las mismas que, a su vez, son el reflejo del clima social en su conjunto. Otros factores, como el nivel de educación de las personas, el liderazgo de los directivos, el factor económico, etc., son condicionantes del resquebrajamiento del desempeño docente, al igual que los asesinatos, violaciones, robos, asaltos, tan frecuentes especialmente en las ciudades grandes, sin que nadie haga. En estos precisos momentos en que la corrupción, como otro factor que ataca a la sociedad peruana y mundial: Lava Jato, ODEBRECHT, Poder Judicial, etc., resulta que el clima en las instituciones va de mal en peor; corroe el clima institucional. Los chantajes, la denominada "vara" política, económica o familiar, son los factores causantes de los constantes enfrentamientos, disputas, agresiones físicas, juicios interminables entre empleados y empleadores que, a la larga disminuyen el buen desempeño de los trabajadores y de la misma institución o empresa. La corrupción es tal que en dos años se desaparece todo un PBI de un año (Televisión Nacional, 2015).

c. A nivel local.

En las instituciones educativas del ámbito local, así como en la Institución Educativa N° 80098 de Unamen de la provincia de Bolívar, el problema no

escapa de la realidad de otras instituciones, pues en el ámbito escolar se presentan relaciones e interrelaciones para el desarrollo de diferentes actividades en la institución educativa y para el cumplimiento de las normas y decretos que emanan del Ministerio de Educación, el involucramiento, la participación en las actividades institucionales y la satisfacción en el cargo que desempeña permiten ver los cambios en la conducta de los docentes y en la estructura de la institución educativa en la cual se encuentran, docentes que no tienen actitud de cambio y continúan con sus antiguos paradigmas, por otro lado existen docentes dinámicos dispuestos al cambio a la actualización permanente de sus conocimientos, de las cuales surgen las autocríticas debido a la poca apertura al diálogo, a los cambios, surge el recelo profesional, el mantenimiento o posición de su liderazgo en cuanto a su calidad profesional docente, frente a los demás. Por lo que las relaciones humanas se rompen, generándose un clima negativo.

Las instituciones educativas en estudio están conformadas por grupos de personas en la cual se producen interacciones de relaciones variadas y específicas llamada clima institucional estas constituyen un factor fundamental a tener en cuenta para poder lograr un rendimiento eficaz, encontrando que las relaciones humanas si no son cuidadas se rompen, que lejos de ayudar, decaen la imagen de la institución no permitiendo su crecimiento, por otro lado el liderazgo no es asumida de manera adecuada, la discrepancia por el trabajo ya sea normativo o de gestión genera la disconformidad de algunos docentes que no aceptan la dinámica de la dirección, faltándole promover la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, los docentes no reciben los cursos de actualizaciones, no hay talleres creando un ambiente inadecuado no óptimo para el desarrollo que estaría perjudicando a los estudiantes y todos los entes involucrados en el proceso educativo. Con el presente trabajo se quiere aportar nuevos conocimientos de esta relación en dicha institución que permita facilitar las relaciones interpersonales en las diferentes acciones laborales que realizan los docentes y a los directivos establecer propuestas que propicien un clima armonioso y favorable en donde se den las condiciones necesarias para un mejor desempeño de los docentes, de

tal manera, que la comunidad educativa trabaje en una forma conjunta y en equipo apuntando a consolidar una misma visión de las instituciones educativas.

En tal razón, la investigadora ha creído conveniente emprender el proceso de investigación para descubrir dicha relación. La Ley General de Educación N°28044, en su Art. 56° indica literalmente que “el profesor es el agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas sus dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al docente la idoneidad, solvencia profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes”. En ese sentido, el clima organizacional y el desempeño docente constituyen elementos fundamentales para observar y analizar una información clara y fiable, sobre las condiciones del proceso educativo, sus componentes, y los actores que en él participan, y la hacen posible, Menarguez (2004), menciona que si no hay un buen clima organizacional no permite a todos los docentes tengan un buen desempeño y esto dificulta a la comunidad educativa para que trabaje de manera conjunta y en equipo, apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas“. (p. 204).

Lavín (1992), el tema de la convivencia escolar formó parte de décadas atrás del gran conjunto de asuntos denominados genéricamente como “currículum oculto”. En otros campos de la investigación siempre ha estado presente el tema de la convivencia. Así, por ejemplo, en investigaciones cualitativas sobre retención escolar se encuentra presente el rostro de la convivencia escolar, relacionados con el éxito o fracaso escolar de los estudiantes. En ese sentido, cuando se dan casos violencia escolar en la Institución Educativa los estudiantes no logran alcanzar los desempeños deseados.

Buber (2011), por su naturaleza y esencia, el ser humano se relaciona, forma parte de grupos y comunidades, convive con sus semejantes a través

del espacio y del tiempo; de tal modo, en las instituciones educativas, al producirse el resquebrajamiento de la convivencia estudiantil, a ello se agregan lacras sociales como la drogadicción y el pandillaje, debilitando las instituciones, las familias, imperando resentimientos internos, desintegración familiar, paternidad irresponsable, conllevando a actos de violencia, que son reflejados intensamente en las instituciones educativas. Es la promoción de la convivencia, el elemento fundamental en todas las sociedades humanas, para salir de este ambiente incierto y haya la posibilidad de alcanzar las metas propuestas. En síntesis, se puede decir que es necesario educar para y en convivencia, educar en valores y vivir con ellos, para construir una sociedad cada vez más participativa en valores, que debe ´ponerse en práctica de manera prioritaria en el ámbito escolar.

UNESCO (2008), en América Latina, la convivencia escolar adquiere la mayor relevancia si tenemos en cuenta que es una de las regiones más desiguales del mundo, tal como lo sostienen diversos informes internacionales: América Latina es una de las regiones en desarrollo donde el grado de desigualdad económica es más acusado". En México, desde hace algunos años, se ha hecho evidente, con más claridad la interdependencia que existe entre educación y valores; es por esta razón que según Frontado (2003), en la declaración de México (OEA México.), se hace especial énfasis en la "Urgente necesidad de intensificar la acción educativa como condición necesaria para lograr una autentica convivencia familiar basada en valores".

1.2. Formulación del problema.

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa "Ricardo Palma", del caserío de Unamen – Bolívar, 2016?

1.3. Justificación.

a. Teórica.

El desarrollo de la presente investigación ha permitido al autor ampliar sus conocimientos relacionados con el clima institucional y el desempeño docente, variables tan importantes e imprescindibles que teniéndolas encuentra en la práctica profesional, permitirá mejorar la calidad del servicio educativo de la I.E “Ricardo Palma”; por consecuencia de esta actividad, mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, fin secundario del trabajo en mención, además de enriquecer la literatura científica sobre estos conceptos adoptados recientemente en la educación

b. Práctica.

Es indudable que en toda práctica social-humana las emociones están presente, las personas son tolerantes e intolerantes, pesimistas y optimistas, reactivos y proactivos, violentos y pasivos, empáticos y no empáticos, etc. Estos rasgos son manifestaciones permanentes y cotidianas en el hogar, la institución educativa, la comunidad. Es preciso conocer cómo es el clima organizacional en la I.E.” Ricardo Palma” del caserío de Unamen, pues, así se puede tener una idea del nivel de bienestar de los docentes, quienes al sentirse bien se esforzarán por mejorar su labor dentro de la institución educativa. Los cambios en sus actitudes y conductas servirán para elevar la calidad de su desempeño.

c. Metodológica.

Esta investigación implica el uso de ciertos métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos que están a disposición de otros investigadores que se interesen por investigar estas variables en otros contextos y realidades. El estudio plantea un método de trabajo para investigar la relación entre clima organizacional y el desempeño docente podrá ser utilizado en otros trabajos de investigación.

La investigación permitirá conocer la naturaleza de las relaciones entre el problema del clima organizacional y el desempeño docente en la en la I.E.

“Ricardo Palma” del caserío de Unamen. Los resultados contribuirán a la optimización de la gestión institucional, apostando por la generación de un ambiente favorable en el cual los docentes se desempeñan a satisfacción.

1.4. Antecedentes.

1.4.1. Nivel internacional.

Si recopilamos las innumerables investigaciones realizadas por estudiosos e investigadores, vamos a encontrar valiosas aportaciones sobre el clima organizacional y el desempeño docente, que al estudiarlas y analizarlas convenientemente vamos a mejorar nuestra labor educativa y estaremos en condiciones de aportar con algo valioso a nuestros colegas, y que permita mantener las buenas relaciones laborales en el quehacer educativo:

He aquí algunos de los aportes que se consideran significativas para el trabajo que se viene realizando.

Amaro (2003), en su tesis de investigación “**Liderazgo transformacional para la optimización del clima organizacional de la Escuela Básica de “Potrero de Bucare”**”, del Municipio de Iribarren del Estado de Lara” en el año 2003, quien concluye que: El clima en la Institución era desfavorable y con un liderazgo autocrático, razón por la cual se tendrán que realizar acciones para mejorar el ambiente organizacional y poner en práctica un liderazgo al estilo democrático, con una comunicación más asertiva y se trabaje manteniendo las buenas relaciones interpersonales y el trabajo colegiado de sus integrantes, reduciendo al mínimo cualquier problema o conflicto que contravenga lo deseado.

Caligiore (2006), en su tesis de investigación “**Diagnóstico situacional referente a clima organizacional y buen desempeño de los docentes de las escuelas de las facultades de Medicina, enfermería y nutrición de la Universidad Los Andes, en el país venezolano**”, concluye que: Hay un desacuerdo en lo referente a clima organizacional por ser mecánica e ineficiente. También se llegó a la conclusión de que no hubo diferencias significativas entre medicina y enfermería, en cuanto a desempeño docente;

aunque si hubo mucha diferencia con nutrición, y esto se debe al estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales, así mismo, hay necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, estableciendo mejores coordinaciones entre sus agentes y tomar decisiones con eficiencia.

Carbajal (2000), en su tesis de investigación **“Lo trascendente e importante que es el la cultura y clima organizacional en la eficacia del personal civil en el ámbito militar”**, concluye que: La cultura organizacional es el eje que impulsa al éxito de las organizaciones; por lo tanto, se debe reflexionar y valorar la importancia de este factor en el éxito de las organizaciones, convirtiéndose en una herramienta estratégica e insustituible para mejorar el clima organizacional en una institución castrense, y que contribuirá para tener mejores logros en la productividad.

Roa & Vacas (2001), en su tesis de investigación **“Perfil profesional del docente como requisito decisivo para el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de Educación Secundaria”**, concluye que: El perfil del docente ideal se concretiza en lo siguiente: tener cualidades internas favorables como persona, debe ser humilde, tener mucha paciencia, ser sencillo y demostrar afectividad; y como profesional, ser conocedor cabal y dominar el área especializada, aplicando adecuadamente métodos y estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan y finalmente, debe ser democrático, alegre, empático, reconocer errores surgidos en su desempeño como también conocer y comprender la realidad de sus estudiantes.

1.4.2. A nivel nacional.

En una institución de carácter educativa es vital que exista una cultura organizacional generada o construida con la participación de sus miembros en su totalidad, como fruto de un trabajo planificado, coordinando, organizando y evaluando, donde sus integrantes acepten, entiendan, intercepten y participen en la concretización de la Visión, Misión de la Institución, los valores organizacionales, ceremonias, objetivos a corto y largo plazo entre otros. El clima institucional es un factor preponderante para el desarrollo de las bases presentadas en una Institución porque como

consecuencia de un trabajo en equipo, la satisfacción laboral, tolerancia al conflicto, se forma un clima favorable y más aún si se entiende la promoción de acciones que colaboren a la autorrealización personal y profesional de su miembros, las múltiples formas de relaciones sociales que se generen en la institución en todo los estamentos y se eligen y adecua u estilo de gestión apropiado para la institución. Por lo tanto, si en una institución se desenvuelve una cultura organizacional bien establecida y compartida por sus miembros, así como un clima institucional favorable entonces se debe tener una relación positiva.

Alva & Fernández (2004), en su tesis de investigación **“La cultura organizacional y su correlación con el clima institucional de las Facultades de Administración de la UPAO”**, arriba a la siguiente conclusión: que no existe relación positiva entre la cultura organizacional y el clima institucional en el personal docente y administrativo de la I.E N° 588083 “Miguel Grau Seminario” de Salaverry, Trujillo, sólo se evidencia que sus integrantes alcanzan una valoración regular de su cultura organizacional registrado en un 88.9% y una valoración también regular de su clima institucional elevándose a 96.3%.

León (2006), en su tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación, con Mención en Gestión Educacional en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, **“El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de la perla Callao”**. El autor en base a un trabajo experimental concluye:

Que los directores apliquen con más claridad y calidad el estilo de liderazgo democrático, puesto que permite incrementar el nivel de desempeño docente alcanzado con la finalidad de obtener mejores resultados, porque este estilo permite poner en práctica a directivos y docentes su participación en forma mancomunada en la toma de decisiones para optimizar el nivel de desempeño de los docentes mediante la motivación y la priorización del aspecto académico.

1.4.3. A nivel local.

En la alejada y legendaria provincia de Bolívar, y especialmente en las instituciones educativas de las zonas rurales como la I.E. "Ricardo Palma" para la práctica de un buen clima organizacional deben estar involucrados todos los actores educativos, a fin de mantener la buenas relaciones interpersonales y a nivel interno y externo de la Institución Educativa, evitando el distanciamiento entre docentes como también con los demás miembros de la comunidad educativa, acciones contradictorias que conllevan a conflictos y acciones indiferentes que merman la calidad del servicio educativo, ya que es común escuchar que el caos o desorden en las instituciones educativa y aún más en áreas rurales donde se evidencia el bajo nivel cultural , social y económico de los ciudadanos y por ende de los padres de familia , quienes mucha veces actúan de manera incorrecta en el contexto educativo, y si no se promueve el cambio de actitudes tendremos un ambiente nada agradable y perjudicial para el quehacer educativo. Estas fueron las razones que motivaron al autor realizar un estudio minucioso y detallado del clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la IE "Ricardo Palma" del caserío de Unamen, provincia de Bolívar.

La Institución Educativa "Ricardo Palma" del nivel de Educación Secundaria brinda el servicio educativo en una comunidad educativa en la que muy poco se practican las buenas relaciones interpersonales, por ello es débil el clima institucional, requisito necesario para poner en práctica las normas de convivencia; por ello siempre viene generándose conflictos de diversa índole, así mismo, parte de los docentes son renuentes al cambio y muy poco desarrollan las buenas prácticas docentes como proyectos de la innovación y los padres de familia no asumen el verdadero compromiso de apoyar a sus hijos, por lo que los estudiantes demuestran poco interés por el estudio, y la superación. Esa es la razón por la cual me propongo desarrollar la presente investigación, con el propósito de que mejorando el clima organizacional y los docentes mejoren en sus desempeños, requisitos fundamentales para que los estudiantes cambien de actitud, se dediquen con mayor énfasis en el estudio y pongan en práctica la perseverancia que les permita trazar, lograr sus metas y objetivos.

Por lo antes expuesto, los motivos de esta investigación es sin duda de extraordinaria valía e importancia, que enriquezca nuestro país puesto que en estos últimos tiempos se están desarrollado muchas investigaciones sobre Clima Organizacional y Desempeño Docente , y con más razón aún, teniendo en cuenta lo prescrito en el marco del buen desempeño directivo y docente predispuestos a ejercer un liderazgo pedagógico, demostrando un excelente desempeño y practicar buenas relaciones interpersonales; en la Institución Educativa antes mencionada, a fin de fortalecer la actitud del alumnado por conseguir aprendizajes significativos que les permitan resolver situaciones partiendo de su propia realidad; basado en esta intencionalidad, docentes peruanos han realizado importantes investigaciones sobre el tema de investigación, como son los mencionados con anterioridad en este capítulo.

1.5. Objetivos.

1.5.1. General.

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Ricardo Palma del caserío de Unamen – Bolívar,2016.

1.5.1. Específicos.

- Comparar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con el desempeño docente de la I.E. “Ricardo Palma”, del caserío de Unamen- Bolívar, 2016.
- Mejorar la relación entre las normas de convivencia con el del desempeño docente en la I.E. “Ricardo Palma”, del caserío de Unamen- Bolívar, 2016.
- Contrastar qué relación existe entre la resolución de conflictos con el desempeño docente en la I.E. “Ricardo Palma”, del caserío de Unamen - Bolívar, 2016.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco teórico científico.

En este aspecto se cree oportuno considerar los aportes de encumbrados pedagogos que revolucionaron en el ámbito educativo como los indicados a continuación:

2.1.1. Teoría de la inteligencia emocional de Goleman.

Goleman (1995), con su aporte relacionado con la inteligencia emocional propone que en la vida escolar se debe capacitar al docente en la reflexión de cómo disciplinar a los alumnos con problemas de conducta, aplicando estrategias adecuadas para impartir disciplina, por lo que las situaciones de conflicto se pueden solucionar por mediación o negociación, aprovechando la ocasión para dejar una enseñanza, siendo importante que se genere un mejor vínculo entre docente y alumnos., oportunidad para que el docente comprenda y actúa adecuadamente frente a determinadas acciones de los alumnos que estuvieran imbuidos en actos de agresión, violencia o marginación. Complementando con los aportes de Goleman, nos da a conocer que la I.E se fundamenta en cinco competencias: la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las destrezas sociales.

De acuerdo a los objetivos de la investigación los aportes de Goleman son de mucha importancia ya que, la Inteligencia Emocional nos permite controlar nuestras emociones o estados de ánimo, aspectos claves para alcanza nuestras metas y objetivos y encaminarnos hacia el éxito, solo así se tendrá bienestar mental y las relaciones con los demás van a ser óptimas. Y si abordamos temas relacionados con las competencias, se aclara que todas son importantes para impregnar en la Institución Educativa un buen clima organizacional que influyera en el mejor rendimiento de los docentes, y por ende, elevar el rendimiento académico de los estudiantes; sin embargo, la empatía, y las destrezas sociales son de mayor trascendencia, pues con la empatía y las destrezas sociales seremos capaces de comprender a los actores educativos de la Institución, de interrelacionarnos mejor a través de una efectiva comunicación, siendo capaces de manejar estratégicamente los conflictos, construir lazos de amistad, confraternidad, cooperación, entendimiento mutuo y saber trabajar en equipo,

solo así será posible brindar una educación de calidad en condiciones afectivas favorables que beneficie a niños, adolescentes y jóvenes de la Institución Educativa “ Ricardo Palma” de Unamen, mejorando su rendimiento académico y a una autentica formación integral.

2.1.2. Educación como práctica de la libertad, aporte de Freire.

Según Freire (1968), en sus aportes a la educación, afirma que la educación es el factor esencial para la liberación, para concienciar a las personas y conducirlos a un mejor futuro a un progreso y liberación., para romper el retraso de amplias capas sociales y devolver la palabra al ignorante y pueda hacer prevalecer sus derechos. Expresa que la educación debería ser horizontal, en la cual predomine la relación del alumno y su profesor, creando conciencia en el propio individuo acerca de lo aprendido y no sea un agente que solo recibe el conocimiento, sino también de discusión de diálogo con una fuerte dosis de reflexión acerca de su propia realidad. Se debe poner en práctica una educación abierta, sino innovadora, significativa y profundamente humanizadora. Freire en su “Educación Problematizadora” niega el sistema unidireccional propuesto por “la educación bancaria “, ya que da existencia a una comunicación de ida y vuelta, elimina la contradicción entre educador y educando, pues ambos se educan entre sí, estableciéndose un dialogo en el proceso educativo, destruyéndose la pasividad del educando y lo incita a la búsqueda de la transformación de la realidad (Montenegro, 2003).

En el aporte de Paulo Freire se menciona que hay una estrecha relación entre docente y alumno, a través de una comunicación o diálogo horizontal de ida y vuelta, ambos construyendo el conocimiento, de manera reflexiva, innovadora y profundamente humanizadora. En ese sentido, para el diálogo o acercamiento recíproco entre docente y alumno, poniendo en práctica una educación en ese sentido, siendo necesario que en la Institución Educativa prevalezca un buen clima organizacional, donde las relaciones interpersonales sean óptimas, se respeten las normas de convivencia, se practiquen los valores y los conflictos sean abordados positivamente como una oportunidad de aprendizaje.

2.1.3. Teoría del desarrollo de los procesos psicológicos de Vygotsky.

Vygotsky (1934), sostiene que el individuo es el resultado del proceso histórico social donde el lenguaje desempeña un papel esencial, pues permite comunicarse e interactuar, fortaleciendo las relaciones interpersonales que permite el desarrollo de la buena convivencia escolar. En el conocimiento es el resultante del proceso de interacción entre el sujeto y el medio, entendiéndose al medio en sus dimensiones social y cultural. Su teoría se fundamenta en que el ser humano no se limita solo a reaccionar ante los estímulos, sino que actúa sobre ellos transformándolos, gracias a la mediación de instrumentos que se interponen entre el estímulo y la respuesta.

Según el Diccionario de Filosofía (1999), la teoría social o histórica y cultural de Vygotsky constituye un enfoque epistemológico que promueve de forma consecuente el desarrollo de todos sus miembros, mediante una inserción social consciente de éstos como sujetos de la historia, centrándose de manera fundamental en el desarrollo integral de la personalidad, sustento de la más eficiente y eficaz teoría de la enseñanza que se desarrolla en un espacio y en un tiempo concreto, en el cual los hombres han desarrollado una formación histórica y cultural determinada; en una realidad objetiva en la cual interactúan de manera armónica en una unidad de intereses en aras de su propio beneficio y del bienestar de la colectividad.

Considerando los aportes de Vygotsky, creador de las zonas de desarrollo próximo, como la mejor alternativa para la integración escolar, convirtiendo la experiencia individual en un proceso social, pues con este aporte el estudiante aprende con la ayuda o el apoyo de su profesor o de un compañero, y así puede lograr aprendizajes más significativos que antes no podía lograrlo por sí solo. Desde esta perspectiva la ZDP es la posibilidad de los individuos de aprender en el ambiente social, en interacción con los demás en el ámbito de la interacción social como posibilidad de aprendizaje. Por lo tanto, para el desarrollo de la personalidad del estudiante debe contar con un ambiente social propicio, en el marco de las buenas relaciones interpersonales y adecuada convivencia con la comunidad educativa. Solo así, para la mejora de la educación en la Institución Educativa “Ricardo Palma” del caserío de Unamen tendrá incidencia favorable los valiosos aportes de pedagogos como Vygotsky.

2.2. Marco conceptual.

En un proceso de investigación sobre las variables de Clima Organizacional y Desempeño Docente es necesario tener conocimientos claros y bien definidos sobre estas variables y sus respectivas dimensiones y las dimensiones consideradas para la primera variable, clima organizacional son: relaciones interpersonales, normas de convivencia y resolución de conflictos, y con relación a desempeño docente se ha tenido en cuenta como dimensiones: planificación curricular, ejecución curricular y evaluación de desempeño; esto con la finalidad de verificar si el docente domina los conocimientos propios de su área, que se logra con la permanente actualización, investigación e innovación, así mismo demuestre capacidad en la elaboración y ejecución de su planificación curricular, como también sus planes de acción que permita la solución de problemas educativos y la realización de buenas prácticas docentes.

2.2.1. Clima organizacional.

Se entiende por clima institucional al ambiente donde se producen la interacción de personas que laboran en una institución. El crear un clima propicio es parte de la tarea de todo líder pedagógico como un director, lo cual indica se debe generar un ambiente donde las personas se sientan libres y comprometidas con los objetivos de la institución. Esto solo es posible cuando se cumplen con las normas de convivencia, hay respeto, participación y buena comunicación tanto en la toma de decisiones como en la ejecución de las acciones.

Crisólogo (1999). "Es el ambiente que se tiene en el centro educativo, a partir de las relaciones cotidianas entre sus miembros". Es la percepción común de un sistema de significados (valores) que comparten todos los miembros de la escuela y que distingue a una organización de otra (p.71).

El clima organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de una Institución, en la cual se incluye la estructura organizativa, la capacidad de liderazgo, la comunicación permanente, las recompensas, entre otros factores,

y que repercute de manera directa en el actuar y desempeño de sus integrantes. El clima organizacional en las instituciones educativas ocupa un lugar preponderante y decisivo, ya que incide en la direccionalidad y rendimiento académico de los estudiantes, y conlleva a vivir en paz escolar, sin violencias ni conflictos. Estas y otras razones nos incitan en superar acciones que nos conlleve a la práctica de valores en las organizaciones, y buscar un cambio significativo en el ambiente de organización, buscando resultados óptimos en productividad y valorando siempre la trascendencia del ser humano.

Taguiri (1968), define al clima organizacional como una propiedad relativamente perdurable del entorno interno de la organización, la cual es experimentada por sus miembros y que influye en sus comportamientos, y que se ve reflejado en sus atributos particulares e individuales.

Lewin (citado en Vega et. al, 2006); entiende al clima organizacional como un patrón total de expectativas y valores de incentivo que existe en un medio organizacional dado. El comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma como éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

Morgan y Volkwein (citados en Montenegro, 2003), adoptan diferentes puntos de vista respecto al clima organizacional, y al respecto proponen cuatro perspectivas o direccionalidades: estructural, perceptual, interactiva y cultural. Bajo la perspectiva estructural el clima se conjetura como un conjunto organizado de sus miembros, que están expuestos a las mismas características estructurales, que pueden ser objetivas, perdurables, fácilmente medibles, que diferencian a una entidad de otra y que influyen en el comportamiento de las personas que conforman la organización. Bajo la perspectiva perceptual, el clima es un proceso psicológico que describe las condiciones de la organización y se define como un conglomerado de propiedades medibles del entorno del trabajo, basado en las percepciones colectivas de la gente que vive y trabaja allí. La perspectiva interactiva hace referencia a la interacción de los individuos en situaciones objetivas y compartidas de la organización, esto es clave para la formación del clima organizacional; Finalmente, el enfoque cultural se crea por

las interacciones individuales compartidas en un marco común de referencia, como es la cultura organizacional.

En el campo de la educación, el clima organizacional es un elemento fundamental para el buen funcionamiento de una Institución Educativa. La aplicación conveniente del clima escolar conlleva a mejorar el rendimiento académico de los educandos, pues se crean condiciones para la mutua reciprocidad docente – alumno y que contribuya al logro de las metas trazadas. El clima servirá para diseñar y aplicar programas de optimización de las relaciones interpersonales entre los miembros de una Institución Educativa, con el propósito de contribuir al éxito de la gestión, por ejemplo creando y ejecutando proyectos innovadores , demostrando la voluntad de cambiar , poniendo en acción el liderazgo pedagógico del tanto del director como de los docentes, fortaleciendo la gestión , tan necesario para brindar una educación de calidad, equidad e interculturalidad, mejorando sustantivamente los desempeños y siendo capaces de generar alternativas que conlleven a la mejora continua y permanente del servicio educativo.

En fin, se concluye que el clima organizacional es la forma organizativa de una Institución, y en ella interactúan las personas en un ambiente propicio para la realización de los trabajos y que debe conllevar al logro de los propósitos. En el ámbito educativo, es el director quien debe generar un clima propicio, en el cual las personas se comprometan con los objetivos institucionales, realizando un buen trabajo, en el ambiente donde todos se sientan libres, en donde se practiquen valores como el respeto, se practique una constante comunicación, en la toma de decisiones y en la realización de su respectivo trabajo.

a. Tipos de climas organizacionales.

Muchos estudiosos sobre clima organizacional o institucional han definido modelos o tipos de clima, los cuales pueden ser aplicables en diversas instituciones y con resultados altamente significativos a favor de la organización. En el interior de las instituciones educativas pueden aplicarse con efectividad los modelos más pertinentes que conlleve a mejorar el servicio educativo con el pleno ejercicio del liderazgo pedagógico que permita brindar una educación de

calidad, teniendo en cuenta que estos modelos deben estar intrínsecamente relacionados con la actitud, creencias, valores, motivaciones que practican cada uno de sus miembros que lo conforman. De los modelos o tipos de climas organizacionales se ha creído pertinente tener en cuenta a los que se indica a continuación:

Likert (citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007), propone tipos de clima que sobresalen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

- **Clima de tipo autoritario.**

Autoritario explotador. Caracterizado por que el director no inspira confianza en sus trabajadores. Se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, se establece una comunicación vertical, en la cual los subordinados tienen cierto temor a los superiores. La interacción entre jefes y subordinados es nula y las decisiones son tomadas por los primeros.

Autoritario paternalista. Predomina la confianza entre la dirección y los empleados, pero se ejecuta a través de recompensas y castigos como motivación hacia los trabajadores. En este tipo de clima la dirección se vale de las necesidades sociales de sus trabajadores, pero se practica un firme control de todas las acciones, generando un ambiente estable y bien estructurado.

- **Clima de Tipo Participativo.**

Participativo consultivo. En este modelo se contempla un elevado nivel de confianza entre superiores y subordinados, pues los empleados pueden tomar decisiones específicas que favorezca a la organización, así mismo, se satisfacen necesidades de estima, más que todo, hay una interacción casi horizontal entre ambas partes, siendo posible la delegación de funciones o responsabilidades. Se caracteriza por el dinamismo de quienes la conforman y hay funcionabilidad en la administración que conlleva al logro de las metas a alcanzar.

Participativo en grupo. De la expresión se deduce que debe existir una verdadera comunicación entre empleadores y empleados, y por ello se da

la plena confianza de la dirección hacia los empleados. La clave del éxito del modelo es que todos trabajan en función de objetivos por rendimiento. Las relaciones entre supervisor y supervisados se basan en la amistad, la confianza, las responsabilidades compartidas. Ambos trabajan en equipo, con una participación estratégica para el logro de objetivos.

Liker (citado por Brunet, 1999), afirma que el comportamiento que asumen los empleados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que ellos mismos perciben, y la reacción de ellos estará determinado por su percepción individual sobre el clima.

Guido & Navarro (citados por la Universidad Pedro Ruiz Gallo s/f), argumentan que una gestión escolar debe encaminarse hacia la calidad del servicio educativo teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Dar una base de sustentación concreta y operativa a los nuevos procesos y el cambio cultural.
- Establecer una estrecha relación entre misión y visión institucional.
- Establecer una estrecha relación entre misión y visión institucional.
- Promover el trabajo colegiado y en equipo.
- Generar espacios de reflexión como parte de las buenas prácticas pedagógicas y de gestión.
- Mantener las coordinaciones articuladas con la comunidad educativa y el entorno.
- Localizar los nuevos sistemas de información y control de procesos.
- Facilitar la búsqueda permanente de nuevas ideas y el desarrollo de proyectos.
- Facilitar el liderazgo entre todos los miembros de la escuela.
- Promover cambio en el comportamiento y modos de actuar de los miembros de la organización.
- Establecer relaciones en el marco de la democracia.
- Reorientar las funciones y ciclos de trabajo.
- Evitar la superposición y la duplicidad de tareas (p. 292).

Litwin (s.f.), tenemos presente a las siguientes escalas del Clima Organizacional Estructura. Representa la visión que tienen los integrantes de una organización

sobre reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones con las cuales se enfrentan en el cumplimiento de sus obligaciones, caracterizándose por lo siguiente:

Responsabilidad. Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función dentro de la organización.

Recompensa. Cuando la organización más premia que sanciona, que podría generar un clima apropiado en la organización, en el sentido de que se incentive o premie al empleado por hacer un buen trabajo, y si no es así, incitarle a que mejore en su rendimiento.

Desafío. Relacionado con el esfuerzo o perseverancia que demuestra el trabajador para el logro de metas y objetivos institucionales. Corresponde al cumplimiento del trabajo para alcanzar las metas institucionales, las cuales los miembros de la organización asumen compromisos para lograrlos, afrontando riesgos y dificultades en el desempeño de su labor. Si la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.

Relaciones. Es la promoción de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales para todos los integrantes de la organización, es decir estrecha coordinación entre jefes y subordinados. Relaciones que deben darse a partir de la amistad entre los miembros de una organización.

Cooperación. Relacionado con el espíritu de ayuda que deben practicar entre directivos y empleados de la organización, haciendo énfasis en el apoyo mutuo, se horizontal o vertical.

Estándares: Relacionado con los niveles de producción de una organización, a manera de metas en la productividad.

Conflicto. El deseo de jefes y trabajadores viertan sus opiniones sobre los diversos problemas, a fin de que salgan a luz o se esté disimulando dejando de lado el rumor, debiendo clarificar de todo lo que acontece, y que a través de una comunicación fluida se aborde el tema, a fin de no generar conflictos.

Identidad. La demostración de identificación y lealtad con la organización, como un sentimiento de pertenencia, considerarse como un miembro importante en el equipo de trabajo y que su aporte coadyuvará al logro de objetivos personales e institucionales.

En conclusión, el conocimiento detallado con relación al clima organizacional permite introducir cambios planificados en las conductas, actitudes o comportamientos en los integrantes de la organización, como la generación de un ambiente propicio y adecuado para todos los miembros, dando una buena impresión, y con ello mejore la productividad, y debiera ser de beneficio tanto para los que dirigen la institución como para todos aquellos que laboran, ya que se practicaran las buenas relaciones interpersonales a través de una comunicación fluida y asertiva, empática y horizontal, solo así los resultados serán óptimos, pues habrá mayor motivación y el rendimiento profesional será aleccionador. En el aspecto educativo es de mucha importancia tener un claro conocimiento de clima organizacional, pues con su aplicación adecuada en la praxis, tanto director, docentes y personal, administrativo estarán más motivados, identificados y comprometidos con los objetivos institucionales, y los resultados en la enseñanza – aprendizaje serán más fructíferos.

2.2.2. Relaciones interpersonales.

Entendido como la interacción o vínculo entre dos personas o sistemas de cualquier naturaleza, con una estrecha interrelación entre ambos, de tal manera que las personas comparten las mismas metas u objetivos, hay una especie de empatía entre ambos, tanto en lo amical como en el contexto profesional. Existe una influencia recíproca en cada persona, evocando una respuesta física o mental en las otras personas.

Las relaciones interpersonales se dan en un número de personas que interactúan entre sí, se identifican sociológicamente, y se sienten miembros del

mismo. Por otra parte, los grupos pueden ser formales e informales: los primeros son aquellos que existen en la empresa en virtud del mandato de la gerencia para realizar tareas que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales y los segundos son grupos de individuos cuyas experiencias laborales comunes desarrollan un sistema de relaciones interpersonales que van más allá de aquellos establecidos por la gerencia.

La amistad, las buenas relaciones sociales, la confianza y el grado de interacción entre las personas son aceptables, permite ver a la organización debidamente cohesionada, pues el desempeño de los miembros de la organización dependerá mucho de las relaciones que existan entre ellos. La cooperación entre los miembros de la organización ayuda a la solución de conflictos y poder enfrentar acertadamente a las exigencias en el centro de trabajo. Promover el espíritu de colaboración y cooperación conllevará a un trabajo en conjunto, y se lograrán mayores objetivos que beneficien a las personas y a la organización.

Las diferentes dimensiones o ambientes organizacionales, con relación a los individuos o sus roles, tecnología, estructura organizacional, estrategia, proceso gerencial y cultura organizacional, determinan las condiciones para la mayoría de las interrelaciones humanas en las organizaciones.

Las habilidades sociales y su eficacia en las relaciones interpersonales:

De muchas definiciones sobre habilidades sociales se llega al común denominador, como un conjunto de comportamientos eficaces en las relaciones interpersonales. Estas conductas que se adquieren en el contexto social y cultural permiten las buenas relaciones entre las personas como también facilitan la comunicación emocional y la resolución de problemas.

Entre las habilidades sociales más usuales tenemos:

- Saber escuchar
- Iniciar y mantener una conversación.
- Formular adecuadamente una pregunta.
- Presentarse uno mismo y a los demás.
- Solicitar ayuda.

- Participar activamente
- Dar y seguir instrucciones.
- Disculparse cortésmente
- Convencer a los demás.
- Conocer los propios sentimientos y de los demás.
- Demostrar afecto.
- Auto-recompensarse.
- Solicitar permiso.
- Compartir algo y ayudar a los demás.
- Negociar. A través de la mediación
- Saber auto controlarse.
- Defender los propios derechos.
- Evitar los problemas con los demás.

2.2.3. Normas generales de convivencia.

Las normas son disposiciones o acuerdos que se establecen en el interno de una organización, con la aceptación y compromiso de cumplir por todos sus integrantes, y son los que permiten un buen funcionamiento de las relaciones sociales y contribuye al bienestar común. Por ejemplo en una institución educativa, las normas de convivencia se elaboran con el aporte consensuado de todos sus actores, para ser asumidas como tal que conlleve a su real cumplimiento, especialmente por el equipo directivo, los docentes y padres de familia y hacerlo extensivo a los estudiantes para el cumplimiento pero con el ejemplo, estimulándoles en la labor educativa en un clima cálido, afectuoso y transmisor de seguridad emocional, para que llegue a la comprensión de que las normas son un bien común.

Según el contexto de la realidad educativa, se pueden considerar para su aplicación determinadas normas de convivencia, pero que siempre deben ser consensuados y de conocimiento de quienes forman parte de la comunidad educativa, sin embargo, hay normas que siempre deben estar presente en el Reglamento Interno de la Institución Educativa, como las que se mencionan a continuación:

1. El incumplimiento de las normas tendrá que corregirse, pero tendrán carácter educativo y recuperador de aplicarse por el incumplimiento de las normas del centro tendrán un carácter educativo y recuperador.
2. Se procederán a las correcciones a los alumnos que realicen acciones contrarias a la norma de convivencia en la misma Institución Educativa, pero las actividades extra-escolares se abordarán fuera del recinto escolar, con la finalidad de que estas acciones no afecten a los miembros de comunidad educativa, y altere la convivencia escolar, considerando que dichas alteraciones pueden tener diversas magnitudes, pues pueden ser leves, graves y muy graves.
3. Son alteraciones leves de la convivencia aquellas que vulneren las normas de convivencia y que no están calificadas en el presente Reglamento como graves o graves.
4. Las alteraciones leves de la convivencia podrán ser corregidas mediante:
 - Amonestación verbal o escrita.
 - Derivación oportuna al Comité de Tutoría y Orientación Educativa.
5. Realizar trabajos rutinarios en beneficio de la I.E. fuera de horario de trabajo.
6. Será motivo de sanción la agresión física o moral o la discriminación no grave contra los demás miembros de la comunidad educativa. Las actuaciones perjudiciales menos graves para la salud, la integridad personal y la moralidad de los miembros de la comunidad Educativa del centro, o la incitación a las mismas. Los datos menos graves causados por uso indebido o intencionadamente en los locales, material o documentos del centro, en los bienes de otros miembros de la comunidad educativa o en las instalaciones o pertenencias de las personas o instituciones con las que se relacione el centro. Los actos injustificados que perturben de forma no agraven el normal desarrollo de las actividades del centro. La reiteración en un mismo curso escolar de conductas que alteren levemente la convivencia.
7. Las alteraciones menos graves de la convivencia podrán ser corregidas mediante:
 - Amonestación privada o por escrito.
 - Comparecencia ante el jefe de estudios;
 - Realización de trabajos específicos en horario no lectivo;

- Realización de tareas que contribuyan a la mejora o a reparar el daño causado a las instalaciones o al material del centro.
 - Suspensión del derecho a participar en actividades extra- escolares;
 - Suspensión de asistencia a determinadas clase durante tres días.
8. Suspensión del derecho de asistencia al centro por un plazo máximo de tres días lectivos.
9. Anterior, el alumno deberá realizar los deberes o trabajos que se determinen para evitar la interrupción del proceso formativo.
10. Compete imponer las correcciones enumeradas en el artículo anterior.
11. Son alteraciones graves de la convivencia:
- Las acciones u omisiones gravemente contrarias al carácter propio del centro.
 - Los actos de indisciplina, injuria u ofensas graves contra los miembros de la comunidad educativa.
 - La reiteración, en un mismo curso escolar, de conductas contrarias a las normas de convivencia recogidas
 - La agresión grave física o moral contra los demás miembros de la comunidad educativa.
 - La suplantación de personalidad en actos de vida docente y la falsificación o sustracción de documentos académicos.
 - Los daños graves causados por uso indebido o intencionadamente en los locales, material o documentos del centro o en bienes de otro miembro de la comunidad educativa.
 - La introducción de personas ajenas a las dependencias privadas del centro sin autorización expresa.
 - Los actos injustificados que perturben gravemente el normal desarrollo de las actividades del centro.
 - Las actuaciones perjudiciales para la salud y la integridad personal de los miembros de la comunidad educativa del centro o la incitación a las mismas.
 - El incumplimiento de las sanciones impuestas.
 - Aquellas que se califiquen como tales por la legislación vigente.

12. Las alteraciones graves de la convivencia podrán ser corregidas mediante:

- Realización de tareas que contribuyan a la mejora y desarrollo de las actividades del centro, en horario no lectivo.
- Realización de tareas dirigidas a reparar el daño causado a las instalaciones o al material del centro o a pertenencias de otros miembros de la comunidad educativa, o a las instalaciones o pertenencias de las instituciones con las que se relacione el centro, en horario no lectivo.
- Suspensión de la participación en las actividades escolares complementarias, en las actividades extra-escolares o en otras actividades realizadas por el centro.
- Suspensión en la participación en los servicios complementarios del centro.
- Suspensión de la asistencia a determinadas clases por un periodo superior a cinco días e inferior a dos semanas.
- Suspensión del derecho de asistencia al centro durante un periodo superior a tres días lectivos e inferior a un mes.
- Aquellas otras que determine la legislación vigente.

2.2.4. Resolución de conflictos.

a) Definición de conflicto

El conflicto es un proceso en la cual suceden cotidianamente por interacciones antagónicas. Se origina muchas veces por la percepción contradictoria en la lucha por necesidades o intereses, que no es posible que satisfagan a ambas en forma igualitaria a ambas partes por muchas razones, esto se debe por incompatibilidades, diferencias, por la competencia o escasez de los bienes por los cuales se lucha.

Caireta, M, & Barbeito (citados en Montenegro, 2003), “el conflicto tiene su origen en diferencias, hábitos, percepciones, expectativas, conductas, pautas de comunicación; es decir surge entre seres en disputa y se realiza como un proceso, es decir por pasos como un desarrollo, un desenlace, y se crea una pauta de interacción.

Es necesario tener habilidades o estrategias para manejar los conflictos, y saber aprovechar esas ocasiones como unas oportunidades de aprendizaje, de

orientación, para ello se debe asumir el reto de crear e imaginar otras alternativas y soluciones para resolverlos con asertividad y minimizar aspectos que desmedran las buenas relaciones sociales, pues se debe tomar como una posibilidad al enfrentarnos a los problemas, transformando el conflicto en oportunidades de desarrollo personal. Y si optamos por el sentido contrario, con connotación negativa va a conducir a agravar el problema conllevando al odio la ira, la traición, las peleas o riñas que pueden tener consecuencias muy lamentables, porque se va a entender a la violencia como un comportamiento violento, entendida ésta como la actitud como una violación o una privación al ser humano a la paz y tranquilidad, algo fundamental, pues va contra su integridad física, psíquica o moral, sus derechos, libertades etc.). La violencia se debe entender como una costumbre de solucionar conflictos, conociendo las alternativas para enfrentarlos positivamente.

b) Causas del conflicto.

Los conflictos tienen muchas causas, y se relacionan especialmente con:

- **Hechos.** Por falta de acuerdos entre ambas partes, y eso es lo que más se evidencia en la realidad.
- **Objetivos.** Cuando no hay acuerdos sobre la finalidad de los logros que se quieren. Los desacuerdos o discrepancias están vinculados por el sentido hacia dónde queremos arribar o dirigir nuestro accionar.
- **Uso de los recursos.** Cuando las personas no se ponen de acuerdo en la distribución de recursos con que se cuenta en la realidad concreta. La discusión se consolida en quién y cómo se usarán los beneficios de los recursos, que pueden ser humanos o materiales.
- **Necesidades humanas básicas.** Desacuerdos sobre qué es lo que debe satisfacerse o atenderse para que cualquier persona o grupo pueda desarrollarse plenamente (vestido, alimento, salud, vivienda, educación, seguridad, respeto, reconocimiento, autoestima, etc.).
- **Valores.** Las diferencias también se dan en torno a lo que debería ser, proviene de creencias diferentes que son consideradas como principios que “no pueden ser rechazados por nadie”.
- **Relaciones sociales.** En muchas ocasiones los problemas pueden estar relacionados con situaciones de género (interrelaciones entre hombres y

mujeres) o generaciones (grupos de diferentes edades). Surgen por e interacción entre seres humanos y la falta de una buena comunicación.

- **Estructura social.** Los conflictos o problemas se dan por la desigualdad de grupos, falta de equidad, justicia y se contempla como una especie de opresión de los fuertes contra los débiles. En síntesis, los problemas surgen por desigualdades o asimetría sobre el poder.

b) Estrategias de resolución de conflictos.

- **Negociación.** Lo importante de esta estrategia que se llega a una especie de conciliación que favorezca mutuamente al agresor o agresores y agredido, en este sentido, se busca acuerdo en la que se dé la satisfacción común. Ambas partes ganan sin la intervención de mediadores. Se pone en práctica una comunicación fluida y horizontal entre ambos partes inmersos en el problema conflictivo.
- **Conciliación.** En este caso, ambas partes que se encuentran inmersas en el conflicto participan de una reconciliación Busca la reconciliación, interviniendo un tercero en calidad de juez, hechos se centran en el pasado; luego de un diálogo informal entre ambos llegan a una solución en la cual las dos partes ganan, desee luego, para este tipo de solución conflictiva, las partes participan voluntariamente, el juez solo tan solo representa y evidencia o registra la conciliación la intervención de las partes es voluntaria.
- **Mediación.** Termino que significa mediar, compartir armoniosamente a través de una comprensión mutua, el que ambas partes colaboran, apoyan en la solución del conflicto para arribar a acuerdos satisfactorios, que favorezca a beneficie a ambas partes. En este caso también intervienen terceras personas como mediadoras, para controlar y apoyar en el proceso, reconociendo y satisfaciendo sus intereses. La comunicación que se emplea es al estilo formal e informal. La comunicación es un instrumento o medio que permite el diálogo, en la cual prevalezca la mejora en las relaciones, y que las soluciones sean constructivas a los conflictos.

2.2.5. Desempeño docente.

Concepto de docente, según el punto de vista de muchos, el docente es un trabajador del sector educación; sin embargo, para las mayorías, los docentes

tan solo son trabajadores públicos. También hay quienes lo consideran una figura beatífica y apostólica.

Algunas de las definiciones sobre el desempeño docente tenemos ha: Montenegro (citado por Zárate (2011), señala que el desempeño “es un conjunto de acciones concretas”. Entendido como el cumplimiento de funciones determinados por factores que están asociados a la tarea docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, dice que “el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva”. Por ello, para evidenciar el buen o deficiente desempeño docente es sumamente necesario que se le evalúa constantemente, realizando acciones para mejorar la calidad del servicio educativo. Para este delicado proceso hay que tener presente que la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se deben considerarse al momento de evaluar. De ahí, la importancia de definir estándares que sirven de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Zárate (2011) recoge el siguiente aporte sobre desempeño docente. Al proceder a evaluar al docente su desempeño profesional se tiene que contemplar que “es un proceso sistemático de la obtención de datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y por ende la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y represente las instituciones de la comunidad” (Valdez, 2000, p.52).

Por lo tanto, el responsable directo en el proceso enseñanza, indudablemente tiene que estar preparado científica y pedagógicamente, dominando los saberes o conocimientos sean específicos o complejos, que comprendan procesos en la que decide con autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, quien debe elaborar estrategias de enseñanza- aprendizaje, teniendo cuenta los estilos de aprendizaje y la heterogeneidad de los estudiantes, el contexto donde se desarrolla el proceso educativo y que coadyuve en la construcción de los conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos.

Se entiende por desempeño docente al cumplimiento de funciones pedagógicas cotidianas en forma eficaz y eficiente. Es decir, el desarrollo de sus clases en un aula y fuera de ella, con el fin de que los alumnos logren aprendizajes significativos, necesarios para su formación integral. Para la evaluación del desempeño de los docentes; se tiene que considerar ñas dimensiones de su trabajo, como son la dimensión personal, la dimensión profesional y la dimensión social que se evidencia cuando el docente realiza sus funciones (Montenegro, 2003).

La dimensión personal, se relaciona con el conocimiento de sí mismo, su autoestima, sus fortalezas, sus limitaciones, sus potencialidades como también sus necesidades que lo conllevan a su desarrollo personal y profesional (MINEDU, 2010).

Dimensión profesional. Tiene que ver con conocimiento y dominio de los contenidos pedagógicos y del área de su desempeño, y que está permanentemente actualizándose para la adquisición de nuevas habilidades, capacidades y competencias profesionales en la perspectiva de gestionar eficientemente aprendizajes necesarios para la inserción exitosa de los alumnos en la educación, el mundo laboral y en los procesos y beneficios del desarrollo humano y social (MINEDU, 2010).

Dimensión social. Presupuesto para un convivir armónico, buscando el bien común y el desarrollo de la identidad institucional, local, regional y nacional a través del desarrollo (MINEDU, 2010).

Es de mucha valía tener claro cuál es la misión principal del docente y en ese sentido, saber cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que deben tener para aplicarlos en la tarea de enseñar. Claro está que la verdadera misión de un auténtico docente es la de contribuir al crecimiento de sus alumnos, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales.

Schwab (citado en Montenegro, 2003), “su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y que es posible realizarla bien” (p. 109).

Montenegro (2003), afirma que “Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio- cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación” (p. 8).

Todavía se cuenta con docentes que siguen trabajando con métodos inadecuados, continúan con la famosa instrucción, enseñando matemática o idiomas, concretizamos en solo transmitir conocimientos, muchas veces desfasados y no nos preparamos para esta delicada tarea, como si educar a niños y adolescentes no representara una exigencia lo suficientemente compleja para merecer del profesor una preparación especial, las cosas no son tan simples. Es necesario la capacitación docente para que puedan dar oportunidades para que los alumnos aprendan a construir en el aula, con inteligencia e imaginación, un clima de cooperación, comunicación y corresponsabilidad, un ambiente en el que no haga falta, como diría Foucault, vigilar ni castigar, fuera del cual no será posible una enseñanza eficaz.

El Ministerio de Educación, en estos tiempos actuales le da un valor agregado al desempeño docente, y buscan la gestión de una educación de calidad, que debe resaltar en el aula. Evaluar el desempeño docente, hace que cambie de

actitud y lo conlleva a la preparación constante, pues fortalecerá en la gestión organizacional en la Institución, realizará un trabajo planificado, permite detectar necesidades de formación o capacitación no adquiridas y estimula las relaciones humanas dentro de la organización.

El aprendizaje es el resultado de la actividad del estudiante. La función del docente se centra en generar las condiciones que incrementan las probabilidades de obtener una realización específica. La práctica es de suma importancia por cuanto permite al estudiante establecer las relaciones necesarias, aunque sea otro quien señale dichas relaciones.

En tanto, Joyce et. al (citado en Montenegro, 2003), señala: “Los docentes operan a través de las siguientes funciones de enseñanza:

1. Comunicar los objetivos al estudiante.
2. Presentar estímulos.
3. Incrementar la atención de los estudiantes.
4. Ayudar al estudiante a recordar lo aprendido previamente.
5. Proporcionar condiciones que promuevan la realización.
6. Determinar las secuencias de aprendizaje.
7. Impulsar y guiar el aprendizaje.

De lo anterior se deduce que un docente induce a sus alumnos a la generalización en el momento que están aprendiendo para que ellos lo internalicen, y puedan transferirlo a otras situaciones nuevas, por tal razón, y con el deseo de alcanzar esa meta es muy importante dar a conocer al alumno el tipo de realización que se espera de él. En consecuencia, el docente no solo debe cumplir las normas pedagógicas; para un completo cumplimiento de su desempeño docente y ver la asistencia al centro educativo, sino que su labor docente va más allá: formar seres humanos con mentalidad propia, visionaria, independiente, en el marco del aprendizaje.

Al respecto, Pascual, (citado en Montenegro, 2003), señala: “para la realización de las actividades se requiere que el facilitador desarrolle lo más posible en sí mismo las actitudes de autenticidad, comprensión (o empatía) y aceptación que

crearán el clima de libertad y confianza necesario para el proceso de valoración” (p. 45).

2.2.6. Planificación curricular.

La planificación curricular es entendida como un anticipo, como una previsión para proyectarse luego a la realización de una serie de acciones. En cuanto a la labor docente es la elaboración de sus documentos curriculares que encaminan el proceso enseñanza - aprendizaje. La planificación curricular en el sistema de la educación peruana se realiza por disposición o exigencia de las direcciones normativas de los diferentes niveles y modalidades a nivel del Ministerio de Educación.

La planificación curricular, se reitera, es un proceso de previsión para proyectarse hacia las acciones propias de la enseñanza- aprendizaje, teniendo en cuenta siempre los medios y elementos del currículo para la consecución de un verdadero trabajo pedagógico, pues, en ese proceso de planificador se tendrá que diversificar, contextualizar y dosificar los objetivos, contenidos, estrategias didácticas, procedimientos de evaluación y el tiempo, ya que todo ello es de entera responsabilidad del docente, y que en la Institución Educativa se monitorea, se acompaña y se evalúa dicho trabajo, con las visitas continuas al aula.

El plan curricular, es un documento pedagógico que orienta y encamina al docente para su trabajo pedagógico y no solo guía a los docentes sino también a los estudiantes, a los administrativos de la educación y a la comunidad, para la organización, conducción y evaluación del proceso enseñanza – aprendizaje. Documento que tiene carácter instrumental, y se elabora de acuerdo a una estructura ya definida en la que se integra un conjunto interrelacionado de principios, normas, pautas y elementos formulados anticipadamente, siendo conocido también como Estructura Curricular.

2.2.7. Análisis del currículo básico.

El currículo debe ser obligatoriamente analizado, solo así se puede garantizar un buen servicio educativo a todos los estudiantes con una educación bajo los

principios de normalización, integración y participación, utilizando estrategias, destrezas, métodos, materiales; para poder llegar al aula y cumplir con nuestros estudiantes La Universidad tiene que definir y priorizar las metas por seguir, fijar claramente las directrices, normas y estatutos que han de regir la comunidad educativa, estableciendo los modelos de intervención de sus agentes.

La razón por la cual es necesario el análisis de los recursos curriculares es para contar con una buena organización de los objetivos, se desarrolle con una secuencia apropiada, implementándose con actividades de aprendizaje que deben ser adquiridas de varias fuentes de información , luego para hacer un seguimiento y evaluación del progreso, a la vez que refuerzan la retención y aplicación, ampliando la capacidad del estudiante para utilizar su conocimiento y habilidades en resolución de problemas.

2.2.8. Adaptación curricular.

Nuestro país es una realidad mega diverso y de gran densidad, habiendo una diferencia significativa con los demás países del mundo; Esta diversidad se da en diversos aspectos como: la biológica, ambiental, sociocultural. Esta diversidad es fácil de constatar tal solo con visualizar el ambiente donde vivimos. En el campo de la educación una situación que lejos de concebirla como desventaja, creemos que constituye una potencialidad que puede y debe ser aprovechada en el trabajo educativo.

Por ello, teniendo en cuenta esta diversidad, el currículo debe ser adaptado, contextualizado acorde a la realidad donde se da el servicio educativo, acorde a las condiciones reales de cada situación de aprendizaje, de los estudiantes y, a las necesidades, intereses y aspiraciones de la comunidad.

2.2.9. Ejecución curricular.

a) Actividades de aprendizaje.

Son el conjunto de actividades organizadas, planificadas previamente y con pertinencia y secuencia lógica; estas son diseñadas y elaboradas por el docente y ejecutarlas en la dualidad enseñanza aprendizaje para el interactuar con los estudiantes, para el logro de sus aprendizajes

significativos, sus capacidades, mediante determinados contenidos de aprendizaje programadas.

Las actividades de aprendizaje se realizan con el apoyo del docente, quien aplica métodos, estrategias, técnicas y utiliza medios y materiales educativos para facilitar los aprendizajes, de acuerdo a los contenidos del aprendizaje. Hay una secuencia didáctica para el proceso enseñanza aprendizaje, que están previamente planificadas por el docente y que ayudan a desarrollar las actividades de aprendizaje que son:

- Motivación
- Desarrollo del tema
- Aplicación o refuerzo
- Evaluación.
- Elementos que constituyen el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La función específica del educador es de enseñar y orientar a los estudiantes en contextos educativos diseñados para este fin, que pueden ser espacios escolares, estándares y que aluden a los de enseñar, los cuales dan den dichos contextos y al nivel de desempeño docente que necesitan demostrar los profesores.

Se debe poner en énfasis que la condición principal para la efectividad de los aprendizajes, es tener conocimiento claro quiénes son os que van a aprender, y en qué nivel de aprendizajes se encuentran, para que de acuerdo a ello sea preparada la clase.

Cabe indicar que en la enseñanza se necesita contar con un ambiente de aprendizaje con normas de convivencia claras, consensuadas y acorde al estado de desarrollo cognitivo, social y moral de los estudiantes, para su cumplimiento, solo así, donde tanto alumno como docente se sientan cómodos, y permita el logro de los aprendizajes, cumpliendo con las metas y fines planteadas en dichas actividades. Así también reiterar que en el proceso enseñanza aprendizaje se aplican métodos, estrategias y técnicas que permitan a los alumnos comprender a cabalidad los contenidos, propiciando la participación activa, poniendo en énfasis sus destrezas y capacidades.

El acompañamiento, monitoreo y acompañamiento en el aula para evaluar la efectividad de los aprendizajes es de mucha necesidad, pues así se está apoyando para el logro de las metas planteadas. Con estas visitas al aula van a permitir juzgar, evidenciar y comprender el estado de progreso y culminación de aprender de cada alumno.

Cornejo & Redondo (citados en Montenegro, 2003), plantean para que el proceso enseñar y aprender sea exitoso debiera producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinal en los participantes, los que se expresan en los siguientes niveles (p. 43).

- **Nivel Institucional.** Se relaciona con el clima institucional y aborda elementos de:
 - Estilos de gestión.
 - Normas de convivencia.
 - Formas y grado de participación de la comunidad.
- **Al interior del aula.** Se relaciona con el ambiente de aprendizaje y aborda elementos como:
 - Relaciones Profesor-alumno.
 - Metodologías de enseñanza.
 - Relaciones entre pares.
- **Interpersonal.** Se relaciona con creencias y atribuciones personales:
 - Auto concepto de alumnos y profesores
 - Creencias y motivaciones personales.
 - Expectativas sobre los otros.
- **Estrategias didácticas.**
Denominado al conjunto de medios, métodos, materiales que se selecciona y diseñan oportunamente por el docente seleccionados y diseñados por el docente para ponerlos en práctica en las clases y mantener a los estudiantes motivados, interesados y concentrados y que indudablemente van converger en la facilitación de los aprendizajes estudiantiles. Esta retahíla de recursos pedagógicos tan importantes y necesarios para obtener buenos resultados en el aprendizaje, que pueden ser empleados hábilmente por el docente en todos los momentos

de una sesión de aprendizaje, tornándose más significativo el tema abordado y de provecho para los discentes.

- **Medios y materiales educativos.**

Constituido por el material bibliográfico, medios audiovisuales entre otros que sirven de soporte físico para facilitar el aprendizaje, pues con ayuda de estos recursos se comunica el mensaje educativo.

Está conformado por el material bibliográfico como: libros, revistas, folletos, diarios, fichas, diccionarios, enciclopedias, planos, colecciones, inventarios, manuales, atlas, crónicas, informes, etc. medios audiovisuales como: grabadoras, radios, Cd, proyector multimedia, películas de cine y televisión, computadoras, internet, calculadoras, etc.

- **Escenarios de aprendizaje.**

En la actualidad se está promoviendo las clases con puertas abiertas, es decir en con el medio ambiente, todo depende del área curricular y las estrategias que aplicara el docente; en ese sentido, las clases no solamente puede clase en desarrollarse entre las cuatro paredes de un ambiente de clase, sino que puede ser en hogar familiar, bibliotecas escolar, municipal, pública, laboratorio, gabinete, centro de cómputo, taller, fábrica, huerto, granja, chacra, museos, sala de exposiciones, gimnasio, campos deportivos, centros comunales, mercados, teatros, parques, jardines, plazas, calles, avenidas, Iglesias, parroquias, paisajes, playas, el ambiente físico urbano y rural, etc.

2.2.10. Evaluación del desempeño docente.

Tiene que ver con las acciones o procedimientos disponibles y aceptados para evaluar el trabajo que realizan los docentes, es decir de su desempeño laboral en las instituciones educativas. Son diversas las maneras de evaluar a un profesional en educación, a la vez que es una tarea tan delicada que realizar; sin embargo, se consideran que las hay formas más conocidas y apropiadas para aplicar en el proceso de evaluación a los maestros, y al margen de un proceso sistemático y planificado para evaluar el desempeño docente, también se considera valiosa la opinión de los alumnos, res de familia, comunidad en general que se recoge a través de una encuesta.

Así como se evalúan a los alumnos para verificar su rendimiento académico y tomar medidas necesarias cuando los resultados no fuesen los esperados, es importante evaluar al personal docente y necesario, también para la toma de decisiones sobre los resultados y que permita mejorar la calidad de la enseñanza.

Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados en vía de desarrollo. En Inglaterra, por ejemplo, ha habido un interés creciente “en estándares y competencias requeridas por los profesores al ingresar a la profesión junto a la voluntad por establecer un sistema efectivo de evaluación del desempeño de los profesores en servicio”, por Emery (citado en Montenegro, 2003).

En Cuba ha habido una reflexión profunda sobre el papel del docente en los procesos educativos. “Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo sobre las posibilidades de éxito de los educadores es tan fuerte, que muy poco podía hacerse al interior de las instituciones para contrarrestarlas”. (Valdés, 2001, p.1).

La Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile (2001, p.2) reconoce que “La evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de estos resultados. Sin contradecir estas razones y más bien complementándolas, se argumenta que se ha aceptado por demasiado tiempo que los docentes sean autónomos en su gestión de aula, situación que debería empezar a cambiar, en cuanto a

'rendir cuentas' respecto a la calidad de sus actividades y que la evaluación de su desempeño es una forma de asegurar que esto ocurra".

El objetivo principal de la evaluación docente, nos dice Feeney (citado en Montenegro, 2003), es el de mejorar la calidad del desempeño docente, en función de un mejoramiento de la educación ofrecida en los establecimientos del país. Los objetivos generales de este sistema de evaluación deben ser. (p. 211).

Estimular, apoyar y favorecer el interés por el desarrollo profesional de los docentes, con la propuesta de un sistema de metas alcanzadas de mejoramiento docente y las oportunidades para su desarrollo profesional, así estarían interesados o motivados para alcanzar sus propósitos. El desarrollo profesional puede ocurrir en varias esferas de la vida del profesor.

Este desarrollo profesional se logrará cuando se brinden las facilidades en sus diferentes aspectos de su vida profesional y solo así se encontrará predispuesto al cambio den ello mejorará su modo de enseñar, actualizarse mucho más en conocimientos de su área y en temas pedagógicos, convirtiéndose en un verdadero gestor de aprendizaje y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.

Favorecer la formación integral de los educandos. En la medida en que se cuente con profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se centrará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los estudiantes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

Para la evaluación del desempeño docente se debe tener en cuenta lo siguiente mencionado por Stufflebean quién distingue cuatro tipos de evaluaciones:

- **Evaluación de Contexto.** Trata de identificar las características del entorno en el cual el programa de orientación se va a llevar a cabo, establece las relaciones y define aquellos problemas que tienen que ser solucionados.

La finalidad que persigue es:

- Definir las características y parámetros del entorno donde se desarrolla el programa.
 - Determinar las metas generales y los objetivos específicos.
 - Identificar y diagnosticar los problemas y obstáculos que impedir el logro de metas y objetivos.
- **Evaluación de Entrada.** Se utiliza para determinar cómo emplear los recursos disponibles, para satisfacer las metas y objetivos del programa, orienta para efectuar los cambios necesarios.

La finalidad que persigue es:

- Diseñar un programa para satisfacer los objetivos.
 - Determinar los recursos que necesitamos utilizar en el programa.
 - Establecer si los recursos humanos y materiales son los adecuados.
- **Evaluación de Proceso.** Es una comprobación continua de la realización de un plan. Proporciona información sobre la eficiencia y eficacia de las estrategias, además persigue proporcionar la información necesaria para determinar si el programa llevado a cabo sería aceptado tal o cual o corregir aquellos aspectos que no han funcionado como debe ser. Su cometido es:
 - Identificar las discrepancias existentes entre el diseño final establecido y la implementación real efectuada.
 - Identificar los defectos en el diseño o plan de implementación.
 - **Evaluación de Producto.** Es valorar, interpretar y juzgar los logros de un programa. Tiene como finalidad recoger información que nos permita analizar si los objetivos específicos que nos habíamos propuesto alcanzar en nuestro programa han sido logrados o no, con el fin de tomar determinadas decisiones de reciclaje.
 - **Ejecución de la evaluación.** Es la realización del acto evaluativo, es el momento que se incide en el proceso enseñar y aprender, es la naturaleza de la decisión, la oportunidad, el valor o utilidad que tendrán los resultados, los instrumentos que servirán para recoger información, los juicios que se emitirán y las decisiones que se tomarán para mejorar la calidad de la educación; incluso las interpretaciones que pueden hacerse con respecto no sólo del proceso de enseñar y aprender, sino también, de la propia evaluación.

- **Utilidad de la evaluación del desempeño docente.**

La más importante utilidad que esta evaluación debería tener es el de posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinente y ajustado a las condiciones y necesidades reales de cada docente. “Es evidente que las necesidades de formación y capacitación de los docentes son diversas y que las propuestas uniformes terminan siendo útiles sólo para un grupo pequeño a cuyas necesidades responde”.

Hamilton (1999), afirma que “un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados y procedimientos auto y co-evaluativos, permitiría lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas involucradas en el proceso educativo. Así mismo, un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo permitiría la responsabilidad individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos educativos nacionales, regionales, locales o institucionales, y a sus resultados” (p.189).

La evaluación del desempeño docente permitiría también la formulación de metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales pertinentes que se definirían sobre bases y condiciones reales. Esta evaluación sería un insumo fundamental para el enriquecimiento de las propuestas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes. (Montenegro, 2003).

Finalmente, podría ser útil para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón o en los niveles de la carrera magisterial, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir una función o un cargo determinado, o para sancionar, positiva o negativamente a los docentes, aplicando incentivos y estímulos o medidas positivas a docentes individuales o a colectivos docentes.

- **Supervisión en la evaluación.**

Lundgren (citado en (Montenegro, 2003), afirma que una buena supervisión en la evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

- **Función de diagnóstico:** La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.
- **Función Instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del docente.
 Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- **Función educativa:** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral, las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos de la Universidad, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias señaladas.
- **Función desarrolladora:** Esta función se cumple principalmente cuando el resultado del proceso evaluativo incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación ínter psíquica pasa a ser intrasíquica, es decir, el docente es capaz de autoevaluar su desempeño, no teme a sus errores, sino que, aprende de ellos y conduce de manera más consciente su trabajo, El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad (p.201).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis.

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E “Ricardo Palma” del caserío de Unamén – Bolívar, 2016.

3.2. Variables

3.2.1. Definición conceptual.

Variable X: Clima organizacional.

Méndez (citado en Vega et al. 2006); con su propuesta, enmarcada en la teoría de las relaciones humanas, define el clima organizacional como un producto del individuo en interacción con la organización, que permite comprender y relacionar los procesos internos con el hombre dentro de ésta.

Toro (citado en Vega et al. 2006), quien define el clima organizacional como un proceso que reúne aspectos subjetivos y objetivos, debido a que enfatiza en la construcción de las percepciones de nivel grupal de elementos formales y prácticas de la organización.

Variable Y: Desempeño docente.

Torres (citado por Espinoza 2014), afirma que el desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, concretizándose en el cumplimiento de sus funciones y resultados, a fin de lograr sus objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje.

3.2.2. Definición operacional

Variable X: Clima organizacional

Siguiendo los planteamientos de Khar (2013), menciona que el clima institucional se valora a partir de la vivencia desarrollada dentro de la sede educativa y está representado por la cultura organizacional y relaciones interpersonales puestas de manifiesto en comunicación, integración, desenvolvimiento y proyección a la comunidad.

Variable Y: Desempeño docente

Según el Ministerio de Educación (2014), afirma que el desempeño docente: “establece los lineamientos de los dominios, competencias y desempeños dentro de la planificación de los aprendizajes, haciendo de los estudiantes críticos, reflexivos y activos el desarrollo de las actividades programadas según las necesidades de los estudiantes” (p.15). Estará dimensionada según los 4 dominios establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente.

3.2.3. Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS	INSTRUMENTO
CLIMA ORGANIZACIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES	Practica las buenas relaciones interpersonales (respeto y tolera las opiniones de sus semejantes)	Observación permanente	Encuesta
	NORMAS DE CONVIVENCIA	Cumple las normas de convivencia acordadas por consenso.		
	RESOLUCION DE CONFLICTOS	Resuelve conflictos, (pone en práctica su inteligencia emocional, como también opina oportunamente en la solución de conflictos.		
DESEMPEÑO DOCENTE	PLANIFICACIÓN	Realiza buenas prácticas docentes. Se capacita permanentemente. Planifica adecuadamente su trabajo curricular	Observación permanente	Encuesta
	EJECUCIÓN	Ejecuta con pertinencia estratégica su planificación curricular		
	EVALUACIÓN	Evalúa eficazmente los resultados de su trabajo curricular		

Fuente: Elaboración propia, 2016.

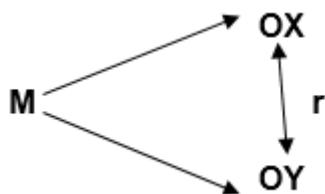
3.3. Metodología.

3.3.1. Tipo de estudio.

La investigación es de tipo correlacional, ya que el propósito de la investigación es evaluar la relación que existe entre dos variables como son: Clima organizacional y Desempeño docente, según Salkind (1999). En ese sentido, “la investigación proporciona indicios de la relación que podría existir entre dos o más cosas, o de qué tan bien uno o más datos podrían predecir un resultado específico” (p.19).

3.3.2. Diseño.

Es una investigación no experimental, descriptiva correlacional. Es no experimental porque se realizó sin manipular las variables. Solo se observaron los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos. Y es correlacional porque se asocia las variables clima organizacional y desempeño docente mediante un patrón predecible para el grupo o población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).



Donde:

- **M:** Muestra de investigación.
- **O X:** Observaciones de variable clima organizacional.
- **O Y:** Observaciones de la variable desempeño docente.
- **r:** Índice de relación entre ambas variables.

3.4. Población y muestra.

3.4.1. Población:

La población está constituida por 25 docentes de zonas rurales de la provincia de Bolívar, y como población muestral, docentes de educación secundaria del caserío de Unamen, provincia de Bolívar.

3.4.2. Muestra:

A efectos de la presente investigación se asume una muestra no probabilística por conveniencia del investigador; de acuerdo a la disponibilidad de tiempo del investigador se optó por una muestra de 10 docentes de educación secundaria de la institución educativa “Ricardo Palma” del caserío de Unamen, provincia de Bolívar.

3.5. Métodos de investigación.

3.5.1. Método científico.

El desarrollo de la investigación se realizó bajo los lineamientos del método científico, el mismo que permitió partir de la observación permanente de la realidad problemática, para formular el problema, establecer los objetivos, formular las hipótesis, establecer las variables y operacionalizarlas, además de elaborar sus indicadores e ítems para la recolección de datos, que luego de ser procesados, obtener los resultados esperados y por medio de estos establecer las conclusiones correspondientes.

3.5.2. Método inductivo- deductivo.

Permite inducir y deducir la realidad del problema de investigación, el contexto del marco teórico y el análisis e interpretación de los resultados.

Gálvez (2013), afirma La inducción y la deducción se complementan ya que el aprendizaje no culmina con la generalización o una ley, sino, necesita de la aplicación, comprobación y ejercitación. Consecuentemente parte de la inducción y termina con la deducción; parte de la realidad para descubrir la verdad y vuelve a la realidad para demostrarla. (p. 238)

Los planteamientos del autor indujeron a planificar el desarrollo de la investigación a partir de la identificación, indagación, inducción y deducción de la realidad problemática, los objetivos, hipótesis y resultados, los cuales conllevaron a establecer las conclusiones.

3.5.3. Método analítico – sintético.

Permitió descomponer la información durante el análisis e interpretación de la información del contexto del marco teórico, metodológico y la organización y discusión de los resultados. Gálvez (2013). El método analítico sintético: “Es un método que, mediante el análisis descompone el todo en sus partes o elementos constitutivos y, luego, mediante la síntesis, recomponerlo y obtener el todo” (p. 256). La utilización de este método permitió estructurar la planificación, organización y ejecución de la investigación, utilizando el análisis y la síntesis durante los procesos utilizados en la aplicación y organización de los resultados.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.6.1. Técnicas

La encuesta permitió recoger información a un grupo de sujetos (10 docentes) de la institución educativa “Ricardo Palma” del caserío de Unámen, provincia de Bolívar, a través de los cuales se indagó la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente, y que según Baca (2009), quién realizó un estudio similar a la necesidad de la presente investigación como se aprecian en los anexos N°03 y N°04. El análisis estadístico permitió examinar el comportamiento de las variables clima organizacional y desempeño docente por medio de las bases de datos elaborados con los datos recolectados en la mencionada institución educativa.

3.6.2. Instrumento

La encuesta, tiene por objetivo recoger información sobre el clima organizacional y el desempeño docente. Se aplica a docentes del nivel de secundaria de educación Básica Regular. Está estructurado en 2 partes: una primera, de 12 ítems, que mide la variable clima organizacional (X), y una segunda, también de 12 ítems que miden la variable desempeño docente (Y).

El instrumento tiene un escalamiento tipo Likert, la cual para el procesamiento de los datos se pasó a desarrollar una escala de la valoración.

La escala de calificación para las dos variables fue la siguiente:

ESCALA DE CALIFICACIÓN	
Nunca (C)	1
Casi nunca (B)	2
Casi siempre (A)	3
Siempre (AD)	4

La validez del instrumento se verifica sometiéndolo a opinión de expertos; su confiabilidad, utilizando el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach.

3.6.3. Validez y confiabilidad del instrumento

- **Validez.** Antes de aplicarse en esta investigación, el cuestionario fue puesto a consideración de tres expertos, quienes le dieron una calificación promedio de 77%, con lo cual se demostró que el instrumento estaba apto para su aplicabilidad.
- **Confiabilidad.** Para verificar la confiabilidad del cuestionario, se aplicó un piloto de éste en la institución educativa “Ricardo Palma” del caserío de Unámen, provincia de Bolívar, 2016, a una muestra de 10 docentes de secundaria. El coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach calculó un $\alpha = 0,905$; es decir, la encuesta tiene una excelente confiabilidad.

3.7. Métodos de análisis e interpretación de datos.

3.7.1. Método estadístico. Es un método que permitió estructurar la información obtenida según dimensión y variable estructurada en la operacionalización. Carrasco (2005), indica que el método estadístico implica la organización de los datos en tablas y gráficos, los cuales implica ser analizados e interpretados, la estadística más usada en una investigación cuantitativa es las medias de tendencia central y de dispersión y para contrastar la hipótesis la estadística inferencial.

Dentro del análisis descriptivo se destaca al promedio, el cual implica definir el nivel de clima institucional y desempeño docente.

La distribución de los resultados obtenidos, están representados por la desviación típica, varianza, covarianza y coeficiente de Correlación de Pearson, para el contraste de la hipótesis, las cuales permitieron verificar la distribución de los resultados y en función al promedio y la homogeneidad o heterogeneidad de los puntajes obtenidos.

La organización de los resultados se hizo utilizando programas computacionales como Microsoft Excel para procesar datos y obtener tablas y figuras estadísticas, Office y el software estadístico SPSS versión 21.

3.7.2. Técnicas. Entre las técnicas utilizadas para la presentación de los resultados se resalta a:

- a. Medidas de tendencia central.** Representada específicamente por el promedio para determinar el nivel de cada variable.
- b. Medidas de dispersión.** Se resalta a la desviación típica, la varianza y coeficiente de variación, analizado según el programa SPSS que sirvió para determinar la dispersión de los resultados, según promedio obtenido de los resultados de cada sujeto, el cual implica visualizar la uniformidad y diferencia de los grupos de estudio.
- c. Contrastación de hipótesis.** Se desarrolló utilizando la estadística inferencial, donde los resultados de analizaron haciendo uso del coeficiente de correlación de Pearson, del programa SPSS VERSIÓN 21.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados.

4.1.1. Del objetivo específico 01.

La determinación de la relación del clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma” del caserío de Unamen, provincia de Bolívar, 2016, se realizó aplicando una encuesta, cuyos resultados se presentan en las tablas y figuras respectivas según objetivo específico.

Tabla 01. Escala valorativa de la variable clima organizacional en la I.E. “Ricardo Palma”. Unamen-Bolívar, 2016, según dimensiones y variable.

ESCALA VALORATIVA	Relaciones Interpersonales		Normas de convivencia		Resolución de conflictos	
	Fi	%	Fi	%	fi	%
Excelente (AD)	0	0,0%	1	10,0%	1	10,0%
Bueno (A)	10	100%	5	50,0%	6	60,0%
Regular (B)	0	0,0%	4	40,0%	3	30,0%
Deficiente (C)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	10	100,0%	10	100,0%	10	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la muestra.

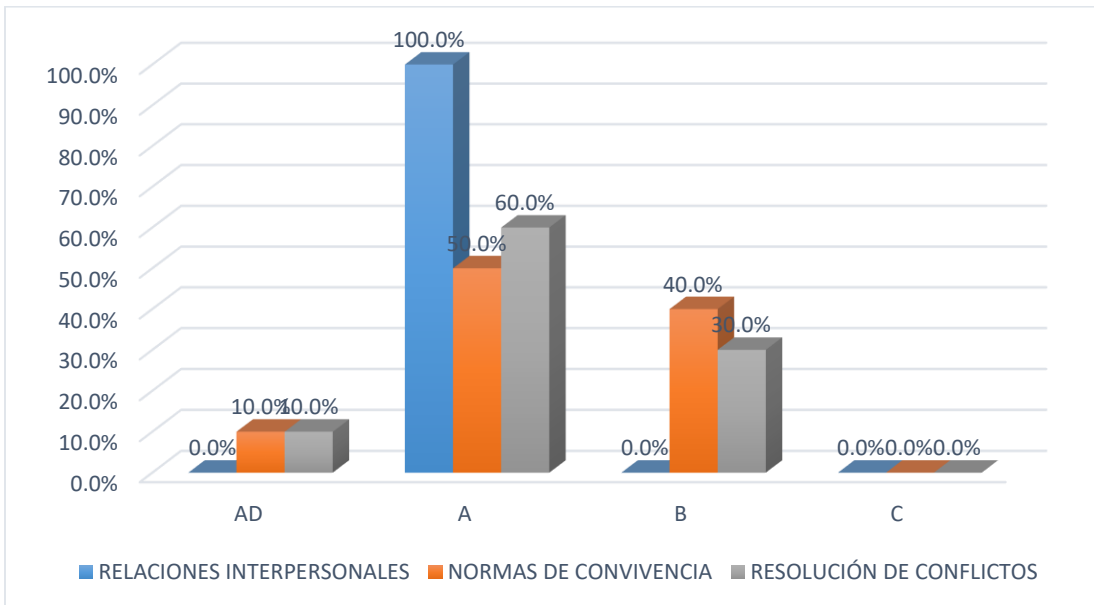
Análisis. La tabla 01, muestra el nivel del clima organizacional según la dimensión relaciones interpersonales que el 100,00% de docentes conviven en un ambiente de buenas relaciones interpersonales.

En la dimensión normas de convivencia el 10% de docentes practican normas de convivencia en un nivel excelente el 50% de docentes practican normas de convivencia en un nivel aceptable, el 40% de docentes practican normas de convivencia en un nivel regular.

En la dimensión resolución de conflictos el 10% de docentes solucionan los conflictos adecuadamente con los miembros de la comunidad educativa; el 60% de docentes tienen capacidad para solucionar adecuadamente conflictos a nivel institucional y el 30% de docentes muy poco se involucran en la solución de

conflictos institucionales; es decir, se muestran indiferentes con los problemas educativos.

Gráfico 01. Porcentaje de la variable Clima organizacional y dimensiones en la I.E “Ricardo Palma” del caserío de Unámen-Bolívar, 2016.



Fuente. Tabla 01.

Análisis. Son pocos los docentes que practican normas de convivencia y resuelven conflictos de manera correcta y oportuna.

La mayoría de docentes practican normas de convivencia dentro de un ambiente aceptable o bueno.

Tabla 02. Estadísticos descriptivos del clima organizacional en la I.E. “Ricardo Palma”. Unamen - Bolívar, 2016, según dimensiones y variable.

Dimensiones	Nº Docentes	Media	Desv. Típ.	Varianza
Relaciones interpersonales	10	15,70	14,80	14,80
Normas de convivencia	10	0,674	2,097	1,813
Resolución de conflictos	10	0,455	4,400	3,288

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la muestra, 2016.

Análisis. La descripción descriptiva de estadísticos expuestos en la tabla 02, demuestran que el clima organizacional de la institución educativa del caserío de Unamen, provincia de Bolívar es de valor promedio en la dimensión relaciones interpersonales es 15,70; esto indica que los docentes se relacionan de manera regular. La desviación típica es de 0,674, la varianza es de 0,455; indica que los valores están cercanos al promedio.

El valor promedio de la dimensión normas de convivencia es de 14,80 este resultado indica que los docentes practican normas de convivencia en un nivel aceptable. La desviación típica es de 2,097, indica que los valores están cercanos al promedio, la varianza es de 0,455 los puntajes están más dispersos.

El valor promedio para la dimensión resolución de conflictos es de 14,80; este resultado indica que los docentes medianamente resuelven los conflictos; la desviación típica es de 1,813; indica que los valores están cercanos al promedio, la varianza es de 3,288 lo cual indica que los puntajes están más dispersos.

4.1.2. Del objetivo O₂

Describir el nivel del desempeño docente en la I.E. “Ricardo Palma”, del caserío de Unamen de la provincia de Bolívar, 2016.

Tabla 03. Escala valorativa de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma” del caserío de Unamen - Bolívar, 2016, según dimensiones y variable.

Escala Valorativa	Planificación		Ejecución		Evaluación	
	Fi	%	Fi	%	fi	%
Excelente (AD)	0	0,0%	10	100,0%	1	10,0%
Bueno (A)	10	100%	0	0,0%	9	90,0%
Regular (B)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Deficiente (C)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	10	100,0%	10	100,0%	10	100,0%

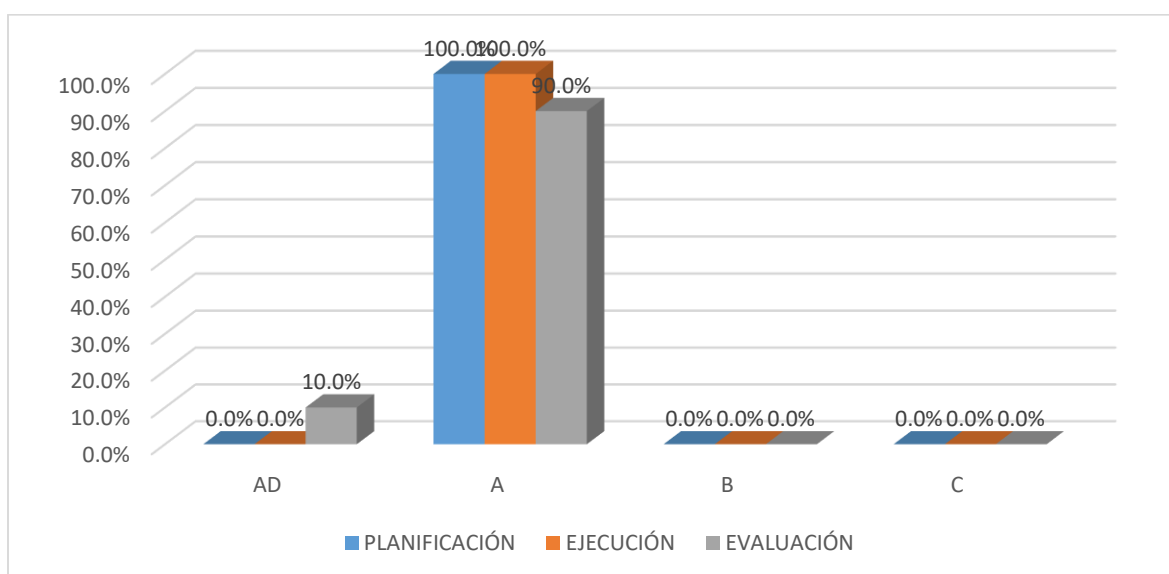
Fuente. Encuesta aplicada a los docentes de la muestra, 2016.

Análisis. Los resultados de la tabla 03, indica que en la dimensión planificación el 100,00% de docentes planifican de manera oportuna y eficiente sus documentos técnico pedagógico que les permite cumplir con mayor asertividad su trabajo docente.

En la dimensión ejecución el 100% de docente desarrollan pertinentemente su trabajo pedagógico, aplicando metodologías activas y dinámicas, generando así aprendizajes significativos en sus estudiantes.

En la dimensión evaluación el 10% de docentes evalúan eficientemente de manera oportuna y permanente con la evaluación de sus estudiantes, tomando medidas correctivas en aspectos de deficiencia en el rendimiento académico de los estudiantes y el 90% de docentes realizan la evaluación de manera regular y muy poco toman medidas correctivas por la mejora de los aprendizajes de los estudiantiles.

Gráfico 02. Escala valorativa de la variable Desempeño docente según dimensiones.



Fuente: Tabla 03

Análisis. La mayoría de docentes planifican, ejecutan y evalúan de manera oportuna sus trabajos pedagógicos.

Tabla 04. Estadísticos descriptivos del nivel de desempeño docente en la I.E. “Ricardo Palma” del caserío de Unamen - Bolívar, 2016.

Dimensiones	N° Docentes	Media	Desv. Típ.	Varianza
Planificación	10	15,70	1,197	15,94
Ejecución	10	15,00	0,942	1,549
Evaluación	10	15,94	1,549	2,400

Fuente. Encuesta aplicada a los docentes de la muestra, elaboración propia.

Análisis. Los resultados obtenidos en la tabla 04, se aprecia que el valor promedio en la dimensión planificación es 15,10; esto indica que los docentes planifican adecuadamente sus documentos técnico pedagógico para su aplicación oportuna en el proceso enseñanza – aprendizaje de los estudiantes. La desviación típica es de 1,197; la varianza es de 1,433; indica que los valores están cercanos al promedio.

El valor promedio en la dimensión ejecución es de 15,00 este resultado indica que los docentes ejecutan sus tareas pedagógicas en un nivel aceptable. La desviación típica es de 0,942; indica que los valores están cercanos al promedio, la varianza es de 0,888 los puntajes están más homogéneos.

El valor promedio en la dimensión evaluación es de 15,94; este resultado indica que los docentes realizan la evaluación de manera oportuna y permanente cuyos resultados se ven reflejados al analizar los resultados en el historial de notas todas las áreas curriculares de la institución educativa; la desviación típica es de 1,549; indica que los valores están cercanos al promedio, la varianza es de 2,400 lo cual indica que los puntajes no están muy dispersos.

4.2. Contrastación de la hipótesis

4.2.1. Objetivo específico O₃

Evaluar mediante el coeficiente de correlación de Pearson la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. “Ricardo Palma”. Unámen – Bolívar, 2016.

Para establecer la relación del clima organizacional con el desempeño docente los resultados de la encuesta y ficha de verificación se analizaron utilizando la correlación vibariada de Person.

Tabla 05. Relación del clima organizacional con el desempeño docente en la I.E. “Ricardo Palma” del caserío de Unamen – Bolívar, 2016.

		Clima Organizacional	Desempeño docente
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	0,369*
	Sig. (bilateral)		0,295
	N	10	10
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0,369*	1
	Sig. (bilateral)	0,295	
	N	10	10
*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).			

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra 2016.

Análisis. Teniendo en cuenta los datos estadísticos que propició el análisis de correlaciones bivariadas de Pearson, se tiene que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0, 369 con una significancia bilateral de 0,295; el cual implica que sea menor al error estimado del 5% es decir 0,05 bilateral, el cual implica que se acepte la hipótesis alternativa (H_1) y se rechace la hipótesis nula (H_0). Por consiguiente: El clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma”. Unámen – Bolívar, 2016.

4.2. Discusión de los resultados.

De los resultados obtenidos con la aplicación del coeficiente de Pearson la T de Student, se procede a discutir lo siguiente:

El valor promedio de la variable: Clima Organizacional es de 15 puntos, lo cual indica que la mayoría de docentes laboran en un clima regular; y al aplicar el Coeficiente de Pearson se obtuvo 0,351 puntos, esto indica que la relación entre clima organizacional y desempeño docente es medianamente buena. La

dispersión es mínima, pues el promedio de covarianza arrojó un resultado de 0,472 puntos. En cambio, para **Caligiore (2006)** en su trabajo de investigación la relación existente en las variables estudiadas, la relación que existe es ineficiente, presentando diferencias significativas en los aspectos gerenciales e interpersonales de los docentes, en búsqueda de una estructura organizativa nueva que mejore este resultado.

La variable clima organizacional presenta sus resultados promedio por dimensiones son los siguientes, como son las relaciones interpersonales que presenta un valor promedio de 15,70 puntos, indica que las relaciones interpersonales son de manera regular; y con relación a normas de convivencia se tiene un valor promedio de 14,80, se deduce que conllevan una convivencia aceptable. En resolución de conflictos se tiene un valor promedio de 14,80, lo cual indica que los docentes medianamente resuelven conflictos. **Carbajal (2000)**, hace mención que la cultura organizacional es un factor de éxito de la organización además de contribuir a mejorar logros e productividad, tomando este modelo podemos hacer mención que en esta investigación las relaciones interpersonales y a resolución de conflictos de manera regular comparten levemente este concepto de cultura organizacional. Por otra parte, para la Televisión Nacional (2015), como antecedente nacional resalta los factores que afectan el clima institucional en empresas del Perú concuerdan con el nivel de educación que cuentan las personas al poseer cargos importantes en sector educación.

La variable desempeño docente nos presenta los resultados promedio por dimensiones como son la planificación curricular que tiene un valor promedio de 15,10, esto indica que los docentes planifican adecuadamente sus documentos técnico pedagógicos; con relación a ejecución curricular se tiene un valor promedio de 15,00, por lo que los docentes ejecutan sus tareas a un nivel aceptable. Finalmente, en lo que respecta a evaluación docente, se tiene un valor promedio de 15,94; esto indica que los docentes evalúan de manera oportuna y permanente.

Para **Roa y Vacas (2001)**, los docentes deben ser profesionales conocedores de su área en especialidad, aplicando estrategias didácticas, siendo democrático crítico, desempeñando su cargo fielmente adecuándose a la realidad del

estudiante, con este ligero concepto del autor mencionado anteriormente , se aprecia que para esta investigación los docentes ejecutan sus labores en un nivel aceptable de forma oportuna y en permanente evaluación a sus alumnos para lograr un aprendizaje de calidad en los mismos.

CONCLUSIONES

Conclusiones.

- Se determinó que la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Ricardo Palma” de la provincia de Bolívar es **buena**, resaltando el criterio de las relaciones interpersonales entre los docentes como factor principal, pues estos desempeñan un buen trabajo, repercutiendo positivamente en la mejora del aprendizaje de los estudiantes, como asevera Vygotsky (1934) en su teoría, donde las relaciones interpersonales desarrolladas en un buen ambiente de trabajo fortalece el clima institucional en la labor docente fortaleciendo el compañerismo del grupo docente, para Freire (1968), las buenas relaciones entre profesionales de un centro educativo fortalecen sus lazos amicales y profesionales mejorando la educación y aprendizaje de los alumnos, así mismo Goleman (1995) menciona que todo aspecto positivo parte de la inteligencia emocional que se posea por ambas partes docente y estudiante.
- Según los resultados obtenidos en la investigación comprueba que en su mayoría los docentes de la I.E. “Ricardo Palma”, ponen en práctica las buenas relaciones interpersonales empleando criterios como el trato horizontal y amical entre los miembros de su comunidad educativa, las acciones que desarrollan están en un ambiente democrático y consensuado, asumiendo compromisos que conllevan a una adecuada gestión educativa y por ende un buen desempeño docente.
- Los resultados de la escala valorativa determinan que las normas de convivencia influyen de manera regular y aceptable en el desempeño docente, ya que tanto administrativos, alumnado y especialmente los docentes promueven y practican las normas de convivencia, que se encuentran plasmadas en el Reglamento Interno, las cuales han sido elaboradas de manera consensuada.
- Según el análisis de los resultados se verifica que en la I.E. “Ricardo Palma” de la provincia de Bolívar, se presentan muy pocas situaciones problemáticas que generen conflictos entre miembros de la comunidad educativa; sin embargo, este estudio se contribuirá con la obtención de estrategias pertinentes, que conlleven a la resolución eficaz de situaciones problemáticas

que se presentaran, coadyuvando a mejorar el desempeño docente, en un ambiente propicio para el proceso educativo enseñanza – aprendizaje.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones.

- Al equipo docente de la I.E. “Ricardo Palma “, provincia de Bolívar, practiquen políticas de integración que implique las buenas relaciones interpersonales y profesionales y así genere una mejora en el clima institucional favorable de sana convivencia para que se desarrolle el buen desempeño docente.
- Al grupo docente, administrativo y directivo I. E. “Ricardo Palma “, provincia de Bolívar, emprender un plan de mejora que permita integrar a la plana docente en el desarrollo de las actividades que demanda la política educativa en el desempeño docente y el desarrollo de un buen clima institucional.
- A las actividades anuales de la I.E. “Ricardo Palma “, desarrollar acciones de acompañamiento, y monitoreo docente para mejorar los aprendizajes para el logro de competencias y el buen desempeño de su plana docente.
- A la comunidad los docentes investigadores que comparten el área y campo de acción, a que continúen con la investigación relacionada al tema en sus diversas materias.

**REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alva, J & Fernández, J. (2004). *“La cultura organizacional y su correlación con el clima institucional de las Facultades de Administración de la UPAO”*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Amaro, N. (2003). *“Liderazgo transformacional para la optimización del clima organizacional de la Escuela Básica de “Potrero de Bucare”*. Municipio de Iribarren, Lara, Venezuela.
- Baca, E. (2009). *“Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la institución educativa 5095 Julio Ramón Ribeyro de la dirección regional de educación del callao”*. Universidad Nacional de
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones; Definición diagnósticos y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Caligiore, I. (2006). *“Diagnóstico situacional referente a clima organizacional y buen desempeño de los docentes de las escuelas de las facultades de Medicina, enfermería y nutrición de la Universidad Los Andes, en el país venezolano”*. Universidad de los Andes, Venezuela.
- Caligiori, I. (2009). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en la ULA. Estudio de un caso*. Recuperado de www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación*. Lima. Perú. San Marcos.
- Carbajal, G. (2000). *“Lo trascendente e importante que es el la cultura y clima organizacional en la eficacia del personal civil en el ámbito militar”*. Recuperado de: [http://www. Monografias.com / trabajos5 / culmilitar / culmilitar. Shtml](http://www.Monografias.com/trabajos5/culmilitar/culmilitar.Shtml).
- Crisólogo, A. (1999). *Diccionario pedagógico*. Primera edición. Editorial Abedul. Lima.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Ediciones Kairós. Barcelona, España.
- Espinoza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación básica superior del centro educativo colegio de bachillerato ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Loja, Ecuador.
- León, P. (2006). *“El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las instrucciones educativas públicas del distrito de la perla Callao”*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Perú.
- Lewin, K. (1939). *Patrones de comportamiento agresivo en "climas sociales" creados experimentalmente*. Revista de Psicología social, 10,271-299.
- Litwin, S. (1968). *Motivación y clima organizacional*. EE. UU Cambridge, Harvard

University Press.

Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Madrid –España: Fundación Index.

Ministerio de Educación. *Diseño Curricular de Educación Básica*. (Segunda Edición. Lima – Perú. (2009). Impreso en World Color Perú.

Ministerio de Educación. *Ley General de Educación N° 28044*, Lima-Perú. Imprenta del Ministerio de Educación

Ministerio de Educación: *Marco del buen desempeño directivo*

Ministerio de Educación. *Marco del buen desempeño docente*. Documento de trabajo. Lima-Perú, 2012.

Ministerio de Educación. *Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente*. Lima-Perú, 2011.

Ministerio de Educación. *Ley General de Educación N° 28044*, Lima-Perú. Imprenta del Ministerio de Educación.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: cooperativa editorial magisterio.

Nubia, A. (2007). *Modelos pedagógicos*. En Revista Escuela País Tinta, 1(49)

UNESCO – MED (2008). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Perú.

Universidad Pedro Ruiz Gallo (s/f). *Administración y gestión educativa*. Lambayeque.

Taguiri, R. (1968). *El concepto del clima organizacional*. En R. I. Taguiri y

G.H. Litwin (Eds). *Clima organizacional*; Explorando el concepto: Harvard Univ.(p.11-34).

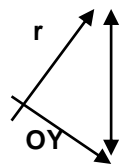
Valdez, H. (2000). *¿Cómo evaluar?* Ponencia: Encuentro iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente. México.

Vega, D. et al. (2006). *Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005)*. Diversitas, 2(2), 329-349. Recuperado el 19 noviembre de 2017, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200013&lng=pt&tlng=es.

Vygotsky, L. (1995). *El Desarrollo de los Procesos Psicológicos Superiores*. Ed. Grijalbo. México.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “RICARDO PALMA” DEL CASERÍO DE UNÁMEN, PROVINCIA DE BOLÍVAR-2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO	INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma”, del caserío de Unamen, provincia de Bolívar - 2016?	<p align="center">General</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma”, del caserío de Unamen, provincia de Bolívar - 2016.</p> <p align="center">Específicos.</p> <p>1. Describir el nivel del clima organizacional en la I.E. “Ricardo Palma”, del caserío de Unamen, provincia de Bolívar -2016.</p> <p>2. Describir el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma”, del caserío de Unamen, provincia de Bolívar -2016.</p> <p>3. Evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma”, del caserío de Unamen, provincia de Bolívar -2016.</p>	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma”, del caserío de Unamen, provincia de Bolívar - 2016	<p>VARIABLE X:</p> <p align="center">CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>VARIABLE Y:</p> <p align="center">DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales. • Normas de Convivencia. • Resolución de conflictos. • Planificación Curricular • Ejecución Curricular • Evaluación de desempeño 	<p>OX</p>  <p>M: Muestra de investigación</p> <p>OX: Observaciones de la variable clima organizacional.</p> <p>OY: Observaciones de la variable desempeño docente.</p>	Encuesta.

Fuente: Elaboración propia, 2016.

ANEXO N°02. MATRIZ OPERACIONAL

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Clima organizacional es un proceso que reúne aspectos subjetivos y objetivos, enfatizando en la construcción de las percepciones de nivel grupal de elementos formales y prácticas de la organización (Toro, 1992).	RELACIONES INTERPERSONALES	Practica las buenas relaciones interpersonales (respeto y tolera las opiniones de sus semejantes)	Observación permanente	Encuesta
		NORMAS DE CONVIVENCIA	Cumple las normas de convivencia acordadas por consenso.		
		RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Resuelve conflictos, (pone en práctica su inteligencia emocional, como también opina oportunamente en la solución de conflictos.		
DESEMPEÑO DOCENTE	Torres (2008) citado por Espinoza (2014) afirma que el desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, concretizándose en el cumplimiento de sus funciones y resultados, a fin de lograr sus objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje.	PLANIFICACIÓN	Realiza buenas prácticas docentes. Se capacita permanentemente. Planifica adecuadamente su trabajo curricular	Observación permanente	Encuesta
		EJECUCIÓN	Ejecuta con pertinencia estratégica su planificación curricular		
		EVALUACIÓN	Evalúa eficazmente los resultados de su trabajo curricular		

Fuente: Elaboración propia, 2016

ANEXO N° 03. INSTRUMENTO PARA MEDIR VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS:



- 1.1. Institución Responsable: Universidad “César Vallejo”.
- 1.2. Maestrante: Lic. José Alejandro Enrique Peche Dávila.
- 1.3. Asesor Dr. Segundo José Gálvez Vásquez.

II. PROPÓSITO: Recoger información sobre clima organizacional de la Institución Educativa “Ricardo Palma”, provincia de Bolívar.

CONDICIÓN		SEXO:		
DE SERVICIO.				
EDAD:		ESTADO CIVIL:		

INSTRUCCIONES. La información será solo de conocimiento del investigador, por tanto, evalúa el clima organizacional de tu Institución Educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes:

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA			
		11	22	33	44
RELACIONES INTERPERSONALES					
1	La capacidad de relaciones interpersonales en la institución educativa es adecuada.				
2	Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro.				
3	Las reuniones técnico pedagógicas son discutibles donde todos se escuchan y se respetan sus opiniones.				
4	Se respeta la dedicación y trabajo organizado de los docentes.				

NORMAS DE CONVIVENCIA					
5	Se respetan las normas establecidas en el reglamento interno de la institución educativa.				
6	Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivo.				
7	Se demuestra puntualidad, respetando el horario de ingresos y salidas del personal docente en la institución educativa.				
8	Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades de la Institución Educativa				
RESOLUCION DE CONFLICTOS					
9	Existe capacidad de resolución de problema con el aporte de los docentes.				
10	Los miembros de la comunidad educativa aportan a la solución de problemas sin poner obstáculos.				
11	El directivo y los docentes participan activamente en la solución del problema de toma de conciencia de los alumnos en la realización de simulacros de evacuación.				
12	El CONEI aporta soluciones acertadas en armonía con los directivos.				
PUNTAJE TOTAL.					

Fuente: Elaboración propia, 2016.

VALORACIÓN:

- (1) NUNCA
- (2) CASI NUNCA
- (3) CASI SIEMPRE
- (4) SIEMPRE

GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACIÓN

**ANEXO N°04. INSTRUMENTO PARA MEDIR VARIABLE: DESEMPEÑO
DOCENTE**



INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.4. Institución Responsable: Universidad “César Vallejo”.
- 1.5. Maestrante: Lic. José Alejandro Enrique Peche Dávila.
- 1.6. Asesor Dr. Segundo José Gálvez Vásquez.

II. PROPÓSITO: Recoger información sobre Desempeño Docente de la Institución Educativa “Ricardo Palma”, provincia de Bolívar.

GRADO: SECCIÓN: NIVEL:

EDAD: SEXO:

INSTRUCCIONES. La información será solo de conocimiento del investigador, por tanto, evalúa el clima organizacional de tu Institución Educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes:

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA			
		11	22	33	44
PLANIFICACIÓN					
1	Sustentan y/o exponen con claridad la importancia del desarrollo de la programación curricular de su área.				
2	Tiene programadas y/o planificadas sus evaluaciones de acuerdo a su programación.				
3	Demuestra dominio científico actualizado de los contenidos de su área.				
4	Programan actividades o dinámicas que facilitan la integración de los alumnos.				
EJECUCIÓN					

5	Promueven la participación activa y permanente de los alumnos, tanto en forma individual y8 en grupos de trabajo.				
6	Utilizan material educativo, en forma eficaz, oportuna y permanente en el desarrollo de su clase.				
7	El desarrollo de sus clases es ameno, activa e interesante.				
8	Desarrolla individual y en grupos, proyectos de investigación e innovación pedagógica para mejorar el rendimiento de los estudiantes.				
EVALUACIÓN					
9	Aplica con pertinencia los procedimientos e instrumentos de evaluación conforme a lo planificado.				
10	Utiliza las evaluaciones como una oportunidad para corregir errores.				
11	Comunica los resultados oportunamente a los estudiantes e instancias correspondientes.				
12	Muestra objetividad y ética en el proceso de evaluación.				
PUNTAJE TOTAL.					

Fuente: Elaboración propia ,2016.

VALORACIÓN:

- (1) NUNCA
- (2) CASI NUNCA
- (3) CASI SIEMPRE
- (4) SIEMPRE

GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACIÓN.

ANEXO N° 05. VALIDACIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

INFORME SOBRE EL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Aguilar Sánchez Juan de Dios
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA : ZE "Abd Carbajal Pérez" Chota
 1.3. TÍTULO DE LA TESIS: Relación del clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Ricardo Palma", provincia de Bolívar, 2016

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado														X						
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables													X							
ACTUALIZACIÓN	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología															X					
ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica														X						
SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																X				
INTENCIONALIDAD	Es adecuado para evaluar el Aprendizaje Autorregulado y Pensamiento Resolutivo														X						
CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teórico científicos.													X							
COHERENCIA	Entre las variables, indicadores e ítems.															X					
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
PERTINENCIA	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.														X						
TOTAL															139	280	150	160			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

el instrumento es adecuado para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

72%

LUGAR Y FECHA: 06/08/2016

FIRMA DEL EXPERTO
 DNI 27116080
 TELÉFONO 944992873

INFORME SOBRE EL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: B. RIONES ROJAS César Augusto
- 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA : ISPP "Aristides Merino Merino Celandín"
- 1.3. TÍTULO DE LA TESIS: Relación del clima organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Ricardo Palma", provincia de Bolívar, 2016.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado															X					
OBJETIVIDAD	Se expresa mediante conductas observables																X				
ACTUALIZACIÓN	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología															X					
ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica																X				
SUFICIENCIA	Coverprens aspectos cuantitativos y cualitativos																	X			
INTENCIONALIDAD	Es adecuado para evaluar la(s) variable(s) propuesta(s) en el proyecto.															X					
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos y científicos.																X				
COHERENCIA	Muestra coherencia entre las variables, indicadores e ítems.																	X			
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
PERTINENCIA	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.															X					
TOTAL																280	500	160			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es adecuado para su aplicación al grupo muestral

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN.

74%

LUGAR Y FECHA: 06/08/2016


FIRMA DEL EXPERTO
DNI 22677429
TELÉFONO 976976767

ANEXO N° 06. TABULACIÓN DE INFORMACIÓN DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “RICARDO PALMA”, PROVINCIA DE BOLÍVAR, 2016.

MUESTREO	RELACIONES INTERPERSONALES	NORMAS DE CONVIVENCIA	RESOLUCION DE CONFLICTOS	PLANIFICACIÓN	EJECUCIÓN	EVALUACIÓN	PUNTAJE GENERAL
1	16	12	13	16	15	17	89
2	16	17	18	17	15	17	100
3	14	13	12	13	15	15	82
4	16	15	16	15	15	14	91
5	16	16	15	15	14	15	91
6	16	17	16	15	16	17	97
7	16	18	16	16	15	14	95
8	16	14	15	16	17	18	96
9	16	13	13	14	14	17	87
10	15	13	14	14	14	14	84
TOTAL	157	148	148	151	150	158	

Fuente: Elaboración propia, 2016.

ANEXO N° 7. PANEL FOTOGRÁFICO.

Figura 01. Plana docente del I.E. Ricardo Palma perteneciente a la muestra.



Fuente: Elaboración propia, 2016.

Figura 02. Aplicación de instrumento de Clima Organizacional.



Fuente: Elaboración propia, 2016.

Figura 03. Aplicación de instrumento Desempeño Docente.



Fuente: Elaboración propia, 2016.

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 98 de 100
---	--	--

Yo, **PECHE DÁVILA JOSÉ ALEJANDRO ENRIQUE** identificado con DNI N°18990050, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “relación del clima organizacional con el desempeño docente en la i.e. Ricardo Palma del caserío de Unamen- Bolívar”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 18990050

FECHA: 20 de Julio del 2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINA



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **SEGUNDO JOSÉ GÁLVEZ VÁSQUEZ**, asesor del curso de Desarrollo del Trabajo de Investigación y revisor de la tesis de la estudiante, **PECHE DÁVILA, JOSÉ ALEJANDRO ENRIQUE**, titulada: **RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL CLIMA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "RICARDO PALMA" PROVINCIA DE BOLÍVAR - 2016**, constato que la misma tiene un índice de similitud de **18%** verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 12 de junio de 2017



Dr. Segundo José Gálvez Vásquez

DNI: 27368115

CAMPUS CHICLAYO

Carretera Pimentel km. 3.5

REPORTE TURNITIN

Tesis Enrique Peche 2

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

8%

2

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

7%

3

213.96.236.89

Fuente de Internet

2%

Activar Win
Vista Configur