



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL_Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 18322 “ABRAHAM
LOPEZ LUCERO” – PEDRO RUIZ GALLO- AMAZONAS-2016**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Br. CONCHE DAZA EILEER

ASESOR:

Mg. Martin Ríos Cubas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

AMDINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHACHAPOYAS – PERÚ

2016

Br. CONCHE DAZA EILEER

JURADO DE TESIS:

Mg. JAIME CASTAÑEDA GONZALES

PRESIDENTE

Mg. ERIK ANTONIO ZOEGER CALLE

SECRETARIO

Mg. MARTIN ALEXANDER RIOS CUBAS

VOCAL

DEDICATORIA

A mi familia, por su apoyo incondicional, amor duradero y su paciencia.

A mi querida esposa Lindsay Mayrena, por la paciencia y aliciente constante.

A mi adoración Abby Alesia, fuente de mi inspiración para alcanzar mis metas.

Eileer

AGRADECIMIENTO

A mi creador por brindarme la oportunidad de seguir capacitándome en la Universidad César Vallejo, siendo su fundador el Dr. César Acuña Peralta, pues gracias su visión a futuro por la educación del país he realizado mis estudios en administración de empresas.

Al asesor Mg. Martin Ríos Cubas por sus aportes en la revisión del informe, pues gracias a ello se ha realizado las correcciones respectivas para seguir avanzando en el proceso de desarrollo de la tesis.

A mis compañeros de estudio por darme las fortalezas para seguir adelante y no decaer en los momentos difíciles que me tocó vivir.

A mi esposa e hija, por ser la fuerza que me acompaña cada día, y con el esfuerzo necesario se ha concluido la carrera que en el futuro inmediato beneficiará a mejorar mi vida familiar y social.

Eileer

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, EILER CONCHE DAZA, peruano de nacimiento identificado con D.N.I. N° 42476474, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de documentos como de información aportada por el cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Chiclayo, diciembre 2016

Bach. Conche Daza, Eileer

PRESENTACIÓN

A ustedes señores que conforman el jurado evaluador de la tesis que se presenta, me dirijo cordialmente para informarles que teniendo conocimiento del reglamento de elaboración y sustentación de los informes y tesis respectivamente de la escuela de administración de la Universidad César Vallejo y con ello indico que el presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa N° 18322 “Abraham López Lucero” de Pedro Ruiz Gallo, Amazonas-2016.

El trabajo de investigación se verifica la relación que existe entre las variables de estudio correspondiente al clima institucional y al desempeño docente dentro de la institución y fuera de ella, así se pudo conocer que además de existir una relación estrecha, tiene mucha influencia el clima del ambiente donde una labora para desempeñarse competitivamente y hacer que la institución educativa sea la más fuerte en el desarrollo de capacidades y actitudes a través de las estrategias y los conocimientos que se adquiere a lo largo de toda la vida.

Se debe recalcar que los implicados en la investigación obtuvieron como resultado una insatisfacción es decir que no tuvieron el mejor de sus resultados en su desempeño debido a que no demostraron un adecuado clima institucional debido a diversos factores que se demostrara con las encuestas realizadas, que nos servirá como pre requisito para trabajar en miras a mejorar cada vez, para que los implicados en esta investigación al tener conocimiento de ello puedan proponerse alternativas de solución y mejorar el clima organizacional para que el resultado sea un desempeño docente acorde a las competencias que ahora trabaja el Ministerio de Educación.

De esta manera, señores miembros del jurado evaluador del trabajo en mención, estoy dispuesto a mejorarlo con sus sugerencias y otras indicaciones que lo crean conveniente.

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iii
PRESENTACIÓN	iv
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. TRABAJOS PREVIOS	5
1.2.1. A Nivel Internacional.	5
1.2.2. A Nivel Nacional.	6
1.2.3. A nivel Local	8
1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA	10
A. Clima Organizacional.....	10
B. Desempeño Laboral.....	17
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	20
1.5. JUSTIFICACIÓN	20
1.6. HIPÓTESIS	21
1.7. OBJETIVOS.....	22
1.7.1. GENERAL	22
1.7.2. ESPECÍFICOS.....	22
II. MÉTODO	22
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	22
2.2. VARIABLES OPERACIONALES.....	22
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	24
2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	24
2.4.1. Validez.....	24
2.4.2. Confiabilidad.....	24
2.5. METODOS DE ANALISIS DE DATOS.....	25
2.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	25

III.	RESULTADOS	26
3.1.	RESULTADOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	26
3.2.	RESULTADOS DE DESEMPEÑO DOCENTE	39
3.3.	CORRELACIÓN (r).....	53
3.4.	DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE LAS VARIABLES	55
IV.	DISCUSIÓN	57
V.	CONCLUSIONES	60
VI.	RECOMENDACIONES	61
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
VIII.	ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. La operacionalización no tiene relación con los indicadores.	22
Tabla 2. La directora da el ejemplo en el servicio al estudiante.	26
Tabla 3. ¿Usted evalúa el servicio educativo que brinda la Institución Educativa?	27
Tabla 4. ¿He recibido alguna orientación con respecto a mi desempeño laboral dentro de la IE?	28
Tabla 5. ¿La Dirección de la IE, reconoce el trabajo que usted realiza dentro de ella?.....	29
Tabla 6. ¿Son tomadas en cuenta sus opiniones para mejorar la Gestión y el servicio Educativos?.....	30
Tabla 7. ¿Usted se siente satisfecho con el trabajo realizado en la I.E?	31
Tabla 8. ¿Se siente satisfecho con la remuneración percibida?	32
Tabla 9. ¿Usted cree que las instalaciones de la I.E son las adecuadas para el desarrollo de las clases?	33
Tabla 10. ¿Crees usted que la I.E cumple con los Estándares Educativos?	34
Tabla 11. ¿Estoy de acuerdo con las supervisiones realizadas dentro de la I.E?	35
Tabla 12. ¿Existe capacitación que, ayude a conocer mejores metodologías de enseñanza para ser aplicadas en la I.E?	36
Tabla 13. ¿Usted se siente comprometido (a) con la I.E?.....	37
Tabla 14. ¿Usted recomiendo a sus amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?	38
Tabla 15. Ha tenido dificultades para resolver algún problema.....	39
Tabla 16. Brindo soluciones a su organización, para resolver problemas.....	40
Tabla 17. ¿Evalúas tu desempeño docente dentro de la institución?	41
Tabla 18. ¿Usted cree que cumpliendo los procesos de trabajo, pueden ayudar a brindar una educación de calidad?.....	42
Tabla 19. ¿Usted mantiene buena comunicación con los trabajadores dentro de tu I.E?.....	43
Tabla 20. ¿Usted cumple con las normas y procesos administrativos establecidos dentro de la IE?	44
Tabla 21. ¿Usted encuentra motivación para mejorar el servicio educativo de la IE?	45

Tabla 22. Atiende dudas académicas de los estudiantes fuera de clase.	46
Tabla 23. Establece normas de convivencia al inicio de la sesión de aprendizaje.	47
Tabla 24. Informa a padres de familia y acudientes sobre el desempeño de los estudiantes.	48
Tabla 25. Llega a clases puntualmente y sus orientaciones son seguidas por todos los estudiantes.	49
Tabla 26. Empiezan y terminan a la hora indicada.....	50
Tabla 27. Desarrollan los temas propuestos en el tiempo indicado.	51
Tabla 28. Utiliza las Tics en el desarrollo del aprendizaje.	52
Tabla 29. Escala de interpretación del coeficiente “r”	53
Tabla 30. Valores de transformación para escala de Likert	54
Tabla 31. Preguntas por variable según la encuesta.	54
Tabla 32. Correlación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Docente..	54
Tabla 33. Niveles de satisfacción.	55
Tabla 34. Determinación de promedios de las variables	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La directora da el ejemplo en el servicio al estudiante.....	26
Figura 2. ¿Usted evalúa el servicio educativo que brinda la Institución Educativa?	27
Figura 3. ¿He recibido alguna orientación con respecto a mi desempeño laboral dentro de la IE?.....	28
Figura 4. ¿La Dirección de la IE, reconoce el trabajo que usted realiza dentro de ella?.....	29
Figura 5. ¿Son tomadas en cuenta sus opiniones para mejorar la Gestión y el servicio Educativos?.....	30
Figura 6. ¿Usted se siente satisfecho con el trabajo realizado en la I.E?	31
Figura 7. ¿Se siente satisfecho con la remuneración percibida?	32
Figura 8. ¿Usted cree que las instalaciones de la I.E son las adecuadas para el desarrollo de las clases?.....	33
Figura 9. ¿Crees usted que la I.E cumple con los Estándares Educativos?	34
Figura 10. ¿Estoy de acuerdo con las supervisiones realizadas dentro de la I.E?.....	35
Figura 11. ¿Existe capacitación que, ayude a conocer mejores metodologías de enseñanza para ser aplicadas en la I.E?	36
Figura 12. ¿Usted se siente comprometido (a) con la I.E?	37
Figura 13. ¿Usted recomiendo a sus amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?	38
Figura 14. Ha tenido dificultades para resolver algún problema.	39
Figura 15. Brindo soluciones a su organización, para resolver problemas.	40
Figura 16. ¿Evalúas tu desempeño docente dentro de la institución?	41
Figura 17. ¿Usted cree que cumpliendo los procesos de trabajo, pueden ayudar a brindar una educación de calidad?.....	42
Figura 18. ¿Usted mantiene buena comunicación con los trabajadores dentro de tu I.E?.....	43
Figura 19. ¿Usted cumple con las normas y procesos administrativos establecidos dentro de la IE?	44
Figura 20. ¿Usted encuentra motivación para mejorar el servicio educativo de la IE?	45
Figura 21. Atiende dudas académicas de los estudiantes fuera de clase.	46

Figura 22. Establece normas de convivencia al inicio de la sesión de aprendizaje.	47
Figura 23. Informa a padres de familia y acudientes sobre el desempeño de los estudiantes.	48
Figura 24. Llega a clases puntualmente y sus orientaciones son seguidas por todos los estudiantes.	49
Figura 25. Empiezan y terminan a la hora indicada.	50
Figura 26. Desarrollan los temas propuestos en el tiempo indicado.	51
Figura 27. Utiliza las Tics en el desarrollo del aprendizaje.....	52

RESUMEN

A nivel global las instituciones educativas buscan desde la educación inicial hasta la universitaria estudiar el clima organizacional ya que a través de este criterio las instituciones serán competitivas ante los avances que el mundo globalizado lo requiera, pues si existe un clima organizacional donde el colaborador viva en un contexto favorable, respetuoso, con valores y actitudes de superación entonces su desempeño del colaborador será excelente y de ahí parte la competitividad entre instituciones para ser mejores cada día.

La investigación es de tipo descriptiva correlacional, donde se ha utilizado como instrumento de evaluación una ficha de observación en la cual los indicadores respectivos nos dan la respuesta si existe o no un clima organizacional dentro de la institución educativa y de ello depende el desempeño docente para que la instancia sea competitiva.

Trabajando con el instrumento se tuvo un coeficiente de correlacionalidad “r” de 0,7366, lo que nos demuestra que la relación entre las variables clima organizacional y desempeño docente están muy relacionadas.

Llegando a una conclusión de que aparte de tener influencia una variable sobre la otra, existe relación intensa entre el clima organizacional y el desempeño docente, de esta manera, los criterios estudiados siempre van a condicionar la competitividad de las instancias educativas, sin embargo es necesario estudiarlas e implementarlas dentro de la institución para ser cada día mejor y competitivos.

Palabras Claves: Clima Organizacional - Desempeño Docente

ABSTRACT

In the world educational institutions, starting from initial to university work have forged their studies in the organizational climate to be one of the best educational institutions in the world, because if there is an organizational climate where the worker lives in a sociable, respectful , With values and attitudes of improvement then there is a teacher or worker performance that comes to be excellent and hence the competitiveness between institutions to be better every day.

The research is descriptive correlational, where an observation sheet has been used in which the respective indicators give us the answer whether or not there is an organizational climate within the educational institution and it depends on the teaching performance for the instance to be Competitive.

Working with the instrument, we had a correlation coefficient "r" of 0.7366, which shows that the relationship between the variables organizational climate and teacher performance are closely related.

Finally, it is concluded that there is an intense relationship between the organizational climate and the teacher's performance, so that variables studied will always influence the competitiveness of educational institutions, but it is necessary to study and implement them Of the institution to be better every day and competitive.

Keywords: Organizational Climate - Teaching Performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones del mundo, en especial aquellas que son exclusivamente para generar empleo brindan a los empleadores el capital suficiente y necesario para vivir, sin embargo se ha notado siempre que el clima en las organizaciones son muy frías, ahí recae que el desempeño del trabajador también sea por obligación no porque realmente desea hacerlo, es por ello que es importante el clima institucional donde uno labora para que el desempeño laboral en forma grupal o individual sea fructífero y que las ganancias de las organizaciones sirvan para invertir en capacitaciones para que el personal desarrolle sus habilidades, y a la vez demuestre sus competencias en la labor que desempeña, así el recurso humano se encuentre capacitado para toda buena obra dentro de las organizaciones. (Grant, 2010)

En la era de la industria, el clima laboral no estuvo bien atendido, pero hoy, los grandes estudiosos se han dado cuenta que el clima institucional donde uno labora amplía o aumenta la productividad de la empresa o en este caso de las organizaciones, haciéndolas más competentes cada día en el mundo empresarial, así el trabajador se da cuenta que mientras el clima se encuentre bien en el mundo laboral, el desempeño aumenta influencia en la vida empresarial para ser competitivos. (Sonnentag, 2002)

Hoy ya se comprende que el clima dentro de la institución u organización donde se labora influye en el desempeño laboral de todos los trabajadores de la organización, así se genera cambio entre el gerente y los empleados, pues ambos son responsables de la funcionabilidad correcta de la organización para demostrar al mundo que sean cumplidos las expectativas cuando se logra trabajar en equipo y con buen clima laboral el desempeño aumenta y esto hace que la productividad aumente. (Rubio, 2006)

En nuestro país, en la actualidad existen algunas empresas que se han dedicado después que sus empleados ganaron el concurso para trabajar, comenzaron a capacitarlos en temas como el clima organizacional y la influencia

que existe en el desempeño laboral y la productividad cuando el clima institucional realmente se encuentra en buenas condiciones, así otras empresas del país también están imitando esta conducta, pero con la única finalidad de ser competitivos en el mundo empresarial, actitud que vale la pena indicar, pues así las organizaciones y los empleados a través del clima institucional están reforzando cualidades que ayudan al ser humano a ser mejor. (Vázquez, 1996).

También se debe tener en cuenta que el Perú ha sufrido grandes cambios en la educación, indicando siempre que se desea mejorar la calidad de la educación, así las instituciones educativas forzosamente se han visto en la necesidad de ver una manera de capacitarse y ser competentes, y un punto muy fuerte es que siempre se ha dado capacitaciones por parte del Ministerio de Educación en temas relacionados al clima institucional, al desempeño laboral, al currículo, a la participación del docente con la comunidad y a realizar las sesiones de aprendizaje para una mejor enseñanza, pero de estos temas lo más importante es el clima institucional pues hasta ahora no se ha visto resultados favorables, sin embargo se sigue insistiendo en este punto pues ahora ya se sabe que el clima institucional influye en el desempeño laboral de todos los trabajadores de la institución. (Consejo Nacional de Educación, 2006)

La Institución Educativa No. 18322-“ABRAHAM LOPEZ LUCERO”, se encuentra ubicado en zona urbana, en el Barrio “SAN CARLOS”, Av. San Carlos S/N, cuadra 04, infraestructura construida en el terreno de propiedad del Señor ABRAHAM LÓPEZ LUCERO, persona ilustre, que en forma desinteresada había DONADO su terreno a la Institución Educativa N° 18322 en la Ciudad de Pedro Ruiz Gallo, Distrito de Jazan, Provincia de Bongará, Región Amazonas. Y en memoria a tan noble gesto, lleva el nombre de “ABRAHAM LÓPEZ LUCERO”, cuenta con un área de total de: **5,440.80 m²**.

La Institución Educativa N° 18322 “ABRAHAM LÓPEZ LUCERO”, inicia su funcionamiento el año de 1 983, atendiendo el Nivel Primaria, mediante **Resolución Directoral Departamental No.0236 del 31-05-1983**. Institución que surge como consecuencia de una prolongada Huelga Nacional del SUTEP, Pues los profesores que aún permanecían en pie de lucha, fueron destituidos o despojados de sus plazas que era

en la Institución Educativa N.º 18084; fueron los maestros y maestras consecuentes de los atropellos a sus derechos y la traición de los docentes amarillos, hecho que permitió la CREACIÓN DE UNA NUEVA INSTITUCIÓN EDUCATIVA en la localidad de Pedro Ruiz Gallo, capital del distrito de Jazán, provincia Bongará, región Amazonas. Que hoy en día se conoce como I.E. N.º 18322 “ABRAHAM LÓPEZ LUCERO”, siendo el Profesor Miguel Torrejón Chávez. El primer Director.

Posteriormente, en el año de 1999, con el programa de ARTICULACIÓN DE LA EDUCACIÓN INICIAL con la Educación Primaria; se crea dos plazas docentes del Nivel Inicial para atender a niños y niñas de 05 años de edad, los cuales serán promovidos al nivel primario en el mismo plantel.

También es importante mencionar a don Abraham López Lucero quien generosamente dono el terreno para la construcción de la institución y que en su honor esta prestigiosa I.E lleva su nombre. En la actualidad esta institución tiene dos niveles primarios e inicia, que albergan a más de 600 estudiantes, que egresan en diferentes promociones y que en la actualidad, se vienen desarrollando en el campo laboral en diversas profesiones y ocupaciones; siendo personas útiles a nuestra sociedad.

En la Región Amazonas, las instituciones educativas van tomando iniciativa para mejorar la calidad educativa, ya conocedores que el clima de la institución es muy importante para el desempeño laboral, estas instituciones buscan estar a la vanguardia de la competitividad (Gobierno Regional Amazonas, 2007), en este sentido, la II.EE N.º 18322 “Abraham López Lucero”, en su afán de ser competitivo en la calidad educativa dentro y fuera de la región ha visto por conveniente insertarse en las capacitaciones de clima institucional para mejorar el desempeño de todos los entes educativos que conforman la institución, así formará futuros peruanos para una sociedad llena de valores.

Al igual que las demás II.EE, la II.EE. N.º 18322 “Abraham López Lucero”, es una Institución Educativa con docentes de diferentes niveles, grados académicos, necesidades, aspiraciones y personalidades, así como también con un estudiantado con diferentes formas y múltiples grados de aprendizaje, cuenta con

un personal administrativo que es un apoyo para la mejora de la educación al igual que los demás con diferentes caracteres, pero todos somos una familia y asiendo de esta una Institución competitiva para estar a la par con sus similares y logrando la superación de todos, con diferentes problemas en el transcurso del año, con un contexto adecuado para brindarnos lo necesario para el trabajo encomendado, aunque con algunas carencias pero son mínimas con respecto a recursos materiales.

En la I.E. “Abraham López Lucero” no está ajena al mundo globalizado y por ende estará a la vanguardia de los adelantos tecnológicos y así mismo en conocimientos siendo competitivos con otras I.E. es por eso que para lograr estas metas o visiones es fundamental conocer el grado de desempeño de los docentes que laboran en dicha Institución. Es así que surge la inquietud para analizar cuanta influencia existe en que el docente tenga un adecuado clima en su Institución para así poder hacerlo visible en su trabajo seglar el cual se demostrará en su desempeño laboral.

Como en la Institución Educativa referida los docentes son nombrados en su mayoría y conocen las normas o reglamento interno de la institución es así que conocen su trabajo, pero se halló falencias con respecto al grado de convivencia entre los agentes educativos ya que son individualistas o se organizan por grupos donde se observa una carencia de una comunicación entre ellos.

También, podemos decir que en las reuniones que se realizan a veces hay riñas y críticas entre docentes, a consecuencia estas se hacen muy largas donde no se ponen de acuerdo fácilmente, que es un indicativo que muchos de los docentes no se sienten a gusto en su centro de labores o hay problemas de comunicación. Esto a su vez, hace que los docentes no se sienten conformes en su centro de labores y hace que no cumplan a cabalidad ni efectiva su labor pedagógica, afectando el aprendizaje de los alumnos.

Asimismo, uno de las dificultades que encontramos es la resistencia al cambio de algunos maestros, en lo que concierne a incorporar nuevos

conocimientos, estrategias educativas innovadoras o actualizarse en las nuevas corrientes pedagógicas. Esta resistencia genera malestar en los padres de familia y demás colegas, ya que evidencian el poco compromiso del docente y esto dificultan el cumplimiento del buen desempeño del maestro en su aula.

La presente tesis estudiara de qué manera influye el clima institucional en el desempeño de los docentes el cual se reflejará en las encuestas planteadas a la muestra y en las conclusiones.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

1.2.1. A Nivel Internacional.

Bris y Fernández (2000), en su trabajo de investigación titulado “Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación inicial/primaria y secundaria”, donde concluye que es importante tener en cuenta el clima institucional, ya que es fundamental para el desarrollo y desempeño de los centros tanto en inicial/primaria y secundaria, teniendo en consideración lo primordial es que el clima institucional debe tener un buen nivel y desarrollo en el centro de trabajo.

Para que un colaborador de la institución educativa tenga un buen desempeño laboral y que este se evidencie en su trabajo diario tiene que tener un clima adecuado y favorable donde este pueda sentirse seguro y confiable para así dar todo de sí.

Sandra Becerra Peña (2006) en su trabajo titulado “¿Cómo podemos intervenir para fortalecer el clima educativos en tiempo de innovación?”; donde recalca la importancia de conocer el actual clima institucional para poder tener como base y referencia para una capacitación de los trabajadores para mejorar las observaciones y así poder innovar en su desempeño laboral.

Es importante conocer cuál es el clima institucional que predomina en dicha empresa, antes de iniciado el trabajo para así tener una referencia y adecuarse al trabajo y poder integrarse al trabajo, o tomar medidas de mejora para lograr sus objetivos de la institución.

Hudson (2007), en su estudio del clima institucional y la influencia en el desempeño docente, indica que es muy importante estos temas, pues es necesario comprender la formación de las organizaciones a través de un buen clima institucional y de ella depende muy exclusivamente el desempeño laboral de los trabajadores de las instancias educativa o de otras empresas, con la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral se ve forjado los valores que promueve el punto de competitividad bajo normas establecidas para ser mejores cada día, de esta manera se mantiene al trabajador en pleno desarrollo de sus facultades y por ende el mismo emplea sus competencias para ser mejor. A la vez no descarta que estas dos variables en estudio sean muy indispensables para el comportamiento del personal y funcionamiento de todo lo que es organización o de alguna empresa, bajo la tutela de instancias educativas.

Si un colaborador de la Institución Educativa labora en un contexto armonioso, de una buena inter comunicación, donde se sienta seguro, y satisfecho, logrando sus metas, este trabajador desarrollara todas sus capacidades y por ende tendrá un buen desempeño logrando así de su Institución donde labora una organización competitiva y estará al margen de los avances de un mundo globalizado.

1.2.2. A Nivel Nacional.

Ordinola y Pilar (2015), en su estudio del clima laboral y la participación en la institución educativa, manifiesta en sus conclusiones que un ambiente favorable dentro de la institución hace de ello un ambiente educativo lleno de valores y un buen desempeño laboral de los docentes, personal administrativo y gerencial, pues para mejorar la calidad educativa se hace necesario contar con el apoyo de los entes educativos de la comunidad y los que pertenecen a la instancia educativa, así fue de muy bajo, bajo, regular, hasta llegar a bueno; pero no muy bueno, sin embargo, se ha notado el gran cambio de todos los trabajadores cuando existe apoyo de los entes educativos, así también, en el estudio se indica que es importantísimo seguir con las capacitaciones pues existe todavía personal que es reacio al cambio y por cuestiones que son nombrados no desean que la institución

progrese, así ellos se alejan y la comunicación no es en su totalidad muy buena, sin embargo la institución sigue luchando para mejorar la calidad educativa.

La participación de los agentes educativos es decir padres, estudiantes y docentes hace que exista un adecuado ambiente organizacional ya que de esa manera estarán motivados y se sentirán apoyados para realizar su trabajo seglar, sin dejar de lado que es fundamental las capacitaciones permanentes y continuas desde la plana jerárquica hasta el estudiantado, para así estar en armonía y hablando un solo idioma, para sacar todos a la institución educativa a flote logrando sus objetivos y metas.

Mino (2014) en su trabajo “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque” concluyendo que existe un grado de correlación considerando estas dos variables de estudio que los resultados oscilan entre -1 y +1, donde es un factor negativo la falta de trabajo en equipo, compromiso y coordinación por parte del colaborador en la empresa.

Para que exista un grado de correlación es importante que la curva tienda a 1 siendo este el punto adecuado demostrando así su correlación.

Saccca (2010), en su tesis denominada “Relación entre el clima institucional y desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa distrito San Martín de Porres en la universidad San Marcos “ Lima , en su estudio que realizó sobre la relación existente entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes, concluye que si existe relación entre estas dos variables, pues mientras el clima esté bien el desempeño de los docentes y de todo los trabajadores de la institución mejora cada día, para ello lo primordial es tener una buena comunicación que se mantenga al margen del respeto y de la tolerancia pues ello hace que todos buscan un beneficio común que es ser competitivo en todo San Martín de Porras, y en la ciudad de Lima.

Estas dos variables tienen que funcionar juntas ya que si existe un buen ambiente organizacional el colaborador estará motivado y así logrará un mejor desempeño, lográndose esta dualidad a través de la comunicación transversal y

permanente con mucho respeto, empatía y tolerancia. Hablando un solo idioma para así lograr el éxito de la institución.

Orellana Ramos y Bossio (2010), en su trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y desempeño docente en la Facultad de Comunicación en Huancayo” concluye que el desempeño docente es en su mayoría evaluado por los estudiantes ya que por la misma convivencia que tienen con sus docentes, en relación a las variables de estudio no tiene una relación ya que no se evalúa el desempeño laboral sino el desempeño en el aula.

Por la convivencia diaria que tienen los estudiantes con el docente es relevante considerar el desempeño del docente ya que no es muy valedera, tal es el caso que se considera como muestra la misma población educativa para que los resultados sean más correlacionales acercándose a la verdad del logro de sus objetivos trazados.

Flores (2007) en su tesis titulada: “Aplicación de los Estímulos Organizacionales para el mejoramiento del Clima Institucional en el Laboratorio Farmacéuticos Corporación Infarmasa S.A.” argumentando que es muy oportuno la existencia de un espacio físico favorable que cumplan con los requisitos, para que el trabajador este en un ambiente adecuado y tenga un desempeño rentable en su centro de labores, además sugiere que es fundamental la capacitación para así lograr los objetivos y metas de su empresa.

Estas investigaciones se relacionan con el informe pues en ella encontramos variables que podemos trabajar conjuntamente, los instrumentos que utilizan son las fichas de observación y un cuestionario de encuesta, en el presente informe se utiliza la encuesta para lograr ver si existe o no relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente de la institución educativa N° 18322 “Abraham López Lucero” del distrito de Jazán.

1.2.3. A nivel Local

Melendez y Tafur (2015), titulada “El Clima Organizacional y el desempeño Laboral de los Trabajadores de la Institución Educativa Secundaria Augusto Salazar

Bondy del distrito de Longar Provincia de Rodríguez de Mendoza” concluyendo donde predice que existe un regular clima institucional que bordea un 33.33% y un 66.7% donde predice un bajo clima institucional, donde se observa que es fundamental el clima organizacional para un buen desempeño laboral.

Teniendo en cuenta las conclusiones de la tesis se puede observar que en su mayoría los docentes están un tanto insatisfechas cabe decir desmotivados por diversos factores, considerando el ambiente donde labora para él no es muy favorable siendo este un obstáculo para su desempeño adecuado en miras al logro de sus metas trazadas.

Caceres y Saucedo (2013), “Aplicación e talleres de Liderazgo Transformacional para Mejorar el Clima Organizacional del Centro de Educación Básica Especial – Monseñor Octavio Ortiz Arrieta- de la ciudad de Chachapoyas” donde enuncia que existe una bajo nivel correlación entre las dos variables y un regular clima institucional en el centro educativo, sin embargo mediante los talleres de liderazgo mejoro significativamente el clima organizacional en la institución.

Podemos decir que a partir de sus conclusiones existe un bajo nivel de correlación entre las dos variable de estudio y aplicando talleres de liderazgo se puede mejorar el clima organizacional en las Instituciones donde exista este problema.

Hasta la actualidad existen trabajos donde consideran el clima institucional relacionándolo con el desempeño de sus docentes considerándolo a estas dos variables como un factor fundamental para lograr el éxito de una institución, es así que a través de este trabajo de investigación se analizara de que manara influye el hecho de que un trabajador de Institución Educativa N° 18322 “Abraham López Lucero” del distrito de Jazán ya que es una institución educativa primaria e inicial grande donde laboran 46 colaboradores donde tendré en cuenta cuan fundamental es que se labore en un contexto adecuado para así lograr un desempeño favorable, en la presente investigación se estudiara estas dos variables porque es un agente importante y significativo para que exista un trabajo optimo, eficiente y eficaz, en favor de la comunidad educativa.

Considerando que el colaborador de la institución esta vulnerable ya que es un factor condicionante el clima institucional, el trato que recibe por parte de la plana jerárquica (director, coordinadores y administrador), el grado de aceptación por parte de los estudiantes, salud, preparación académica, motivación, aspecto familiar, una comunicación fluida y transversal, ubicación geográfica entre otros factores condicionantes que van a influenciar en el desempeño del colaborador que se reflejara en su trato con los estudiantes y agentes educativos, dentro y fuera de la institución, realizando un trabajo colaborativo, solidario, empático, demostrando en su desempeño laboral con su entorno tanto personal como un ser o ente social.

En estas investigaciones, las conclusiones vertidas por los autores hace necesaria que en la Institución Educativa N° 18322 “Abraham López Lucero” se tome en cuenta lo importante que es el clima institucional para el buen desempeño laboral de los docentes de esta forma con capacitaciones o implementaciones basadas en estas dos variables sea la institución educativa un ente competitivo en el sector educación, tanto a nivel regional como nacional, todas las investigaciones han tendió en cuenta las fichas de observación dentro de las organizaciones relacionadas a las dos variables que estudio, así tiene relación exclusiva con la investigación.

1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

A. Clima Organizacional.

Son diversas las concepciones sobre el ambiente institucional, así vemos las definiciones más importantes:

Gonçalves (2016), sustenta que el ambiente institucional es la manifestación que poseen los docentes y personal jerárquico de manera personal, en donde debe reinar una comunicación adecuada para brindar espacios de desarrollo para beneficio de la sociedad en su conjunto.

Perez y Rivera (2015), en su tesis “Clima Institucional y satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana –

periodo 2013”, donde argumenta que existe una relación media regular con respecto al clima institucional y su satisfacción laboral.

Guillen (2013), en su trabajo de Investigación titulado “Clima Institucional en la Editorial de Ciencias Médicas a partir del análisis de dos dimensiones” concluye que un ambiente institucional tiene una característica perceptible que experimentan los agentes participativos, y que se evidencia, claramente en el trabajo realizado.

Maximilina (2012), argumenta que hay una relación promedio de carácter positivo entre las dos variables de estudio teniendo una percepción regular sobre su clima institucional y sus factores que lo relacionan para lograr un desempeño eficiente.

Anzola (2003), cuando habla del ambiente institucional indica que las contemplaciones y funciones son eventualmente permanentes que los agentes educativos tienen en relación a su institución, influenciando en el desempeño de los docentes, diferenciándola una institución de otra.

- **Enfoques del Clima Organizacional**

a. Enfoque estructural:

Es constituida por su contexto como objetivo de la estructura de la institución, así los integrantes estarán absortos a los estímulos focalizados comunes a la institución, como resultado del avance de los agentes educativos se observa que sus percepciones son iguales.

Los más representativos son:

- Serrate Alfonso (2014) citado 2 abril 2015.
- Calviño M. (2014).
- Pinto Cristiani (2012)

b. Enfoque perceptual:

El cimiento para la construcción del clima se encuentra inmerso en el propio ente, así se identifica que los miembros de la institución actúan de diversas maneras frente a situaciones significativas, hacia un mismo objetivo en común logrando un sentido significativo.

Este enfoque es una percepción innata que posee cada miembro que lo conforma, de tal manera que el ambiente institucional psicológicamente desarrollada mejora las características y condiciones institucionales.

Los más representativos son:

- Maisch Molina E. (2006) citado 20 de marzo del 2012.
- Sandoval Caraveo (2004) citado 24 de marzo del 2014
- Presno Labrador (1997)

c. Enfoque interactivo:

Es la interrelación de los entes institucionales al reaccionar ante un problema, siendo el cimiento del clima institucional el acuerdo compartido. Siendo los más representativos:

- Noriega Bravo (2011)
- Hernandez Sampieri (2010)
- Maria Campos G. (2008)

d. Enfoque cultural:

El clima institucional nace al tener un conjunto de integrantes cuyas acciones son empáticas al conducirse con características similares, así con el tiempo la institución ante la sociedad tiene un fin institucional. Los más representativos son:

- Velásquez D. (2012)
- Octavio R. (2013)
- Navarro, R. E. y García Santillán A. (2013)

(Brunet L. (., 2005) Dentro del concepto de clima organizacional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela Gestalt y funcionalista.

- **Escuela Gestalt**, la cual se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo: a) Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo b) Crear un nuevo orden mediante

un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento.

- **Escuela funcionalista**, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Es pertinente mencionar que la escuela estatista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

- **Teoría del Clima Organizacional de Likert**

La proposición de ambiente institucional de Likert citado por (Brunet L. (., 2005) menciona que la actuación de los miembros la institución depende fundamentalmente de la parte administrativa y las condiciones institucionales que los miembros de esta institución lo perciben, se concluye que la forma como se desempeñan los trabajadores tiene que ver con el discernimiento para realizar actividades que vayan en beneficio institucional.

Likert plantea tres tipologías de variables que conceptualizan todas las actividades de una institución, pues se sabe que las actividades que realizan los docentes y la parte jerárquica cuya influencia radican en el discernimiento para hacer las cosas bien, así:

- **Variables causales:** conceptualizadas como variables independientes, pues dirigen el camino en el que una institución se desarrolla para obtener efectos. Debo indicar que las variables causales están contempladas la organización institucional y la jerárquica, las disposiciones, ser competentes y ser fuerte en las actitudes.
- **Variables Intermedias:** Miden lo que realmente pasa la institución en su interior, como las siguientes características: motivo, producto, información y las decisiones que ostenta todo el personal. Se debe tener en cuenta que

en las variables intermedias las características que forman los procesos institucionales de la empresa son representadas.

- **Variables finales:** Son importantes, pero a la vez nacen como consecuencia del resultado de las dos variables anteriormente mencionadas, se dirigen a obtener las conclusiones para la empresa tales como producción, lucro y desgaste.

De esta forma, se sabe que los factores extrínsecos e intrínsecos de la institución, así el desempeño de los docentes dentro de la institución hace que el clima institucional se desenvuelva de la mejor manera para seguir avanzando en mejorar la calidad educativa que hoy por hoy exige el ministerio de educación.

- **Tipos de Climas institucionales**

Likert (1969) los tipos de ambiente institucional son: Clima autoritario y clima participativo.

a. Clima Autoritario:

- **Sistema I Autoritario explotador:** Los gerentes o los directores toman las decisiones sin consultar a los agentes educativos que laboran en la institución, es por ello que el ambiente se torna de miedo y es muy poca la comunicación y la integración entre todos.
- **Sistema II Autoritarismo paternalista:** Los gerentes y directores depositan su confianza en los agentes educativos, pues existe para todo efecto o resultado de una actividad bien realizada los premios y los deméritos pasan a ser motivadores para seguir avanzando, pero a la vez los jerárquicos a través de las necesidades del personal juegan con ellos para satisfacer estas necesidades sociales.

b. Clima Participativo:

- **Sistema III Consultivo:** Los gerentes o directores o la parte jerárquica delegan funciones para tomar decisiones muy importantes, así la autoestima del personal que labora en la institución mejora su autoestima y le brinda esfuerzo y sacrificio a las actividades encomendadas.

- **Sistema IV Participación en grupo:** Existe entre docentes y administrativos entera confianza, pues el trabajo en equipo hace que se integren más cada día. Así cuando toman decisiones lo hacen de manera conjunta ya sea derecho, plano, empujado e inclinado.

- **Características del Clima Organizacional**

En el ambiente institucional es claro el intercambio temporal de las actitudes de los docentes, esto se da por razones diferentes, como por ejemplo: los días de cancelación, días de fin de mes, otorgación de bonificaciones, aumento de sueldos, disminución de trabajadores, canje de la plana jerárquica, etc. Así cuando el salario aumenta los trabajadores tienen mejor ganas de seguir trabajando, de esta manera su voluntad de seguir progresando para ser mejor cada día, sin embargo cuando sucede lo opuesto la voluntad de trabajar disminuye y hasta se puede llegar a despedir al trabajador.

Para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.

- **Dimensiones del Clima Organizacional**

Los personajes que más han estudiado las dimensiones del clima organizacional es (Litwin G. &., Motivación y Clima Organizacional, 2001), ellos siempre indican que es importante conocer la realidad de la institución a través de un diagnóstico, ahora lo conocemos como FODA, en este proceso encontraremos diferentes factores que pueden influenciar en el clima organizacional de la institución. Así tenemos las siguientes dimensiones:

- ✓ **Estructura.** Dada por el discernimiento que poseen los trabajadores de una empresa o institución sobre sus obligaciones, reglas y políticas; por lo que realizan diversos procesos en beneficio de la administración con todas sus limitaciones que posee la instancia, ya sea trámites documentarios y otras actividades, así mide la cantidad de papeleo que se da dentro de la institución.
- ✓ **Responsabilidad.** Los trabajadores con el discernimiento que poseen se nota cuando son autónomos al tomar decisiones para el beneficio de

la institución y de su propio trabajo, aquí se nota que cuando realizan un trabajo o una actividad que beneficiará a la instancia siempre preguntan al director para conocer su punto de vista y ver si se debe mejorar o no.

- ✓ **Recompensa.** El discernimiento de cada trabajador hace que cada día se supere con la finalidad de recibir a corto plazo o a largo plazo alguna recompensa, el castigo pasa a ser un segundo plano.
- ✓ **Desafío.** Los entes educativos de la institución ven a los desafíos como retos para conseguir las metas u objetivos que se han trazado para mejorar cada día.
- ✓ **Relaciones.** El discernimiento de los trabajadores hace que el clima organizacional tenga en el interior de la instancia las mejores comunicaciones y relaciones sociales para ir mejorando y superar los retos que la instancia se ha propuesto.
- ✓ **Cooperación.** Se tiene en cuenta que la cooperación es muy importante dentro de la instancia u organización pues permite que el clima organizacional tome un buen rumbo y ser competitivo dentro de la sociedad, así todos están en todas las actividades y darle a conocer a la sociedad que la institución está trabajando en equipo para competir con otras instancias.

Bowers y Taylor en la Universidad de Michigan estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional, a saber:

- ✓ **Apertura a los cambios tecnológicos.** Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados.
- ✓ **Recursos Humanos.** Se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo.
- ✓ **Comunicación.** Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
- ✓ **Motivación.** Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.

- ✓ **Toma de decisiones.** Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso

B. Desempeño Laboral

Dessler (2011) argumenta que el trabajo docente se observa en su actuar desde lo pasado hasta lo presente teniendo en consideración los reglamentos que ha propuesto la institución. Es por eso, que la evaluación consiste en cuenta plantear las reglas que produce un buen trabajo, valorar el trabajo real del docente en coherencia con las leyes, así veremos sus fortalezas y debilidades para incitarles a mejorar para ser cada vez competitivos en el mundo laboral en el que vivimos.

En cambio, Werther (2000) define al trabajo docente como el proceso que realiza durante mucho tiempo y cada día va mejorándolo para superar las debilidades y fortalecer las competencias que ha adquirido durante toda su experiencia.

Chiavenato (2000) menciona que el trabajo docente siempre debe ser evaluado a través de 3 objetivos: determinar que el trabajo de los docentes involucra la competitividad del ser humano para ello se debe establecer parámetros para poder medir su desempeño, producir es desarrollarse en el mundo competitivo y le brinda oportunidades a la instancia y participar todos los agentes educativos teniendo en cuenta cómo se maneja la parte administrativa, pues esto es bueno para poner en marcha las metas institucionales y lograr cumplirlas y así ser competitivos ante la sociedad.

Así, Dessler, (2011) analiza el trabajo docente a través de cuatro razones:

- Todo tipo de evaluación siempre nos permite ver la toma de decisiones en diferentes aspectos ya sea por escalar niveles o aumentos de salarios, entre otros.
- Los trabajadores deben saber comportarse de manera coherente, de esta manera tendrán oportunidades para seguir avanzando como instancia educativa.

- En la instancia educativa debe promover el proceso de evaluación a todos sus trabajadores con la finalidad de verificar cuánto se ha avanzado y de ahí volver a realizar las actividades que todavía no se han cumplido, pero haciendo modificaciones para que todos los trabajadores lo tomen de la mejor manera.
- Finalmente el clima organizacional depende de una buena evaluación, sin embargo ésta debe realizarse con el consentimiento de todos para seguir avanzando en las metas propuestas, y una de ellas es mantener una buena comunicación para lograr un efecto positivo en los empleados y que la evaluación sea como el pan de cada día.

Las evaluaciones son importantes en la vida institucional y esto verifica cuanto han avanzado en la toma de decisiones para lograr las metas que se han trazado realizarlas, así, Dessler (2011) menciona quienes son los indicados para evaluar:

- ✓ **Supervisor Inmediato**, tiene todo lo indicado para observar de manera adecuada el trabajo su personal y luego analizarlo para dar sus conclusiones basados en su máxima responsabilidad que conlleva el cargo que ostenta.
- ✓ **Evaluación entre compañeros**, La evaluación se da entre agentes trabajadores ya que será una forma de prever el futuro de la institución. Una dificultad puede ser los acuerdos para una ayuda colaborativa entre trabajadores, porque todo el personal sencillamente se reúnen para darse calificaciones elevadas entre ellos.
- ✓ **Comités de Estimación**, por lo general están formado por la plana jerárquica de la institución y con la colaboración de un ente capacitado para este trabajo.
- ✓ **Auto estimaciones**, son realizadas por el mismo empleado, tratando de ver sus avances en el trabajo o en su labor que cumple dentro de la empresa, institución u organización, de esta forma ve sus falencias y con ellas empieza a superarlas para mejorar el clima y el desempeño de todos los agentes educativos.
- ✓ **Evaluación por los subordinados**, cuando una persona que no tiene el cargo que ostentas, es importante que te evalúe así sabes si realmente estás

cumpliendo con los objetivos trazados por todos los trabajadores, en este sentido los empleados analizan tu trabajo y tu reflexionas sobre ello y se debe mejorar para el beneficio de la institución.

- ✓ **Retroalimentación de 360 grados**, cuando se evalúa buscamos que todos hayan realizado su trabajo bajo los reglamentos establecidos de la institución, y al detectar actividades no realizadas empieza una retroalimentación para realizarlas de la mejor manera, capacitando al personal para ser cada vez más competitivo.

- **Dimensiones del desempeño docente.**

Según Orelac – Unesco, se puede considerar las siguientes dimensiones:

- **La preparación.** El trabajador de una institución u organización debe estar preparado para toda buena obra con la finalidad de hacer que la institución educativa crezca en conocimientos, actitudes y conocimientos, de esta manera se hace competitivo ante otras instancias u organizaciones que siguen perfeccionándose para darle mayor bienestar educativo a todos los agentes que se encuentran inmersos dentro de labor pedagógica.
- **Relación con los agentes educativos.** La relación con los agentes educativos debe ser buena y en especial la comunicación juega un papel importante dentro y fuera de la institución, esto trae como consecuencia la realización de las actividades en forma conjunta para alcanzar los objetivos trazados que beneficiará a la institución.
- **Evaluación.** Cuando el trabajador de una organización se encuentra preparado, está dispuesto a someterse a las evaluaciones que exige la empresa o la institución, con esto el trabajador sabe que en cualquier momento de su jornada laboral tiene que demostrar sus habilidades y sus conocimientos para que la evaluación sea favorable y esto beneficie a la institución, es por ello que el trabajador debe estar dispuesto al cambio y a progresar cada día, sin importar su edad o su rango social.
- **Resultados.** Los resultados que se derivan de la evaluación emiten propuestas para seguir mejorando, así ellos tienen la obligación de

capacitarse por sus medios o quizá la empresa o institución promueva la capacitación que redundará en beneficio de la institución.

- **Cumplir las normas.** Al tener conocimiento y ser un trabajador de la institución se conoce que las normas emitidas por la organización o institución trae como consecuencia el buen desempeño y un clima organizacional que permita laborar de la mejor manera, así la institución con sus normas buscan que todos participen para mejorar la calidad educativa y por ende ser vista por la sociedad como institución dispuesta a ser cumplir las normas y respetarlas.

Para la investigación se ha tomado en cuenta las tres últimas dimensiones pues estas dimensiones son las que se desea trabajar con mayor urgencia en diferentes talleres o procesos de capacitación que la institución brinde para sus trabajadores.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del docente en la I.E N° 18322 “Abraham López Lucero”?

1.5. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación radica en evaluar recogiendo información sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, que se pueden obtener para mejores parámetros de productividad a nivel laboral y al mismo tiempo se obtiene la satisfacción del personal. El clima organizacional se fortalecerá con las diferentes actividades de desarrollo humano, profundizar en el constante cambio de los colaboradores en beneficio del desempeño y satisfacción laboral que relativamente dará ventajas a la organización y a los trabajadores de la misma. La importancia de la investigación estará fundamentada por los aportes que se realicen para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 18322 “Abraham López Lucero”.

El estudioso como Villa (1992), afirma que el ambiente laboral influye notoriamente en la eficiencia y el éxito de una institución. Además indica que, conociéndolo, se puede predecir los eventos que aguardan muchos beneficios, tanto para la institución como para los agentes que en ella laboran. Por lo contrario, se observara pérdidas económicas, conflictos, ausentismo y renunciaciones. Así, se destaca la influencia directa que tiene el clima laboral en el desempeño académico de los docentes, por lo que resulta indispensable conocer la percepción que tienen los maestros sobre este.

La relación que exista entre el Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en una institución Educativa es importante; porque nos permite ver el estado actual del ambiente institucional y de qué manera influye en el Desempeño Laboral y cómo podemos mejorarlo, para el logro de las metas propuestas por la institución y lograr desarrollar una cultura organizacional en la que los docentes se sienta a gusto y logre mejores su desempeño.

Además este trabajo quiere conocer si el desempeño docente de los maestros está relacionado con el clima organizacional, por ello es necesario conocer la percepción que tienen los maestros de la Institución, ya que ellos conocen de manera fidedigna las dificultades y potencialidades donde laboran. Esto nos permitirá tomar acciones o estrategias adecuadas para mejorar y potenciar el buen clima organizacional a su vez disminuir o eliminar las causas que crean conflictos.

Finalmente con la investigación se conocerá si existe o no relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 18322.

1.6. HIPÓTESIS

H₁: El clima organizacional, tiene relación significativa en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 18322 de Abraham López Lucero. Amazonas-2016

H₀: El clima organizacional, no tiene relación significativa en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 18322 de “Abraham López Lucero. Amazonas-2016”

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. GENERAL

Determinar la relación entre el clima organizacional y la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa N° 18322 “Abraham López Lucero” de Pedro Ruiz Gallo, Amazonas-2016.

1.7.2. ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel de clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 18322 de “Abraham López Lucero” de Pedro Ruiz Gallo, Amazonas-2016.
- Determinar el nivel de desempeño laboral de forma individual de los docentes de la Institución Educativa N° 18322 de “Abraham López Lucero” de Pedro Ruiz Gallo, Amazonas-2016.
- Determinar el grado de relación entre clima y desempeño por dimensiones de los docentes de la Institución Educativa N° 18322 de “Abraham López Lucero” de Pedro Ruiz Gallo, Amazonas-2016.

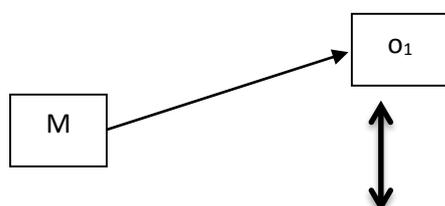
II. MÉTODO

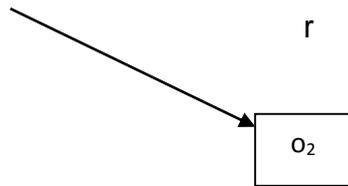
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Descriptivo, por analizar las variables en forma independiente, y el fenómeno presentado los caracteriza, la específica, nos da a conocer sus propiedades que hacen a la investigación verificar bien los resultados. Así, describe tendencias de un grupo o población, conforme a los conceptos esbozados por Hernández (2010).

Correlacionar, pues verifica si las variables están o no relacionadas en un contexto particular. (Hernandez, 2010)

El esquema es el siguiente





Dónde:

M : Es la muestra de estudio.

O₁: clima organizacional.

O₂: desempeño laboral.

r : Es el grado de relación entre ambas variables

2.2. VARIABLES OPERACIONALES

Tabla 1. La operacionalización no tiene relación con los indicadores.

Variables de Estudio	Definición Conceptual	DIMENSIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Clima Organizacional	La teoría de clima Organizacional de Likert (Brunet, 1987) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.	Comportamiento Administrativo y estructura	Actos administrativos favorables	OBSERVACIÓN Y ENCUESTA
		Objetivos y liderazgo	cantidad de capacitaciones	
			Opiniones tomadas en cuenta	
		Motivación y recompensa	Cantidad de reconocimientos	
		Relación interpersonal en la institución	grado de comunicación	
		Condiciones Físicas de la institución	Grado de Satisfacción	

Desempeño Docente	La evaluación de desempeño, para (Dessler, 2011) define a la evaluación de desempeño como “la calificación a un empleado comparando su actuación, presente o pasada, con las normas establecidas para su desempeño. Así pues el proceso de evaluación implica: establecer las normas del trabajo, evaluar el desempeño real del empleado con relación a dichas normas y volver a presentar la información al empleado con el propósito de motivarle para que elimine las deficiencias de su desempeño”.	Dentro del aula	Comunicación interna	OBSERVACIÓN Y ENCUESTA
			Cantidad de reglas y normas cumplidas	
			Grado de Motivación	
		Fuera del aula	Cantidad de problemas resueltos	
			Número de evaluaciones	

FUENTE: Elaboración propia

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Según Tamayo (2004) la población siempre brinda los datos establecidos para un proceso de investigación y de esta manera se consideran sus características para que la investigación sea aceptable o no.

La población comprende 46 docentes al servicio de la I.E. Abraham López Lucero, por ser la población muy reducida, se tomó la decisión de que la muestra sea igual a la población; en ese caso el instrumento fue ejecutado a la población total; para determinar:

- **La igualdad:** pues los trabajadores de acuerdo a sus estatus comparten las mismas condiciones dentro de la empresa o institución educativa.
- **Periodo y ambiente:** todos laboran en un ambiente en el cual tienen que tener presente las normas pues todos empujan el carro a un mismo objetivo que es lograr la competitividad de la instancia.
- **Conjunto:** Se estudia a todos en su conjunto ya sean administrativos, docentes, subdirectores o director de la instancia educativa.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Se utilizó la técnica de la observación y como instrumento a la encuesta, los que sirvieron para medir el clima organizacional y el desempeño docente.

Que serán validados por expertos, para ver su confiabilidad y poder aplicarlo a tesis.

2.4.1. Validez

Todo instrumento debe ser validado por juicios de expertos es por ello que la ficha de la ha realizado los expertos para dar mayor confiabilidad al proceso en estudio o a la investigación.

2.4.2. Confiabilidad

Como lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 288), “Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad. La mayoría de estos coeficientes pueden oscilar entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad Total)”.

2.5. METODOS DE ANALISIS DE DATOS

Todos los resultados obtenidos a través de la ficha de encuesta la misma que está dividida en dos (2) partes para poder evaluar las variables con el mismo instrumento, posteriormente los datos se tabularon a través de Microsoft Excel 2013, se determinaron las tablas de frecuencia y se elaboró los diagrama de pastel y posteriormente se han logrado interpretar los resultados.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

Según Noreña, Alcaráz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) se tiene los siguientes criterios:

- **El conocimiento de la investigación.** Los investigados de la institución deben tener conocimiento que se estará realizando un estudio que tendrá beneficio en el futuro para la institución.
- **Confidencialidad.** Toda información que se obtenga de la presente investigación se mantendrá en secreto para no herir susceptibilidades.
- **Participante observado.** El encargo de realizar la investigación siempre tomará en cuenta los valores y sus actitudes para no mezclar las cosas de trabajo con las formas de vivir de los empleados, se verifica su desempeño a través del clima organizacional con la finalidad de darle a la institución un mejor progreso.

III. RESULTADOS.

3.1. RESULTADOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Tabla 2. La directora da el ejemplo en el servicio al estudiante.

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	24%	11
CASI SIEMPRE	28%	13
ALGUNAS VECES	46%	21
NUNCA	2%	1
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

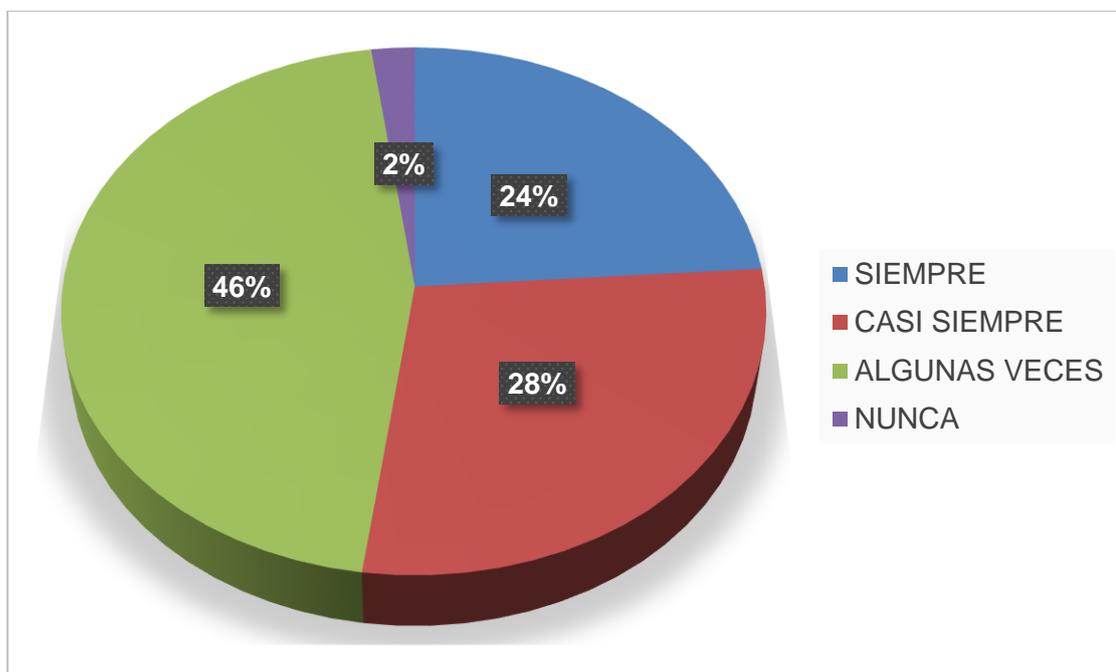


Gráfico 1. La directora da el ejemplo en el servicio al estudiante.

En la grafica 4, referido a opiniones emitidas por los trabajadores si la directora crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo los resultados fueron 46% respondieron algunas veces, mientras el 28% respondió que casi siempre, mientras el 24% dice siempre y el 2% nunca.

Tabla 3. ¿Usted evalúa el servicio educativo que brinda la Institución Educativa?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	24%	11
CASI SIEMPRE	43%	20
ALGUNAS VECES	26%	12
NUNCA	7%	3
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

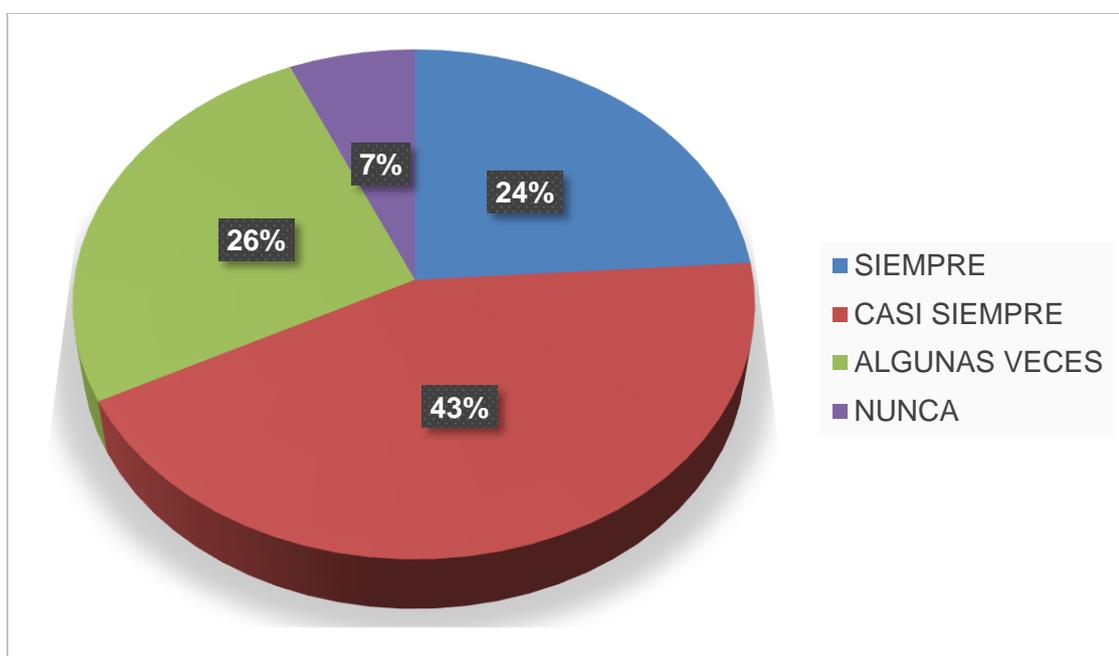


Gráfico 2. ¿Usted evalúa el servicio educativo que brinda la Institución Educativa?

La grafica nos muestra el resultado sobre la evaluación del servicio educativo que brinda la institución, donde los resultados nos muestran que el 43% responde casi siempre, mientras el 25% dice algunas veces, entre tanto el 24% indica siempre y el 2% nunca.

Tabla 4. ¿He recibido alguna orientación con respecto a mi desempeño laboral dentro de la IE?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	7%	3
CASI SIEMPRE	41%	19
ALGUNAS VECES	43%	20
NUNCA	9%	4
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

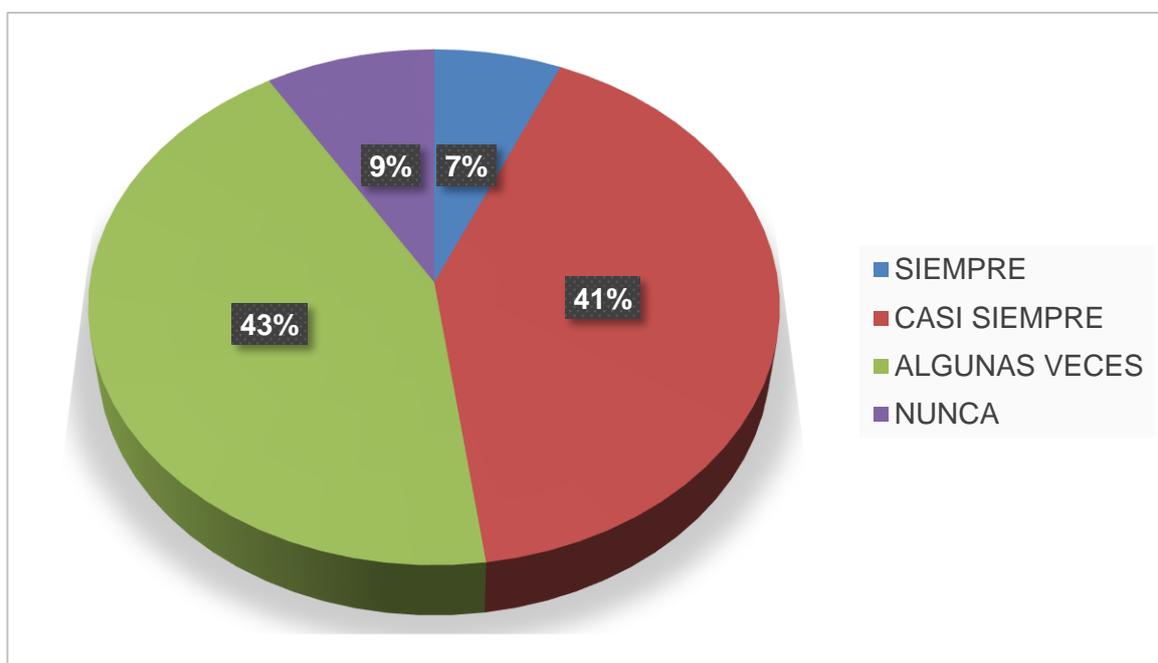


Gráfico 3. ¿He recibido alguna orientación con respecto a mi desempeño laboral dentro de la IE?

Según la encuesta realizada hemos encontrado que el personal de I.E muestra un 43% que indica que algunas veces ha recibido una motivación sobre su desempeño en la I.E., así mismo el 41% opina casi siempre, también el 9% dice nunca y el 7% indica que siempre recibió una orientación para mejorar su labor dentro de la I.E.

Tabla 5. ¿La Dirección de la IE, reconoce el trabajo que usted realiza dentro de ella?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	11%	5
CASI SIEMPRE	35%	16
ALGUNAS VECES	50%	23
NUNCA	4%	2
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

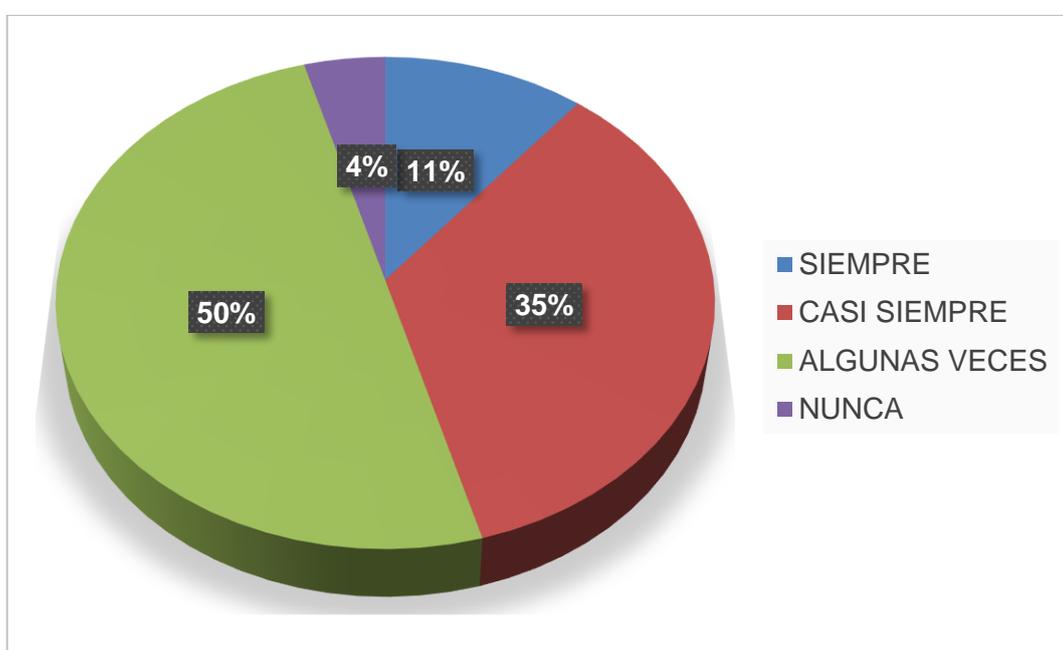


Gráfico 4. ¿La Dirección de la IE, reconoce el trabajo que usted realiza dentro de ella?

En la encuesta realizada encontramos los siguientes resultados que un 50% algunas veces la dirección reconoce su trabajo, también el 35% respondió casi siempre, el 11% manifestó siempre y un 4% nunca reconoce su labor dentro de su I.E.

Tabla 6. ¿Son tomadas en cuenta sus opiniones para mejorar la Gestión y el servicio Educativos?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	17%	8
CASI SIEMPRE	37%	17
ALGUNAS VECES	39%	18
NUNCA	7%	3
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

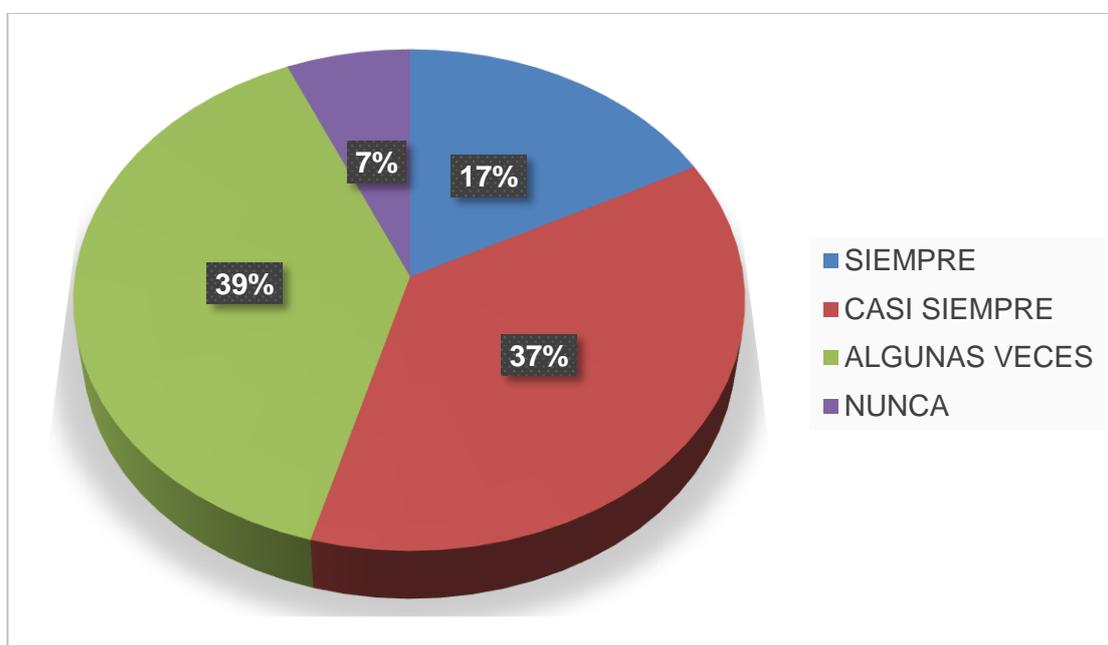


Gráfico 5. ¿Son tomadas en cuenta sus opiniones para mejorar la Gestión y el servicio Educativos?

Los resultados de la encuesta realizada nos dieron como resultado que el 39% algunas veces sus opiniones son tomadas en cuenta, donde el 37% dice casi siempre, un 17% responde nunca reconocen sus opiniones para mejorar la gestión y 7% nunca toma en cuenta sus opiniones.

Tabla 7. ¿Usted se siente satisfecho con el trabajo realizado en la I.E?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	9%	4
CASI SIEMPRE	30%	14
ALGUNAS VECES	46%	21
NUNCA	15%	7
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

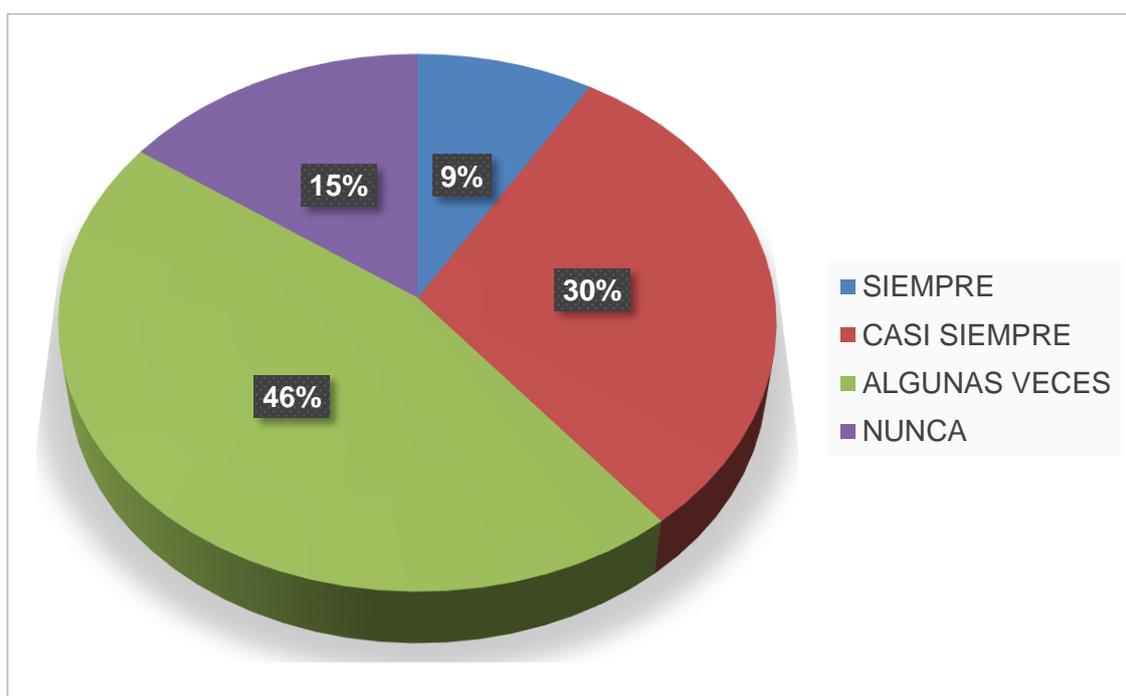


Gráfico 6. ¿Usted se siente satisfecho con el trabajo realizado en la I.E?

La encuesta nos muestra el siguiente resultado que un 46% algunas veces se siente satisfecho con su labor, un 30% respondió casi siempre, el 15% dice nunca y un 9% siempre se sintió satisfecho con su labor en la I.E.

Tabla 8. ¿Se siente satisfecho con la remuneración percibida?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	7%	3
CASI SIEMPRE	24%	11
ALGUNAS VECES	41%	19
NUNCA	28%	13
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

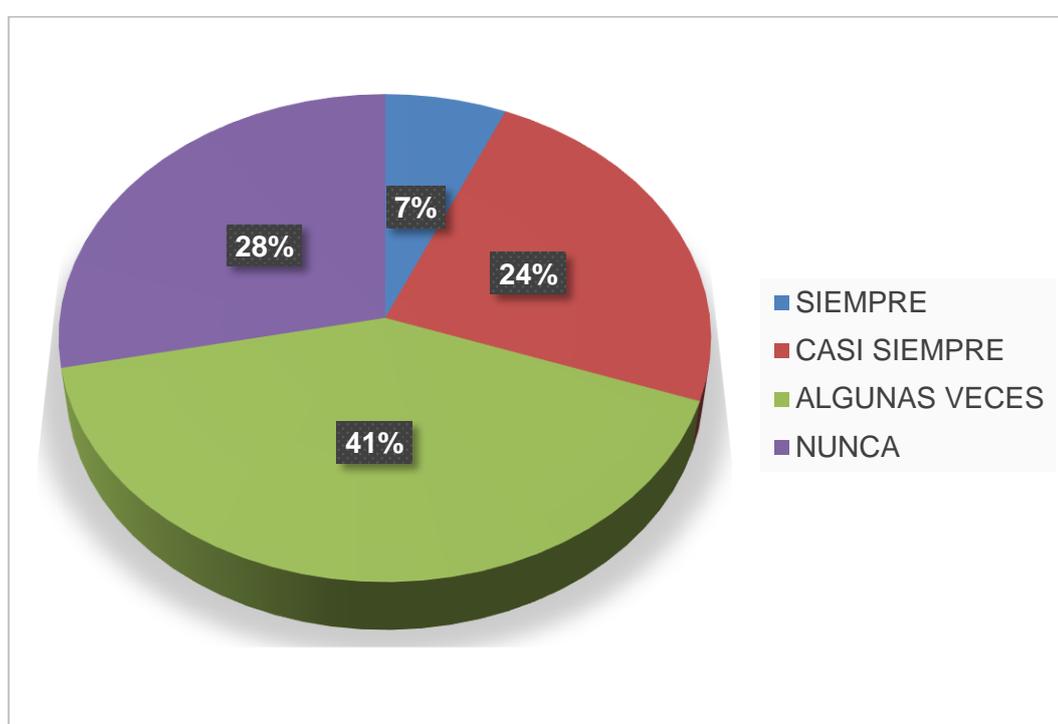


Gráfico 7. ¿Se siente satisfecho con la remuneración percibida?

Evidenciamos en el gráfico que un 41% algunas veces se siente satisfecho con la remuneración que percibe, 28% nunca se siente satisfecho y un 24% casi siempre nunca se siente satisfecho con la remuneración que recibe en la I.E

Tabla 9. ¿Usted cree que las instalaciones de la I.E son las adecuadas para el desarrollo de las clases?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	7%	3
CASI SIEMPRE	57%	26
ALGUNAS VECES	30%	14
NUNCA	7%	3
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

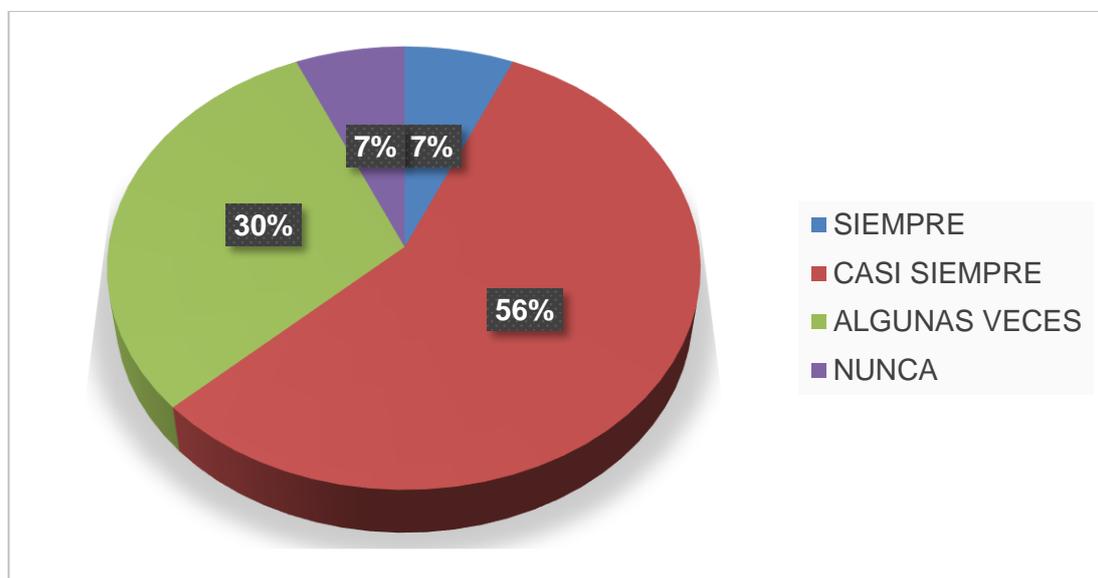


Gráfico 8. ¿Usted cree que las instalaciones de la I.E son las adecuadas para el desarrollo de las clases?

Los resultados nos muestran que el personal docente respondió con respecto a las instalaciones de la infraestructura son adecuadas el 57% casi siempre, el 30% dice algunas veces, el 7% menciono siempre al igual que nunca.

Tabla 10. ¿Crees usted que la I.E cumple con los Estándares Educativos?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	4%	2
CASI SIEMPRE	37%	17
ALGUNAS VECES	39%	18
NUNCA	20%	9
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

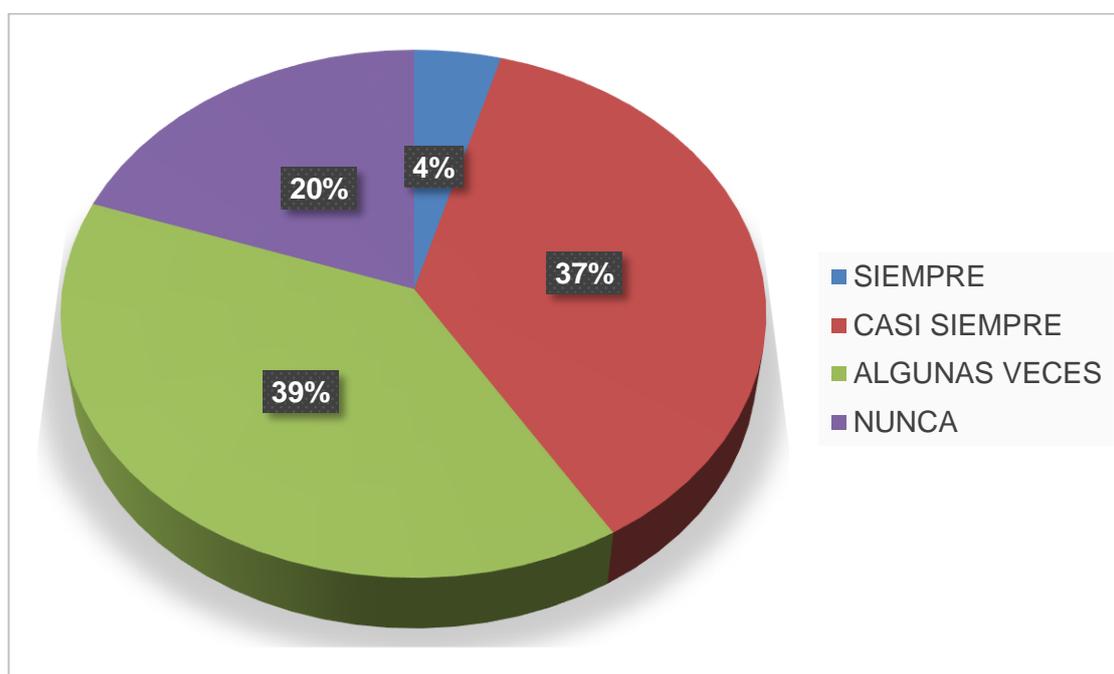


Gráfico 9. ¿Crees usted que la I.E cumple con los Estándares Educativos?

Los resultados de la encuesta con respecto al indicador que si la I.E cumple con los estándares educativos fue que el 39% manifiesta algunas veces cumple con los estándares educativos, así mismo el 37% dice casi siempre, el 20% expreso nunca y el 4% nunca cumplen con los estándares educativos.

Tabla 11. ¿Estoy de acuerdo con las supervisiones realizadas dentro de la I.E?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	13%	6
CASI SIEMPRE	33%	15
ALGUNAS VECES	37%	17
NUNCA	17%	8
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

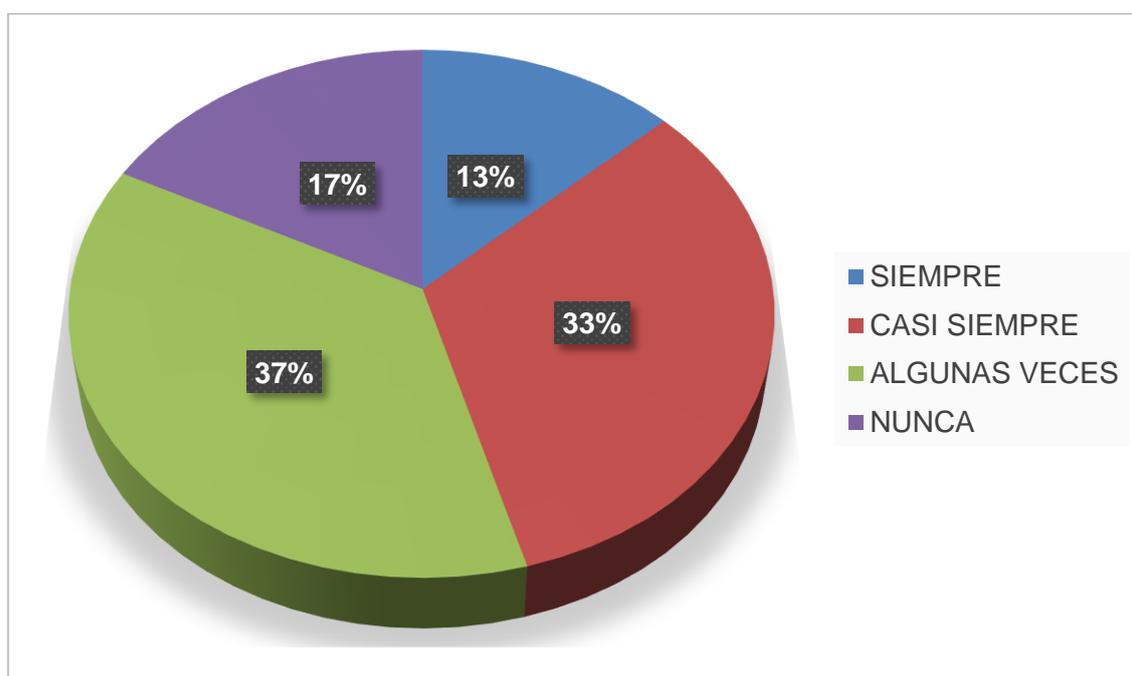


Gráfico 10. ¿Estoy de acuerdo con las supervisiones realizadas dentro de la I.E?

Los resultados de la encuesta con respecto al indicador que si está de acuerdo con las supervisiones dijo que el 37% respondió algunas veces, así mismo el 33% expuso casi siempre, el 17% dijo que nunca y el 13% expuso siempre está de acuerdo con las supervisiones.

Tabla 12. ¿Existe capacitación que, ayude a conocer mejores metodologías de enseñanza para ser aplicadas en la I.E?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	15%	7
CASI SIEMPRE	20%	9
ALGUNAS VECES	50%	23
NUNCA	15%	7
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

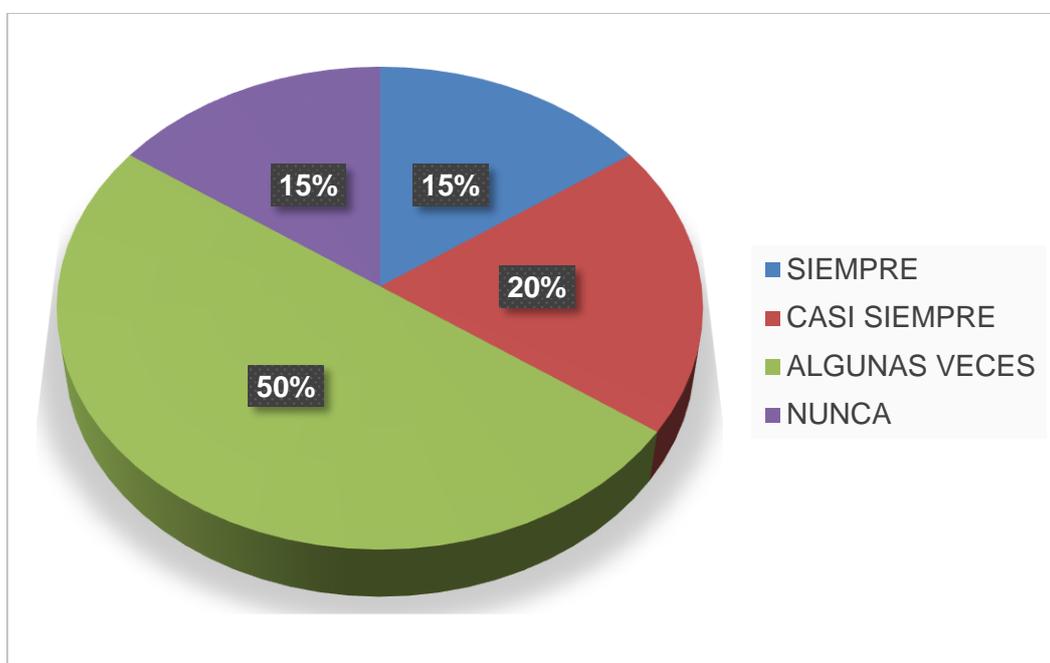


Gráfico 11. ¿Existe capacitación que, ayude a conocer mejores metodologías de enseñanza para ser aplicadas en la I.E?

Podemos evidencia en el resultado de la encuesta que el 50% expreso algunas veces existe capacitación que ayuda conocer mejores metodologías de aprendizaje, el 20% manifestó casi siempre, un 15% dijo que nunca así como siempre tienen capacitaciones.

Tabla 13. ¿Usted se siente comprometido (a) con la I.E?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	13%	6
CASI SIEMPRE	35%	16
ALGUNAS VECES	39%	18
NUNCA	13%	6
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

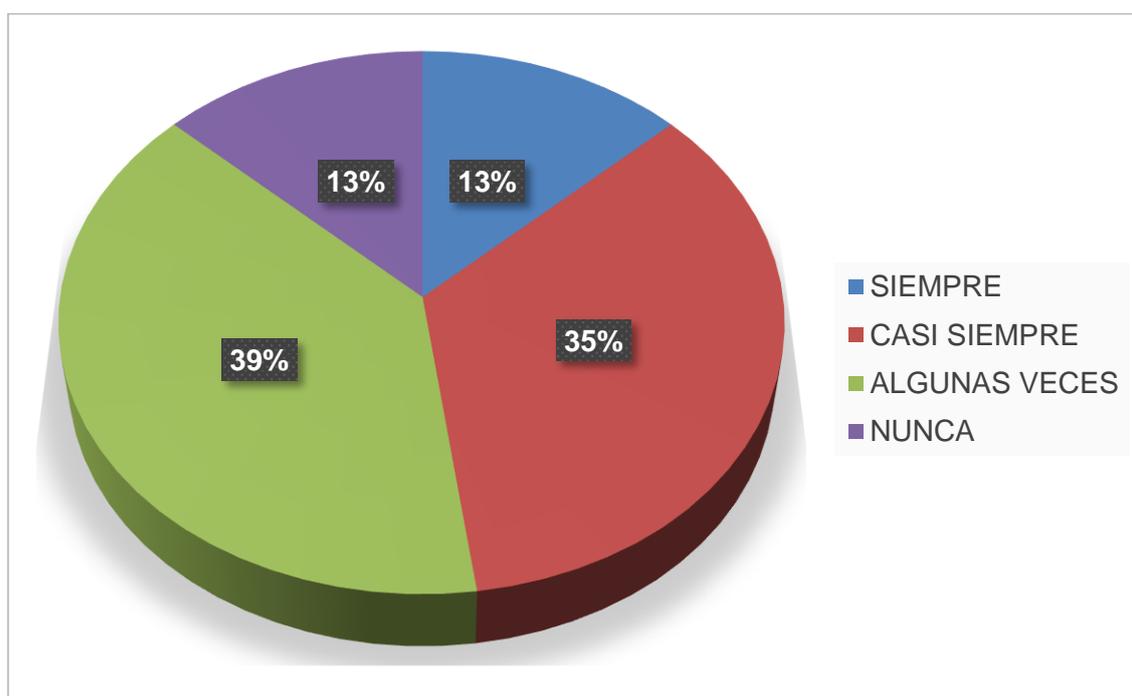


Gráfico 12. ¿Usted se siente comprometido (a) con la I.E?

Según la encuesta realizada se evidencia que el personal docente muestra un 39% dice algunas veces está comprometido, un 35% expreso casi siempre, el 13% manifestó nunca y a lo mismo que siempre se sienten comprometidos con su I.E.

Tabla 14. ¿Usted recomiendo a sus amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	11%	5
CASI SIEMPRE	35%	16
ALGUNAS VECES	41%	19
NUNCA	13%	6
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

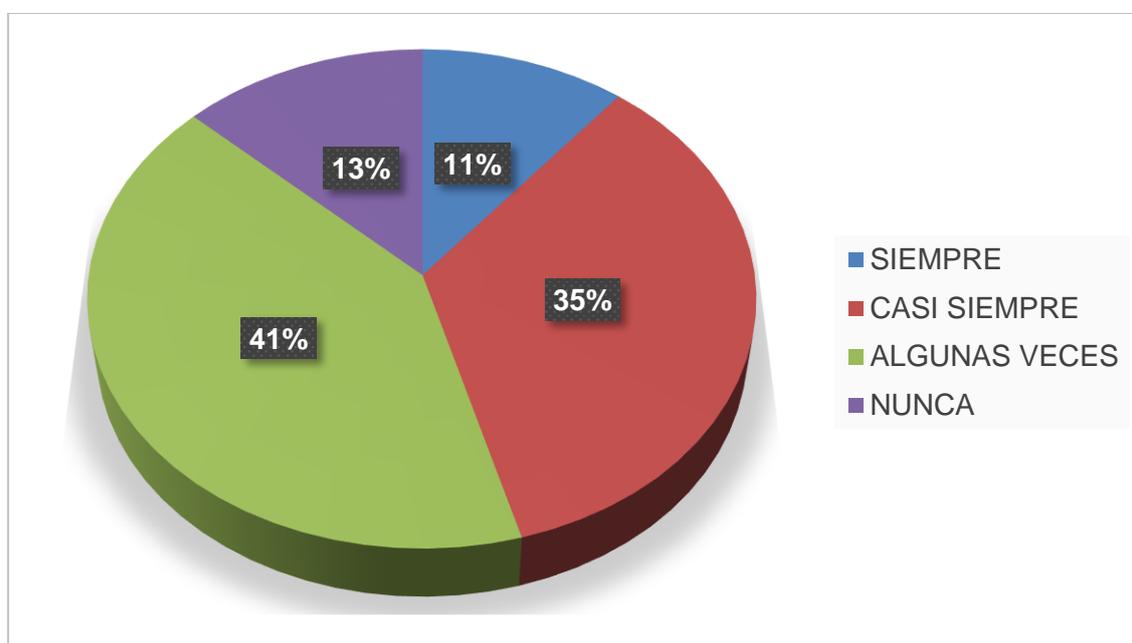


Gráfico 13. ¿Usted recomiendo a sus amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?

Como muestra los resultados según el indicador un 41% manifestó algunas veces recomienda a la institución como excelente lugar de trabajo, mientras que un 35% dijo casi siempre recomienda la institución, así mismo un 13% indica que nunca y 11% dice siempre recomiendan la institución respectivamente.

3.2. RESULTADOS DE DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 15. Ha tenido dificultades para resolver algún problema.

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	13%	6
CASI SIEMPRE	37%	17
ALGUNAS VECES	39%	18
NUNCA	11%	5
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

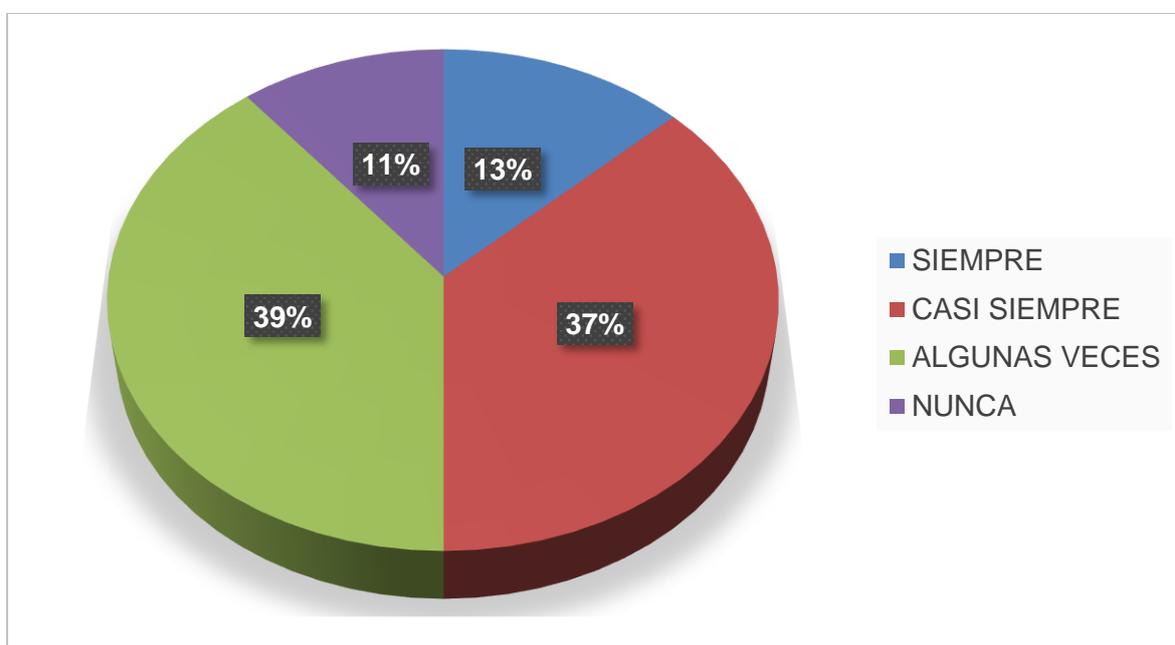


Gráfico 14. Ha tenido dificultades para resolver algún problema.

Según la grafica 14, el 39% de los encuestados respondieron que algunas veces ha tenido dificultad para resolver algún problema, mientras que un 37% por ciento consideran casi siempre, así mismo con un 13% por ciento que siempre y el 11% respondió nunca respectivamente.

Tabla 16. Brindo soluciones a su organización, para resolver problemas.

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	13%	6
CASI SIEMPRE	37%	17
ALGUNAS VECES	41%	19
NUNCA	9%	4
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

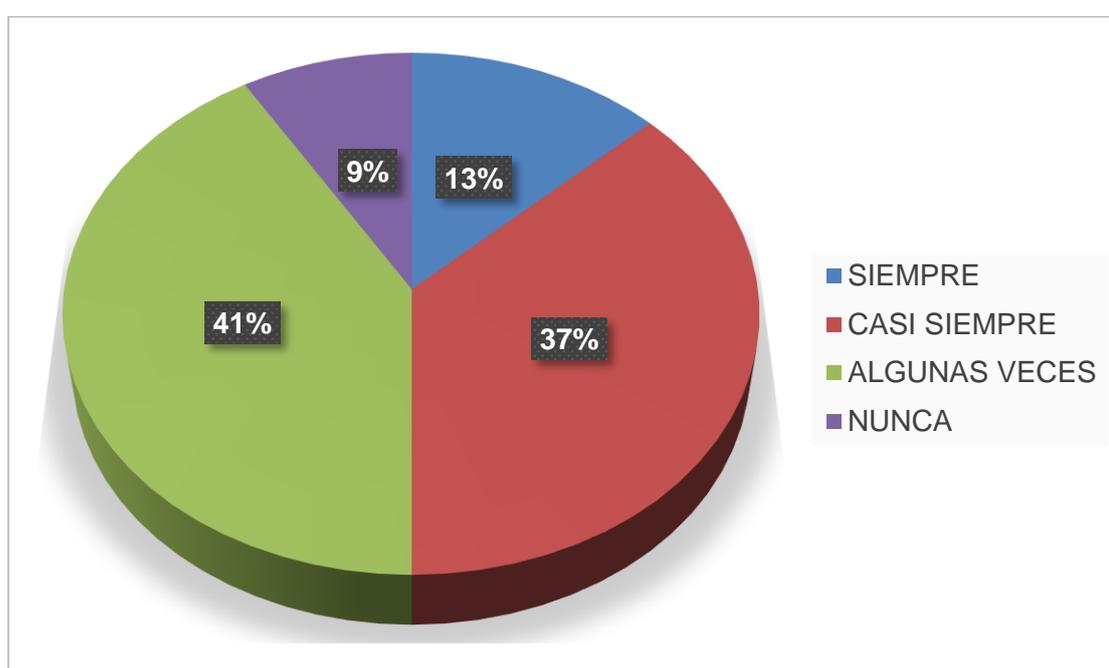


Gráfico 15. Brindo soluciones a su organización, para resolver problemas.

En el gráfico 15, se refiere a las soluciones para resolver algunos problemas, obteniendo un 41% de los encuestados respondieron algunas veces, mientras que el 37% consideran casi siempre, el 13% respondió siempre y el 9% considera nunca.

Tabla 17. ¿Evalúas tu desempeño docente dentro de la institución?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	7%	3
CASI SIEMPRE	52%	24
ALGUNAS VECES	33%	15
NUNCA	9%	4
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

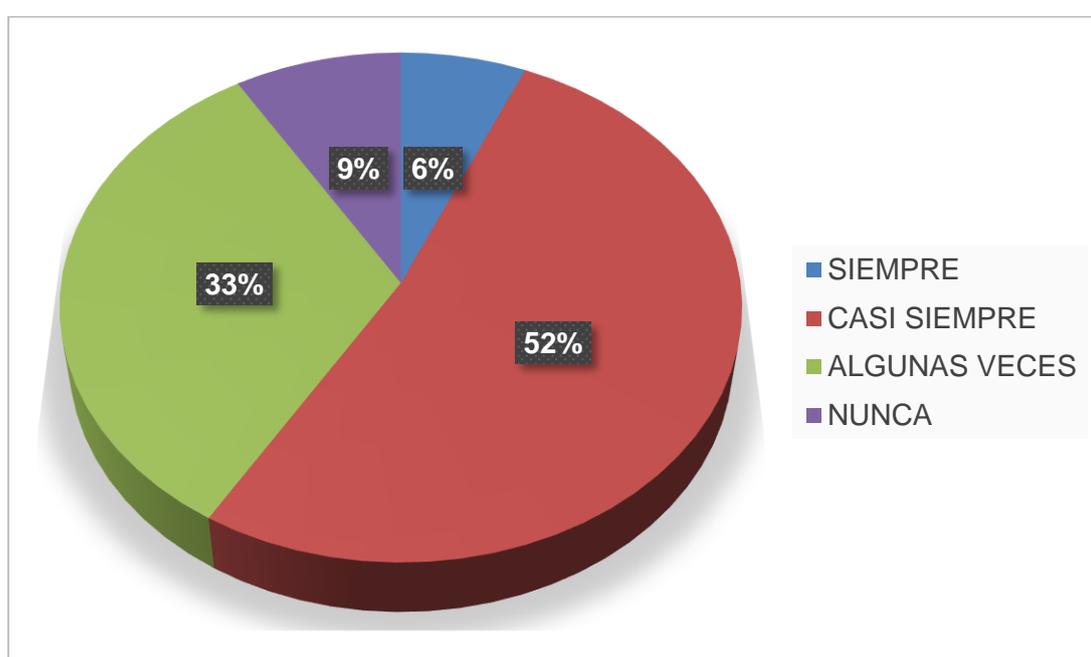


Gráfico 16. ¿Evalúas tu desempeño docente dentro de la institución?

Se muestra los resultados al indicador evalúas tu desempeño docente dentro de la institución, donde obtuvimos los siguientes resultados del 52% respondió casi siempre, mientras un 33% manifestó algunas veces, el 9% expresó nunca y el 7% siempre.

Tabla 18. ¿Usted cree que cumpliendo los procesos de trabajo, pueden ayudar a brindar una educación de calidad?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	17%	8
CASI SIEMPRE	46%	21
ALGUNAS VECES	35%	16
NUNCA	2%	1
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

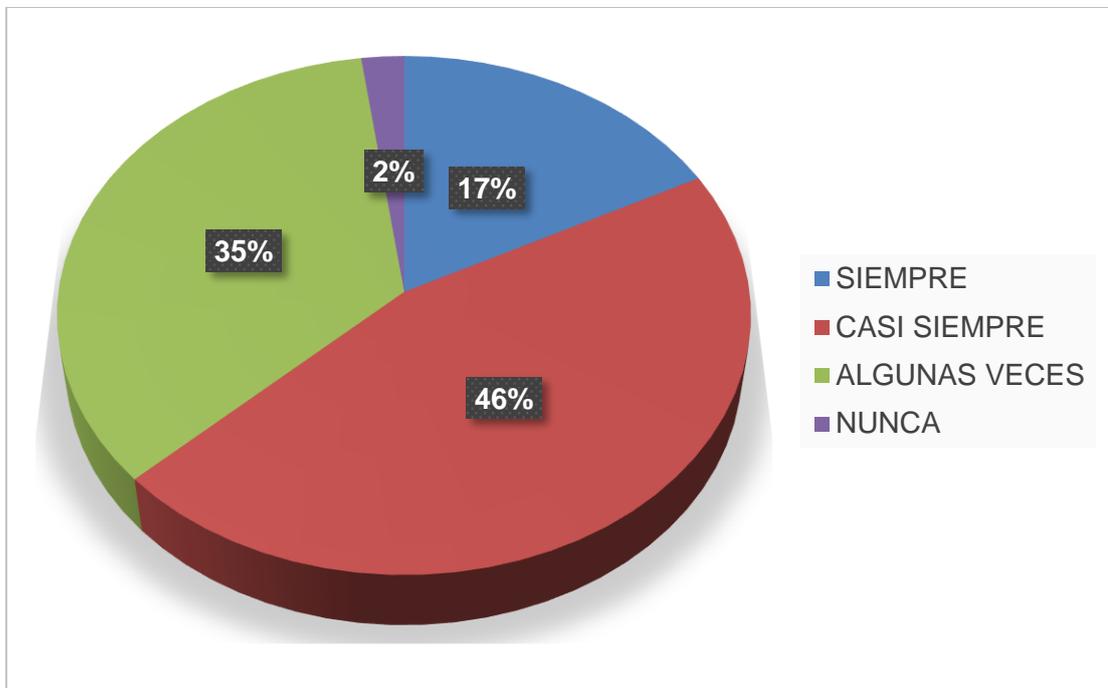


Gráfico 17. ¿Usted cree que cumpliendo los procesos de trabajo, pueden ayudar a brindar una educación de calidad?

Podemos evidenciar con respecto a la gráfico 6 que si cumpliendo los procesos de trabajo ayudaran a mejorar la calidad de educación obtuvimos los siguientes resultados el 46% respondió casi siempre, el 35% afirmo algunas veces, mientras que el 17% manifestó siempre y el 2% nunca.

Tabla 19. ¿Usted mantiene buena comunicación con los trabajadores dentro de tu I.E?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	15%	7
CASI SIEMPRE	46%	21
ALGUNAS VECES	33%	15
NUNCA	7%	3
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

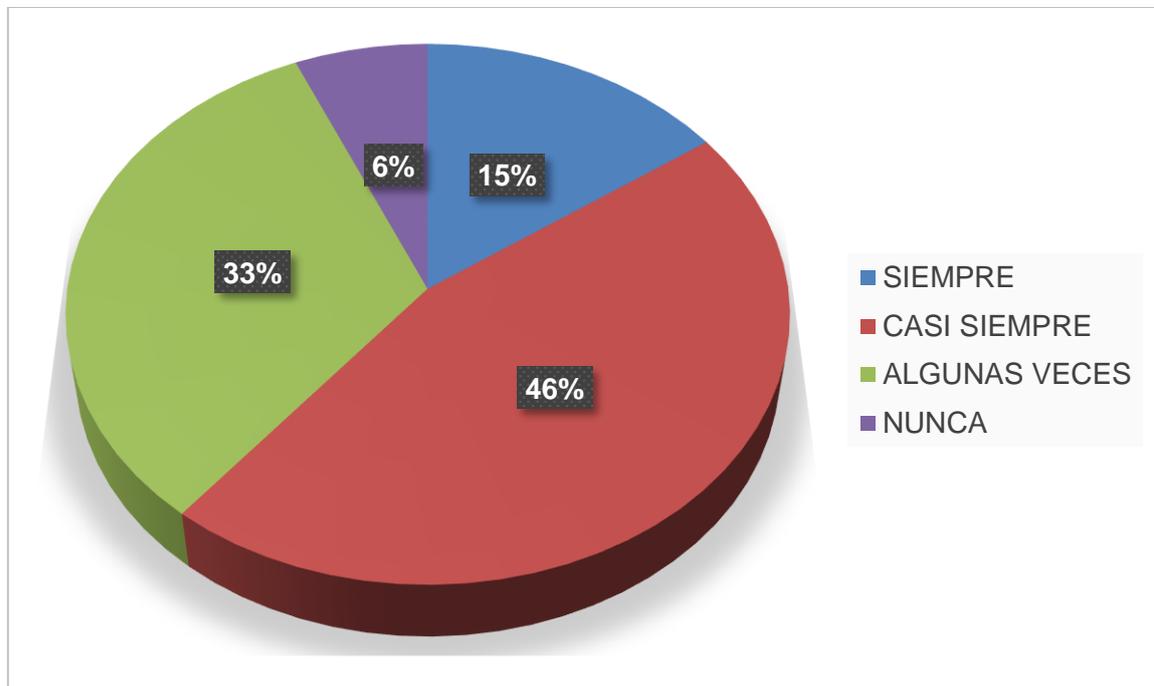


Gráfico 18. ¿Usted mantiene buena comunicación con los trabajadores dentro de tu I.E?

Evidenciamos que con respecto al indicador si tiene buena comunicación con los trabajadores de la I.E respondieron un 46% casi siempre, a su vez el 33% manifestó algunas veces, mientras el 15% siempre y el 7% nunca.

Tabla 20. ¿Usted cumple con las normas y procesos administrativos establecidos dentro de la IE?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	7%	3
CASI SIEMPRE	39%	18
ALGUNAS VECES	37%	17
NUNCA	17%	8
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

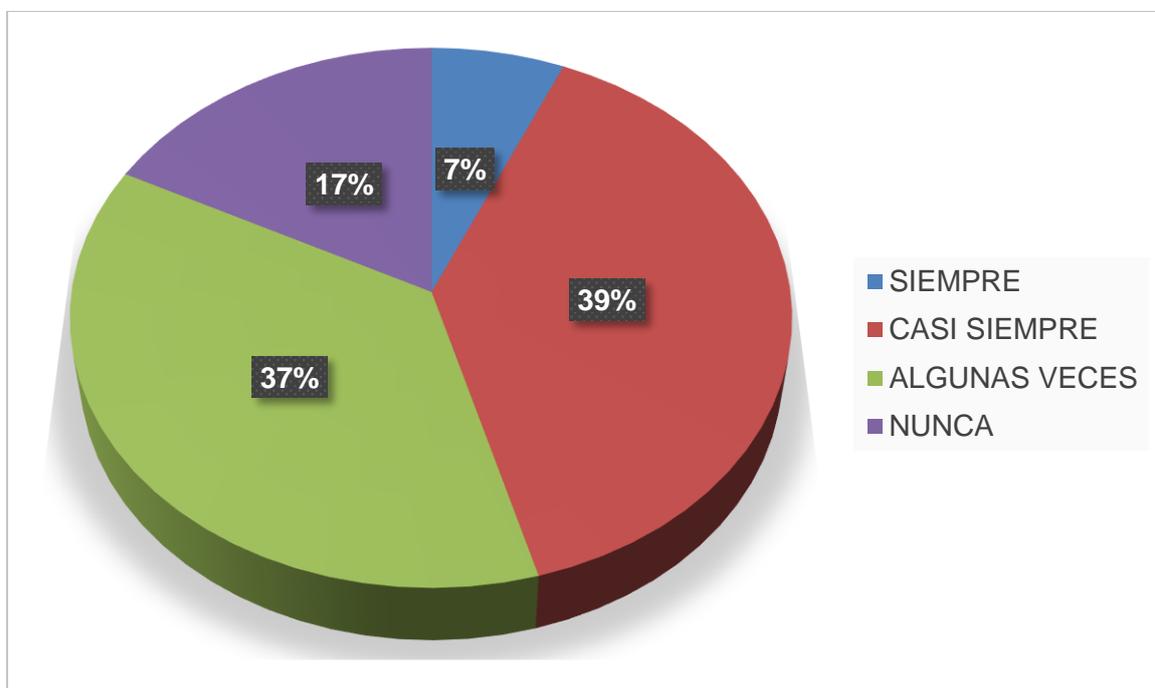


Gráfico 19. ¿Usted cumple con las normas y procesos administrativos establecidos dentro de la IE?

Los resultados de la encuesta nos muestra que el 39% casi siempre cumple con las normas y procesos administrativos establecidos, el 37% expreso algunas veces, un 17% dice nunca y el 7% opino siempre cumplen con las normas de la I.E.

Tabla 21. ¿Usted encuentra motivación para mejorar el servicio educativo de la IE?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	7%	3
CASI SIEMPRE	28%	13
ALGUNAS VECES	48%	22
NUNCA	17%	8
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

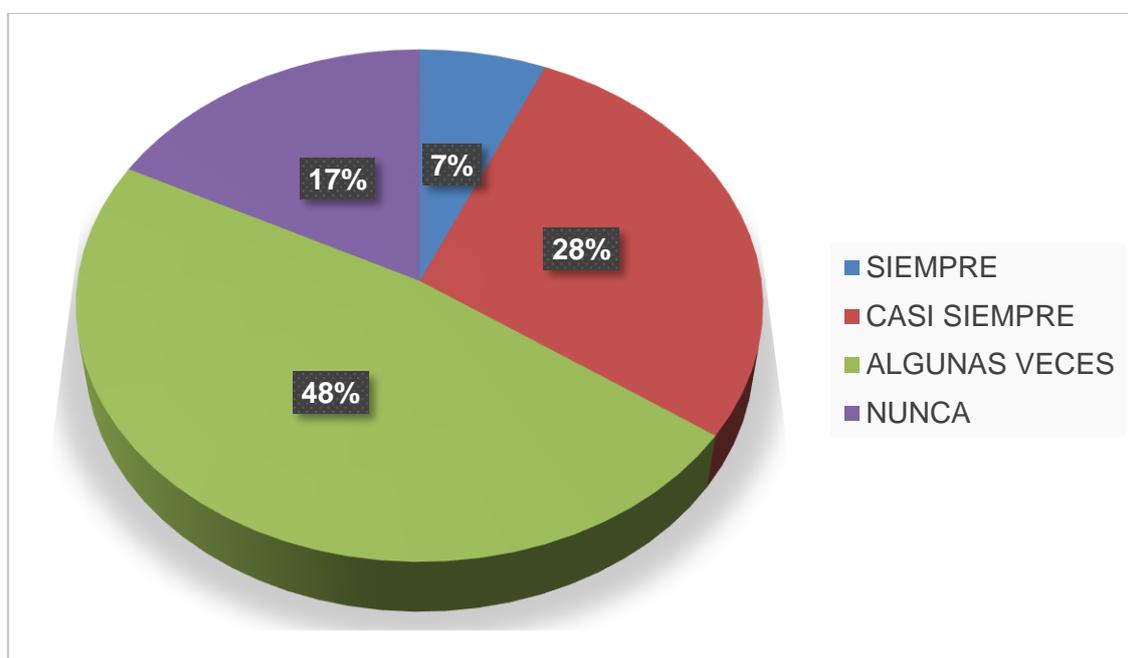


Gráfico 20. ¿Usted encuentra motivación para mejorar el servicio educativo de la IE?

Según la encuesta realizada hemos encontrado que el personal de I.E muestra un 45% que indica que algunas veces se encuentra una motivación a mejorar, el 28% manifestó casi siempre, un 17% manifestó nunca y el 7% indica que siempre se siente motivado.

Tabla 22. ¿Atiende dudas académicas de los estudiantes fuera de clase?

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	41%	19
CASI SIEMPRE	43%	20
ALGUNAS VECES	13%	6
NUNCA	2%	1
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

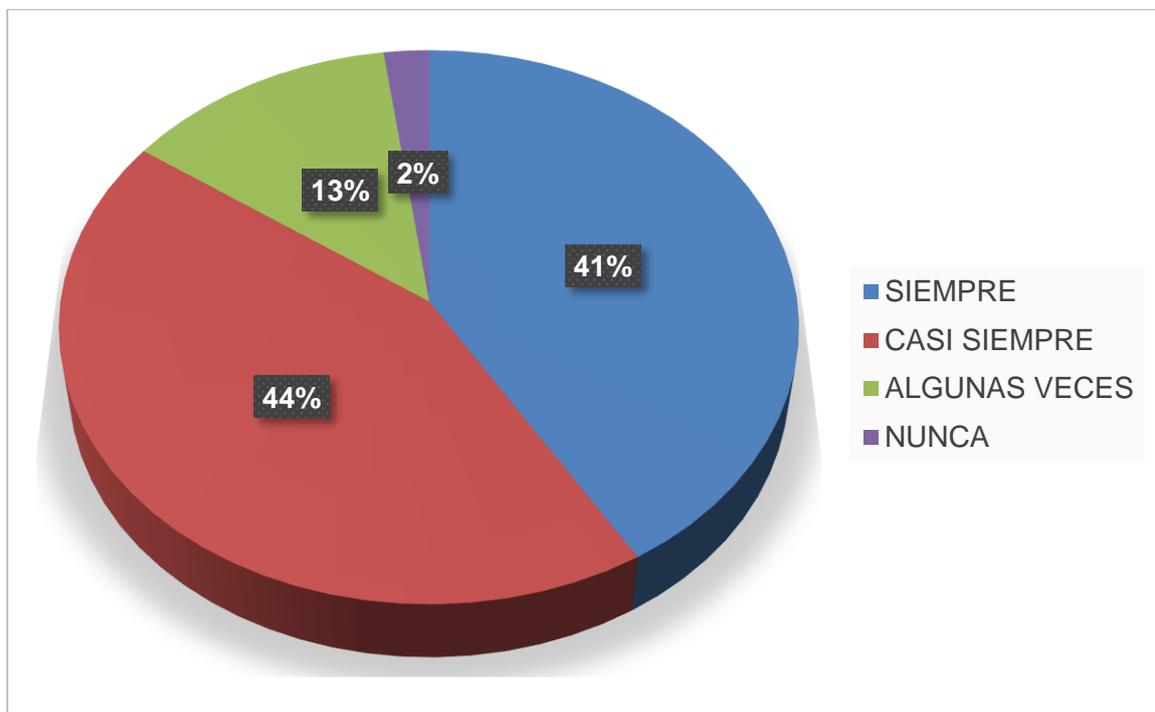


Gráfico 21. ¿Atiende dudas académicas de los estudiantes fuera de clase?

Podemos evidenciar que según los resultados muestran que el 44% manifestó casi siempre atiende dudas fuera de clases, un 41% dijo que siempre, un 13% algunas veces y solamente 2% manifestaron que nunca atiende dudas fuera de clases.

Tabla 23. Establece normas de convivencia al inicio de la sesión de aprendizaje.

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	46%	21
CASI SIEMPRE	43%	20
ALGUNAS VECES	11%	5
NUNCA	0%	0
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

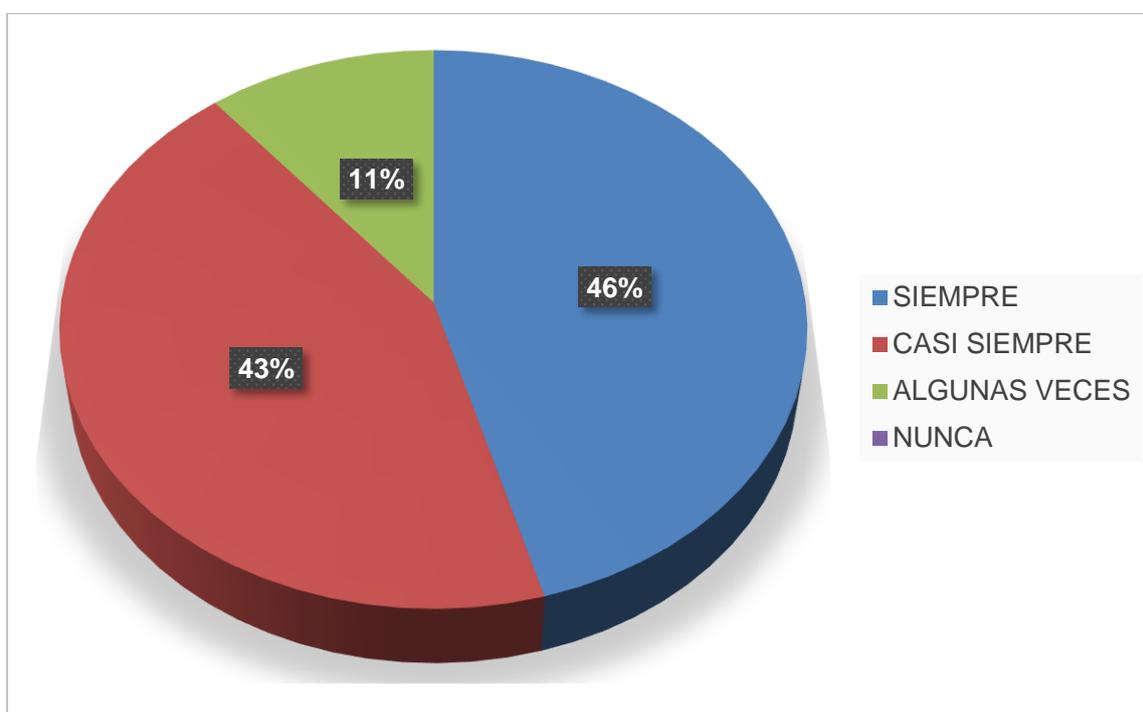


Gráfico 22. Establece normas de convivencia al inicio de la sesión de aprendizaje.

Como muestra el gráfico el 46% siempre establece normas de convivencia al inicio de las sesiones de aprendizaje, un 43% casi siempre y un 11% algunas veces, mientras que un 0% nunca establece las normas.

Tabla 24. Informa a padres de familia y acudientes sobre el desempeño de los estudiantes.

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	52%	24
CASI SIEMPRE	41%	19
ALGUNAS VECES	4%	2
NUNCA	2%	1
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

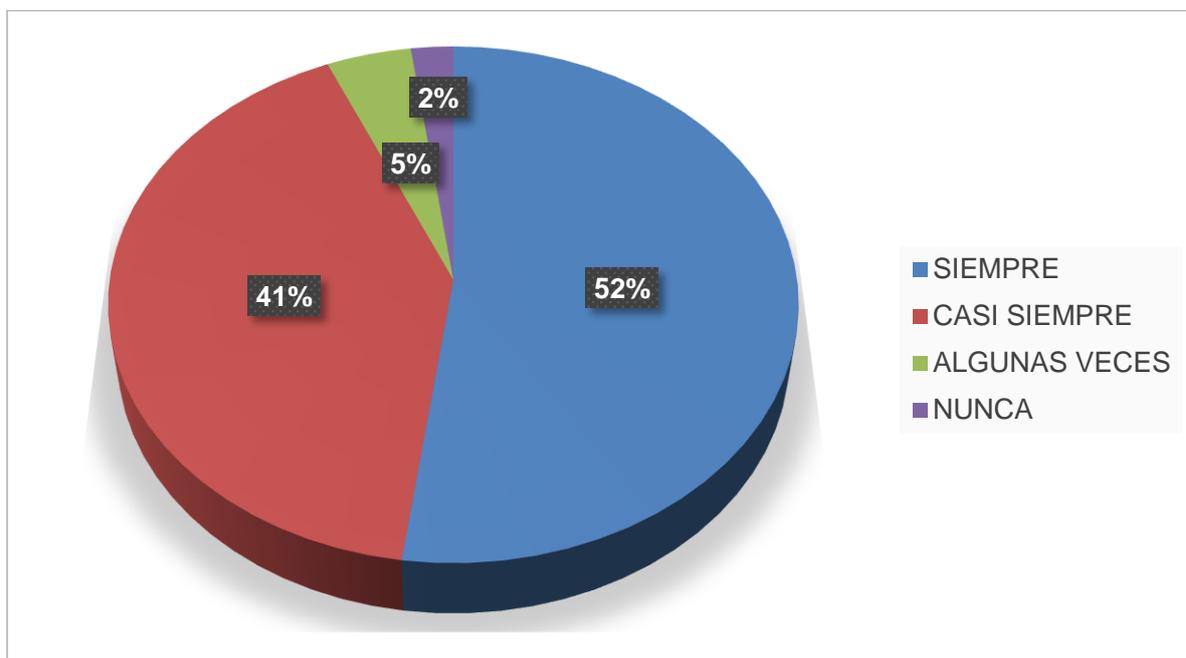


Gráfico 23. Informa a padres de familia y acudientes sobre el desempeño de los estudiantes.

Según el resultado de la encuesta el 52% dice que siempre informa a los padres de familia y acudientes sobre el desempeño de los estudiantes, un 41% casi siempre lo hace, un 5% algunas veces lo hace y el 2% nunca lo hace.

Tabla 25. Llega a clases puntualmente y sus orientaciones son seguidas por todos los estudiantes.

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	61%	28
CASI SIEMPRE	33%	15
ALGUNAS VECES	7%	3
NUNCA	0%	0
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

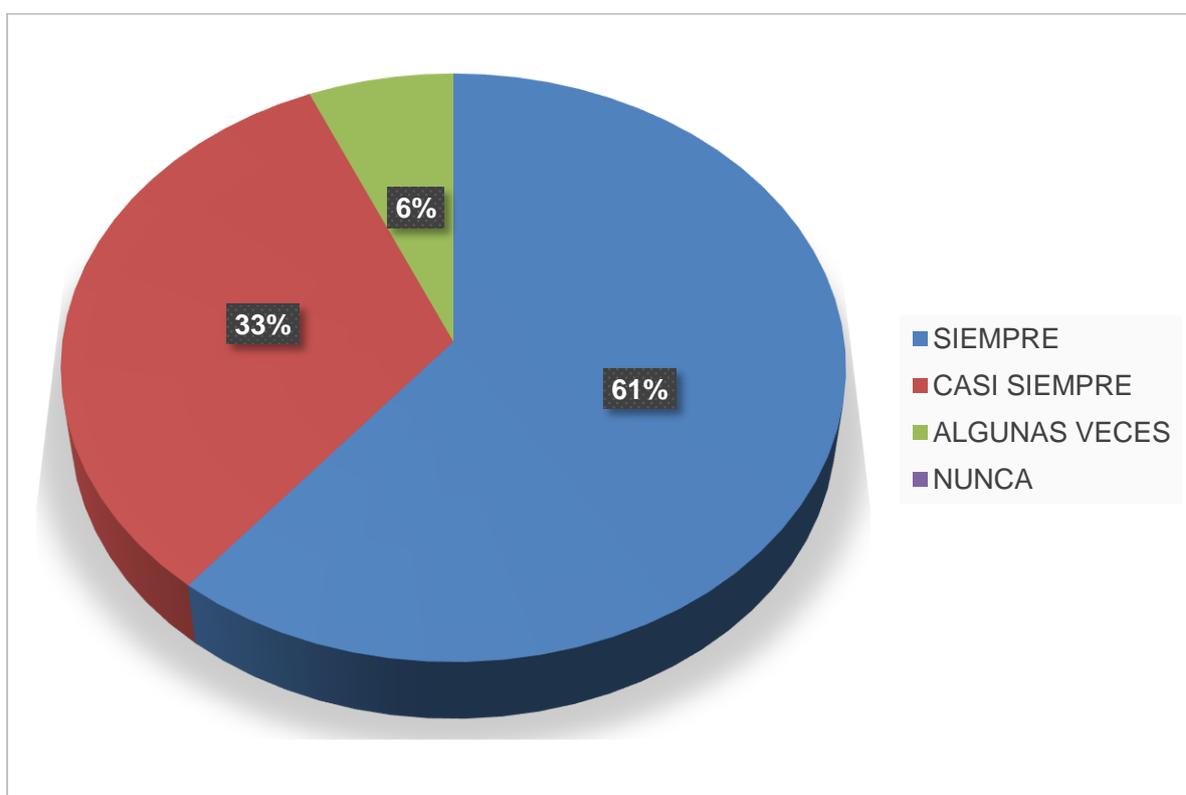


Gráfico 24. Llega a clases puntualmente y sus orientaciones son seguidas por todos los estudiantes.

Como se muestra en el gráfico, el 61% siempre llega puntual a clases, un 33% casi siempre lo hace y el 6% algunas veces lo hace, mientras que un 0% nunca llega tarde a clase.

Tabla 26. Empiezan y terminan a la hora indicada.

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	57%	26
CASI SIEMPRE	35%	16
ALGUNAS VECES	9%	4
NUNCA	0%	0
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

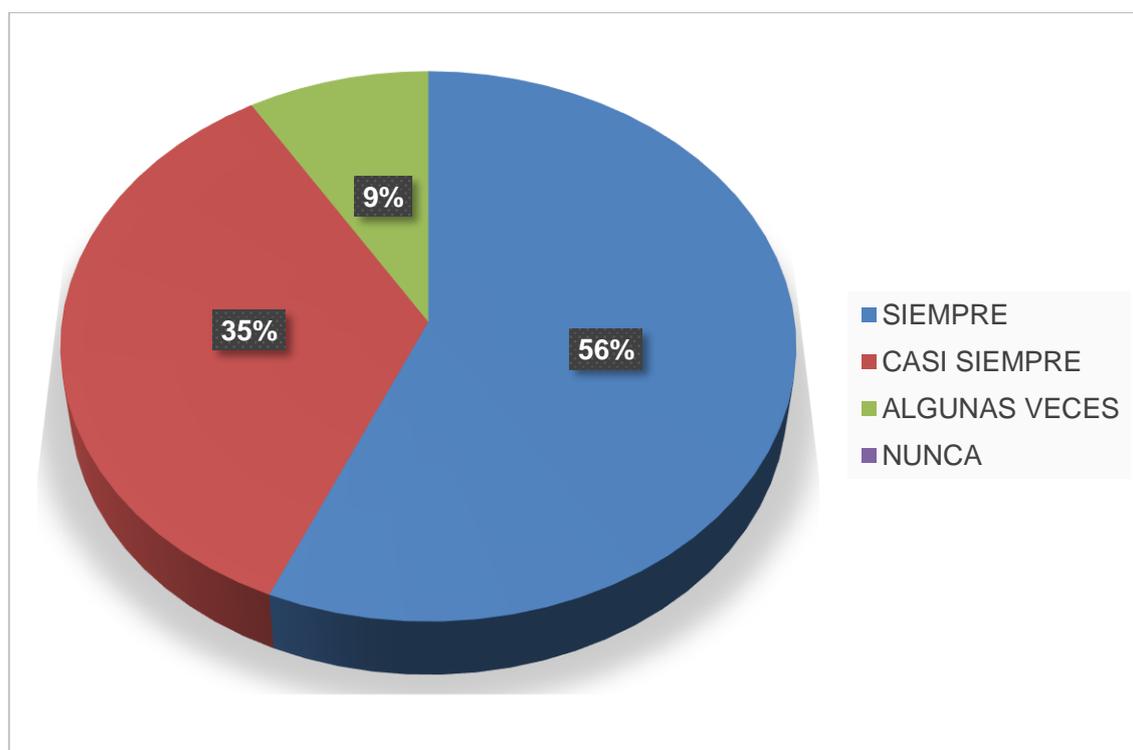


Gráfico 25. Empiezan y terminan a la hora indicada.

Según el gráfico se muestra que el 56% siempre empiezan y terminan a la hora indicada, el 35% casi siempre lo hace y un 9% algunas veces se ciñe al horario.

Tabla 27. Desarrollan los temas propuestos en el tiempo indicado.

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	48%	22
CASI SIEMPRE	35%	16
ALGUNAS VECES	15%	7
NUNCA	2%	1
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

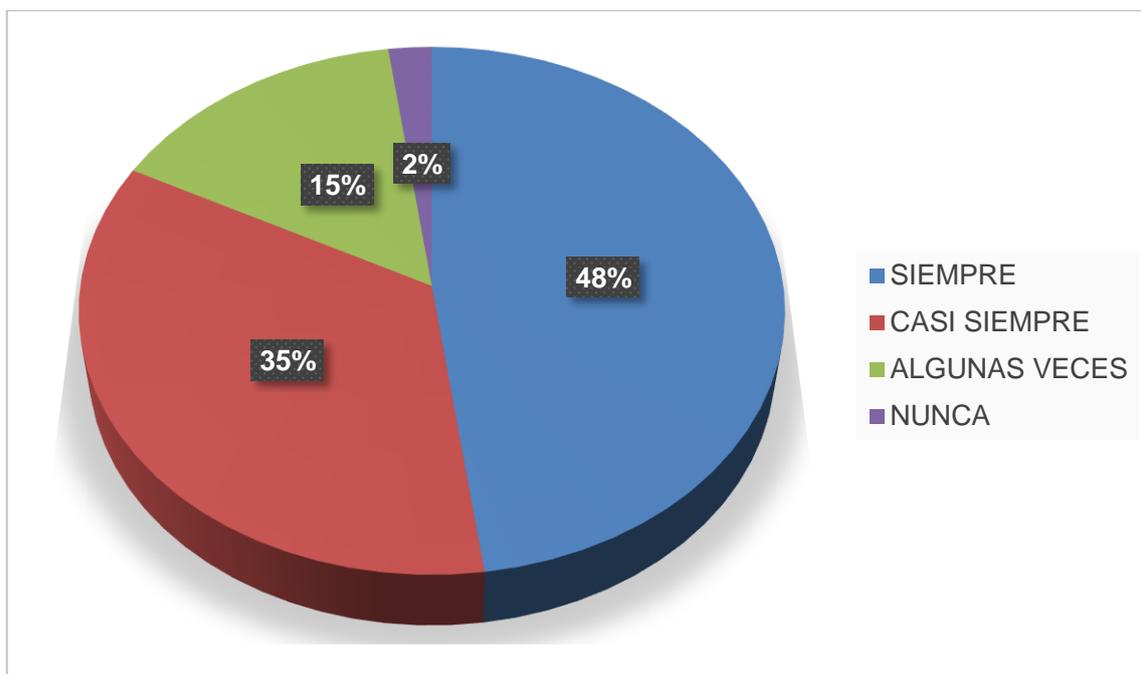


Gráfico 26. Desarrollan los temas propuestos en el tiempo indicado.

En el gráfico se muestra que el 48% siempre desarrollan los temas propuestos en el tiempo indicado, un 35% casi siempre lo realiza, un 15% algunas veces lo hace y solamente un 2% nunca lo hace.

Tabla 28. Utiliza las Tics en el desarrollo del aprendizaje.

SECTOR	%	FRECUENCIA
SIEMPRE	52%	24
CASI SIEMPRE	35%	16
ALGUNAS VECES	9%	4
NUNCA	4%	2
TOTAL	100%	46

FUENTE: Elaboración propia.

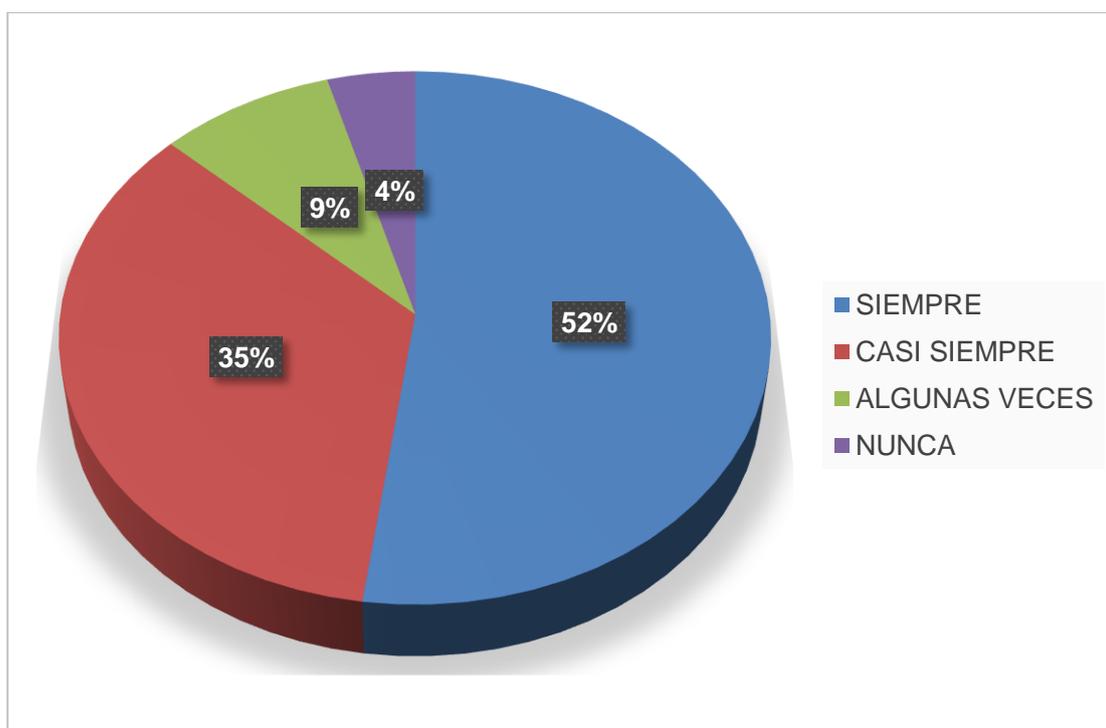


Gráfico 27. Utiliza las Tics en el desarrollo del aprendizaje.

Se evidencia que según el gráfico que el 52% siempre utilizan las Tics en el desarrollo del aprendizaje, un 35% casi siempre, un 9% algunas veces y un 4% nunca.

3.3. CORRELACIÓN (r).

El coeficiente de correlación lineal o coeficiente de relación de spearman es el cociente entre la covarianza y el producto de las desviaciones típicas de ambas variables.

El coeficiente de correlación lineal se expresa mediante la letra r.

$$r = \frac{\sigma_{xy}}{\sigma_x \sigma_y}$$

Donde:

- r = Coeficiente de correlación.
- σ_{xy} = Covarianza.
- σ_x = Desviación típica de la variable independiente (Clima organizacional).
- σ_y = Desviación típica de la variable dependiente (Desempeño docente).

Tabla 29. Escala de interpretación del coeficiente “r”

RANGO RELACIONAL	
0.00 – 0,25	Escasa o nula
0,26 – 0,50	Débil
0,51 – 0,75	Entre moderada y fuerte
0,76 – 1.00	Entre fuerte y perfecta

FUENTE: (Martínez Ortega, 2009)

Para poder trabajar con los resultados de los cuestionarios, se tiene que dar valores, ya que se sustentan en una escala de Likert ambos cuestionario. La calificación o puntuación se asigna de acuerdo a la dirección del ítem, si tiene una dirección positiva la puntuación es:

Tabla 30. Valores de transformación para escala de Likert

PREGUNTAS POSITIVAS	
(+2)	Siempre
(+1)	Casi siempre
(0)	Algunas veces
(-1)	Nunca

FUENTE: Berenson, M (2006) Estadística para Administración

Para poder determinar la correlación se realizó la transformación de los resultados según lo explicado en la tabla 30, posteriormente se realizó la suma de los resultados por cada encuestado según las dos partes de la encuesta tal como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 31. Preguntas por variable según la encuesta.

Variables	Preguntas
Clima Organización	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
Desempeño Docente	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27

FUENTE: Elaboración propia

La encuesta como se explicó anteriormente en el inciso 2.5. “Métodos de análisis de datos”, el instrumento consta de 2 partes, las preguntas que tratan de determinar los indicadores de la variable independiente (Clima organizacional) y de la variable dependiente (Desempeño docente), tal como se explica en la tabla N° 30. Las preguntas de la 1 a la 13 fueron transformadas y luego se sumaron los resultados de cada pregunta para determinar un valor único de la variable independiente por encuestado, de la misma manera se procesaron los resultados de las preguntas 14 a la 27, las mismas que se refirieron a la variable dependiente.

Según la conversión especificada en la tabla 30 y las preguntas de las variables explicadas en la tabla 31; se realizó el estudio del grado de correlación de rho o “r”, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 32. Correlación entre El Clima Organizacional y el Desempeño Docente.

		Desempeño docente
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,683
	N	46

FUENTE: Elaboración Propia

Según el resultado del coeficiente de correlación “r”, determinado por los resultados del instrumento se puede determinar que las variables tienen una correlación **entre moderada y fuerte** según la tabla 29.

3.4. DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE LAS VARIABLES

Para poder determinar si las variables están en un rango de bueno, regular o malo se tomará los resultados de los colaboradores y se determinará según la escala de likert que se está trabajando, de esta manera se determinara el nivel según la tabla 33.

Tabla 33. Niveles de satisfacción.

Nivel	Significado
1 a 1.99	Bueno
2 a 2.99	Regular
3 a 4	Malo

FUENTE: Elaboración Propia

Según la tabla anterior se determina bueno a los promedios de las preguntas de las variables que se encuentren entre el rango de 1 a 1.99 y malo a los promedios que este entre 3 y 4, esto se determinó porque en la escala de Liker que se trabajó, este fue el esquema que se utilizó. Según lo explicado en la tabla 33 se tienen los siguientes resultados.

Tabla 34. Determinación de promedios de las variables

CLIMA ORGANIZACIÓN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	PROMEDIO GENERAL
<i>Prom.</i>	2,26	2,15	2,54	2,48	2,35	2,67	2,91	2,37	2,74	2,59	2,65	2,52	2,59	2,53

DESEMPEÑO DOCENTE	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	PROMEDIO GENERAL
<i>Prom.</i>	2,48	2,46	2,43	2,22	2,30	2,65	2,70	1,76	1,65	1,57	1,46	1,52	1,72	1,65	2,04

FUENTE: Elaboración Propia

En la tabla 34 se determinó primero los promedios de cada pregunta de la variable dependiente, las mismas que estaban en la escala de regular, por lo que el promedio general fue este, lo que nos dice que el clima organizacional en la I.E. Abraham López Lucero es **Regular**.

De la misma manera se desarrolló el promedio de las preguntas con referencia al desempeño docente, en las que la mitad de preguntas tuvieron un resultado regular y la otra mitad un resultado de bueno, lo mismo que en el promedio general de la variable se determinó que el desempeño docente en la institución es **Regular**, pero el mismo tienen una fuerte tendencia a lo buen por su cercanía con estos valores.

IV. DISCUSIÓN.

Nos encontramos en una competencia entre instituciones educativas para brindar la mejor calidad, para seguir adelante con nuestras actividades y de esta manera mantenerse en el tiempo. Por este motivo la I.E. N° 18322 Abraham López Lucero, en su esfuerzo de ser mejor ha tenido cambios sustanciales para mejorar el clima organizacional y dar muestra a la sociedad que el desempeño docente va de la mano con la organización, tal como lo describe Hudson (2007), el clima organizacional es un peldaño para avanzar juntamente con el desempeño laboral, concordando con este, en la tabulación de información se puede ver el grado de relación que hay entre el desempeño docente y el clima organizacional.

En lo que respecta al clima organizacional de la I.E. N° 18322, se puede resumir lo siguientes:

- En la administración hay 52% de encuestados que respondieron que la directora da el ejemplo siempre o casi siempre, el 48% si ha recibido orientación para la realización de sus labores, así mismo el 35% respondió que siempre o casi siempre hay capacitaciones para conocer mejores metodologías, un 46% se encuentra de acuerdo con la supervisión, y el 46% a recibido reconocimiento por su trabajo por parte de la dirección.
- En lo que respecta a los objetivos y liderazgo de la I.E., un 67% respondió que si evalúa el servicio que brindan y es gracias a que son tomadas en cuenta su opinión para mejorar la gestión y el servicio educativo (54%), que los estándares educativos casi siempre se logran cumplir (37%), por ese motivo ellos siempre o casi siempre recomiendan su institución como centro de trabajo (46%).
- En la comunicación inter personal de los docentes; un 61% siempre o casi siempre tienen una buena comunicación interna y un 48% se siente comprometido con la I.E.
- En lo que respecta a motivación, el 46% dijo que algunas veces está satisfecho con su trabajo así mismo el 41% algunas veces están satisfechos con la remuneración percibida, situación que debe de realizar alguna estrategia la dirección para cambiar con esta percepción.
- Condiciones físicas, el 57% considera que casi siempre las instalaciones de la I.E. son las adecuadas, salvo algunas excepciones.

Él lo que respecta al desempeño docente se puede resumir en lo siguiente:

- Dentro del aula; el 52% casi siempre evalúan su desempeño, tratando en lo sumo posible de cumplir con los procesos (63%) para brindar una educación de calidad, cumpliendo las normas (39%), encontrando motivación algunas veces para realizar la mejora del servicio (46%), atendiendo dudas académicas (85%), pero siempre estableciendo normas de conducta en el aula (46%), y manteniendo informados a los padres de familia sobre el avance de sus hijos (52%), cumpliendo con el horario indicado (56%) y utilizando las Tics en el desarrollo del aprendizaje (52%).
- Fuera del aula; el 39% alguna vez ha tenido dificultades en resolver algún problema de la institución esto sumado a que el 41% pocas veces ha brindado soluciones, nos muestra que hay un sector de los educandos que les falta potenciar su liderazgo y eso es necesario para que la I.E. pueda seguir mejorando.

Toda esta percepción concuerda con lo expresado por (Litwin G. &, Motivación y Clima Organizacional, 2001), cuando indica que el clima organizacional y el desempeño docente siempre buscan mejorar a la organización, así la funcionalidad de ella es fuerte y sus trabajadores por eso se busca estar a la vanguardia de todo lo que pasa en el mundo y así vincular o apuntar a ser el número uno, a la vez los empleados al ver que el clima es un ambiente agradable de trabajar ponen todo su empeño para que siga creciendo y el nombre de la instancia a la que representan brilla en el mundo laboral, haciéndolos sentir muy orgullosos de pertenecer a la organización.

Concuerdo con Ordinola y Pilar (2015), cuando indican que el clima institucional es un ente importante para el desempeño laboral de los trabajadores, así los empleados participan sin la obligación de hacerlo sino más bien de forma voluntaria y solidaria realizan sus organizaciones o actividades para beneficiar, a la vez le seguimos pues el indica que un ambiente favorable para trabajar es un disfrute del trabajo para el empleador, pues donde está el clima bien organizado el desempeño laboral del trabajador se desarrolla al mayor porcentaje para que la empresa siga su marcha hacia delante.

No puedo dejar de mencionar a Saccca (2010), pues el menciona que la relación entre estas dos variables mantiene los valores y las actitudes de los trabajadores de una manera buena, generando así la competitividad entre los trabajadores y con otras empresas, siendo así el éxito de todos, el éxito de la instancia, empresa u organización.

V. CONCLUSIONES

- Para determinar el clima organizacional de los docentes en la I.E. Abraham López Lucero, primero se realizó un análisis según los resultados obtenidos de nuestro instrumento, con los mismos que se logró determinar que los docentes tienen un clima organizacional **regular (2,53)**, esto se evidencia en la relación con los siguientes aspectos como las orientaciones o capacitaciones respecto al trabajo que deben realizar en la I.E, esto hace que los colaboradores se sientan insatisfechos con su trabajo, trayendo como consecuencia el poco compromiso hacia la institución .
- Para determinar el desempeño laboral de la plana docente, se realizó un análisis teniendo como base el instrumento elaborado, a través del cual se determinó que el desempeño laboral de los docentes es **regular (2.04)**, esto se puede evidenciar porque se tiene que mejorar en los siguientes aspectos: conocimiento de normas y procesos administrativos, a la vez la motivación del docente implica capacitaciones los cuales no son proporcionados por la instancia y esto acarrea las dudas académicas para que el docente se desempeñe de la mejor manera dentro de la I.E, por tal motivo se determina que el desempeño de la plana docente puede mejorar a través del clima organizacional.
- Se logró determinar el grado de correlación que tiene el clima organizacional con el desempeño docente obtenido a través del grado de correlación de "RHO", un resultado de **0,68 (Relación Moderada)**, esto explica que si el clima organizacional es alto el desempeño docente tiende a ser alto y viceversa; por este motivo la plana jerárquica de la institución debe de estar siempre alerta para ver si cambia o no la percepción en lo que respecta al desempeño, porque esto denotara que el clima organizacional está deteriorándose.

VI. RECOMENDACIONES

- La Institución Educativa a través de sus entes superiores busque alternativas de solución para mejorar el clima organizacional y esto repercute en el desempeño laboral docente, por tal motivo se recomienda que la capacitación a los colaboradores tiene que ser más permanente y mejor planificado, para que la relación entre plana jerárquica, docentes y personal de servicio tenga mayor conocimiento de las metodologías de enseñanza-aprendizaje para un óptimo desarrollo, así también para mejorar el clima institucional, trabajo en equipo, autoestima, comunicación asertiva, juego de roles, desempeño docente, liderazgo entre otros.
- De la misma forma también se recomienda dar la facilidad para que los profesionales sigan capacitándose y de esa manera puedan contribuir con mayor ahínco a las labores de la I.E.
- Se recomienda que todos los trabajadores (docentes, auxiliares, personal de servicio) se interrelacionen con mayor frecuencia, para que de esta manera mejorar el clima organizacional y que toda los trabajadores conozcan su debilidades, potencialidades y los logros de la I.E. en conjunto.
- Se recomienda la elaboración de un cronograma general en la cual se pueda programar reuniones para tratar temas de programación curricular, los retos de la I.E., el clima organizacional, el desempeño de los docentes, los resultados académicos que tienen los alumnos, y las coordinaciones entre la dirección y la plana docente y administrativa.
- Se sugiere que se hagan estudios complementarios para determinar factores que también influyan en el desempeño organizacional de los docentes en la I.E. y de esta manera poder mejorar este factor o solucionarlo.
- La encuesta empleada en este trabajo de investigación puede facilitar el estudio en otras instancias educativas que estén relacionados en los temas de clima organizacional y el aprendizaje, desempeño docente y satisfacción laboral, entre otros.
- El trabajo de investigación puede servir de antecedentes para otros estudios similares.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia: Editorial Universidad externado de Colombia. .
- Brow W. y Moberg, D. (1990). *Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral*. Mexico: Editorial Limusa.
- Brunet, L. (. (2005). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Mexico: Editorial Trillas.
- Brunet, L. (2004).
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenatto, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiaveto, I. (2009). *Gestión de Talento Humano* (Octava ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Consejo Nacional de Educación. (2006). *Proyecto Educativo Nacional al 2021. La educación que queremos para el Perú*. Lima: CNE.
- D, B. W. (1990). *Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral*. Mexico: Editorial Limusa.
- Dessler, G. (2011). *Administración del Personal* (2da ed.). Mexico: Prentice Hall Interamericana.
- Dominguez Aguirre, L. R. (2013). El clima Laboral como un Elemento del Compromiso Organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 59-70.
- Gobierno Regional Amazonas. (2007). *Proyecto Educativo Regional de Amazonas 2007 - 2021, Por una educación de calidad que Amazonas se merece*. Chachapoyas: Yoplac.
- Gonçalves, A. P. (Miercoles de Diciembre de 2016). "Dimensiones del clima organizacional" *Sociedad Latinoamericana para la Calidad*. Recuperado el Miercoles de Julio de 2016, de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Medicion%20del%20clima%20laboral.pdf>
- Grant, A. M. (2010). *Work matters: Job design in classic and* (Vol. 1). Washington, DC:, EE.UU.
- Grant, A. M. (2010). *Work matters: Job design in classic and* (Vol. 1). Washington, DC: APA Handbook of Industrial and.
- Guión, R. (1973). *A Note on organizational climate* (Vol. 9). *Organizational Behavior And Human Performance*.

- Guion, R. M. (1973). *A note on organizational climate*. (9 ed.). Oxford: Organizational Behavior and Human Performance.
- Halpin, A. &. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwert Administrative Center.
- Hernandez, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc. Graw-Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hudson, R. (2007). "Workers Comparisons and Job Satisfaction" (Vol. 66). *Social Science Quarterly*.
- Hudson, R. (2007). *Workes Comparisons and Job Satisfaction* (Vol. 66). *Social Science Quarterly*.
- Likert, R. (1969). *Factor Humano en la Empresa*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Litwin, G. &. (1968). *Motivación y Clima Organizacional*. Boston: Universidad de Harvard.
- Litwin, G. &. (1968). *Motivation and organization climate*. Cambridge: Harvard University.
- Litwin, G. &. (2001). *Motivación y Clima Organizacional*. Boston: Universidad de Harvard.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organization climate*. Cambridge: Harvard University.
- Martínez Ortega, R. M. (Junio de 2009). *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu>
- Melendez, D. (2011). *Relación entre el autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia*. Ciudad de Guatemala: Universidad Rafael Lendivar.
- Mendez Alvarez, C. (2006). *Clima Organizacional en colombia el imoc: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universo del Rosario.
- Noreña, A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo-Malpica. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Aquichan.
- Ordinola, A., y Pilar, A. . (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa*. Piura: ELA.
- PETER F. DRUCKER, P. (1991). *La Gerencia de Empresas*. Barcelona: EDHASA.
- Revuelto, L. y. (2001). *Introducción a la Problemática de la Satisfacción en el Trabajo de los empleados Públicos*. Valencia: Caja Negra.
- Rubio Dominguez, P. (2006). *Introducción a la Gestión Empresarial Fundamentos Teóricos y Aplicaciones Prácticas*. Alca de Henares, España: UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES.
- Rubio Dominguez, P. (2006). *Introducción a la Gestión Empresarial Fundamentos Teóricos y Aplicaciones Prácticas*. Alca de Henares, España: UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES.

- Saccsa C., J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*. San Martín de Porres: CEBAS.
- Sherman, A., & BOHLANDER, G. y. (1999). *Administración de recursos humanos*. Mexico D.F: Editorial Thomson.
- Sonnentag, S. y. (2002). *Performance concepts and performance theory*. Chichester: S.Sonnentag.
- Tamayo, M. T. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Editorial Limusa S.A.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Vázquez, M. S. (1996). Clima y cultura en el estudio de las organizaciones. *Anthropologica: Revista de etnopsicología y etnopsiquiatría*,, 105-118.
- Villa, A. y. (1992). *Clima organizativo y de aula. Teorías, modelos e instrumentos de medida*. Barcelona: Servicio Central de Publicaciones.
- Werther, W. y. (2000). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS El capital humano de las empresas* (6 ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- William B. Werther Jr., K. D. (2000). *“Administración de Personal y Recursos Humanos”* (Quinta ed.). Mexico: McGraw-Hill.

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS:

http://www2.minedu.gob.pe/oaae/xts/manual_directores_unesco.pdf

<http://site.ebrary.com/lib/bibliotecapucpsp/docDetail.action?docID=10311402&p00=importancia%20valores%20organizacionales>

http://www.upch.edu.pe/faedu/portal/images/stories/publicaciones/documentos/02_piedi.pdf

<http://www.monografias.com/trabajos12/edese/edese.shtml>

<http://www.ejournal.unammx/rca/200/RCA20001.pdf>

www.eumed.net/libros/2007c/340

<http://www.ilustrados.com/documentos/motivacionyclima.doc>

http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf

<http://www.gestiopolis.com>.

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/saccsa_cj.pdf

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=19021>

<http://www.mes.edu.cu/folletos/2006/10/488061002.pdf>

VIII. ANEXOS

Encuesta a Profesores sobre el Clima Organizacional

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una "X" en los espacios en blanco la alternativa que describa mejor la realidad actual de la empresa.

Objetivo:

Analizar el nivel de clima organizacional y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 18322 "Abraham López Lucero"

Los números en los paréntesis en blanco de la parte inferior corresponden a la siguiente gradación:

N°	Afirmación	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
Clima Organizacional					
01	¿La directora da el ejemplo en el servicio al estudiante?				
02	¿Usted evalúa el servicio educativo que brinda la Institución Educativa?				
03	¿He recibido alguna orientación con respecto a mi desempeño laboral dentro de la IE?				
04	¿La Dirección de la IE, reconoce el trabajo que usted realiza dentro de ella?				
05	¿Son tomadas en cuenta sus opiniones para mejorar la Gestión y el servicio Educativos?				
06	¿Usted se siente satisfecho con el trabajo realizado en la I.E?				
07	¿Se siente satisfecho con la remuneración percibida?				
08	¿Usted cree que las instalaciones de la I.E son las adecuadas para el desarrollo de las clases?				
09	¿Cree usted que la I.E cumple con los Estándares Educativos?				

10	¿Está de acuerdo con las supervisiones realizadas dentro de la I.E?				
11	¿Existe capacitación que, ayude a conocer mejores metodologías de enseñanza para ser aplicadas en la I.E?				
12	¿Usted se siente comprometido (a) con la I.E?				
13	¿Usted recomienda a sus amigos la institución como un excelente sitio de trabajo?				
DESEMPEÑO DOCENTE					
14	¿Usted ha tenido dificultad para resolver algún problema dentro de la Institución?				
15	¿Usted brindo a su organización soluciones para resolver algún problema?				
16	¿Evalúas tu desempeño docente dentro de la Institución?				
17	¿Usted cree que cumpliendo los procesos de trabajo, pueden ayudar a brindar una educación de calidad?				
18	¿Usted mantiene buena comunicación con los trabajadores dentro de tu I.E?				
19	¿Usted cumple con las normas y procesos administrativos establecidos dentro de la IE?				
20	¿Usted encuentra motivación para mejorar el servicio educativo de la IE?				
21	Atiende dudas académicas de los estudiantes fuera de clase				
22	Establecen normas de convivencia en la sesión de aprendizaje claras para todos				

23	Informa a padres de familia sobre el desempeño de los estudiantes				
24	Llega a clase puntualmente				
25	Empiezan y terminan a la hora indicada				
26	Desarrollan los temas propuestos en el tiempo indicado				
27	Utiliza las Tics en el desarrollo del aprendizaje				

Fuente: Elaboración Propia

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 18322 "ABRAHAM LOPEZ LUCERO" – PEDRO RUIZ GALLO-AMAZONAS-2016"**. Su autor (a) es Eileer Conche Daza, estudiante de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo-sede Chachapoyas**.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 43 participantes del proceso de investigación, que se aplicará durante el mes de octubre del 2016, según técnica de la encuesta.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el (la) autor(a), quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Chachapoyas, 11 de noviembre del 2016



Harri Mael Llaja Daza
DNI: 41622762



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES
- Apellidos y Nombres del experto: Harris Mael Lloja Daza
 - Grado Académico: Magister en Psicología Educativa
 - Institución donde labora: Acompañante Pedagógico del programa PELA
 - Dirección: Ss. Tsunfo Teléfono: 990172258 Email:
 - Autor (es) del Instrumento: Eiker Conche Daza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	JUICIO DE EXPERTOS				
		Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable	1	2	3	4	5
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				X	
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				X	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable				X	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores				X	
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general				X	
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos				X	
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				X	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente				X	
10	Las preguntas siguen un orden lógico				X	
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto				X	
12	La estructura del instrumento es la correcta				X	
13	Los puntajes de calificación son adecuados				X	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Fecha: 09/11/2016

IV. Promedio de Valoración: 56


DINI Nº 41622762

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Harri Mael Lliaja Daza
PROFESIÓN		Profesor
ESPECIALIDAD		Educación Primaria
GRADO ACADÉMICO		Magister en Psicología Educativa y Segunda Especialidad "Acompañamiento Pedagógico"
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)		11 años de experiencia docente
CARGO		Acompañante del Programa PELA- RED N° 02 Bongará
<p>Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 18322 ABRAHAM LOPEZ LUCERO - PEDRO RUIZ GALLO- AMAZONAS"</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	EILEER CONCHE DAZA
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	ADMINISTRACION DE EMPRESA
4. INSTRUMENTO EVALUADO		<p>1. Entrevista ()</p> <p>2. Encuesta (X)</p> <p>3. Cuestionario ()</p>

	<p>4. Lista de Cotejo ()</p> <p>5. Diario de campo ()</p>
<p>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa N° 18322 "Abraham Lopez Lucero" de Pedro Ruiz Gallo, Amazonas-2016.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 18322 de "Abraham López Lucero" de Pedro Ruiz Gallo, Amazonas-2016. • Determinar el nivel de desempeño laboral de forma individual de los docentes de la Institución Educativa N° 18322 de "Abraham López Lucero" de Pedro Ruiz Gallo, Amazonas-2016. • Determinar el grado de relación entre clima y desempeño por dimensiones de los docentes de la Institución Educativa N° 18322 de "Abraham López Lucero" de Pedro Ruiz Gallo, Amazonas-2016.

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de

ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento ¿Usted ha tenido dificultad para resolver algún problema dentro de la Institución? Escala de medición Pregunta del instrumento	A(X) D () SUGERENCIAS:
02	¿Usted brinda a su organización soluciones para resolver algún problema? Escala de medición Pregunta del instrumento	A(X) D () SUGERENCIAS:
03	¿Evalúas tu desempeño docente dentro de la Institución? Escala de medición Pregunta del instrumento	A(X) D () SUGERENCIAS:
04	¿La directora da el ejemplo en el servicio al estudiante? Escala de medición	A(X) D () SUGERENCIAS:

05	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Usted evalúa el servicio educativo que brinda la Institución Educativa?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>	<p>D()</p>
06	<p>¿Usted cree que cumpliendo los procesos de trabajo, pueden ayudar a brindar una educación de calidad?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>	<p>D()</p>
07	<p>¿Usted mantiene buena comunicación con los trabajadores dentro de tu I.E.?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>	<p>D()</p>
08	<p>¿He recibido alguna orientación con respecto a mi desempeño laboral dentro de la IE?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>	<p>D()</p>
09	<p>¿He recibido alguna orientación con respecto a mi desempeño laboral dentro de la IE?</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>	<p>D()</p>

	Escala de medición		
	Pregunta del instrumento	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
10	¿Son tomadas en cuenta sus opiniones para mejorar la Gestión y el servicio Educativos? Escala de medición Pregunta del instrumento	SUGERENCIAS:	
11	¿Usted se siente satisfecho con el trabajo realizado en la I.E? Escala de medición Pregunta del instrumento	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
		SUGERENCIAS:	
12	¿Se siente satisfecho con la remuneración percibida? Escala de medición Pregunta del instrumento	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
		SUGERENCIAS:	
13	¿Usted cree que las instalaciones de la I.E son las adecuadas para el desarrollo de las clases? Escala de medición	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
		SUGERENCIAS:	

14	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Cree usted que la IE cumple con los Estándares Educativos?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>¿Usted cumple con las normas y procesos administrativos establecidos dentro de la IE?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>¿Está de acuerdo con las supervisiones realizadas dentro de la IE?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>¿Existe capacitación que ayude a conocer mejores metodologías de enseñanza para ser aplicadas en la IE?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>¿Usted se siente comprometido (a) con la IE?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Usted encuentra motivación para mejorar el servicio educativo de la IE?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
20	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Usted recomienda a sus amigos la institución como un excelente sitio de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Atiende dudas académicas de los estudiantes fuera de clase?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Establecen normas de convivencia en la sesión de aprendizaje claras para todos</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Informa a padres de familia sobre el desempeño de los estudiantes a del instrumento</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

24	Pregunta del instrumento Llega a clase puntualmente Escala de medición Pregunta del instrumento	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
25	Empiezan y terminan a la hora indicada Escala de medición Pregunta del instrumento	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
26	Desarrollan los temas propuestos en el tiempo indicado Escala de medición Pregunta del instrumento	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
27	Utiliza las Tics en el desarrollo del aprendizaje Escala de medición	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()
6 COMENTARIOS GENERALES		



	7 OBSERVACIONES
--	-----------------

Juez Experto
Colegiatura N°

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 18322 “ABRAHAM LOPEZ LUCERO” – PEDRO RUIZ GALLO-AMAZONAS-2016”**. Su autor (a) es Eileer Conche Daza, estudiante de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo-sede Chachapoyas**.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 43 participantes del proceso de investigación, que se aplicará durante el mes de octubre del 2016, según técnica de la encuesta.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el (la) autor(a), quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Chachapoyas, 11 de noviembre del 2016



Lindsay Mayrena Farje Trujillo
DNI...41 273631.....



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Fajie Tojillo Lindsey Mayrena
 - Grado Académico: Maestría en Psicología Educativa
 - Institución donde labora: I. E. Incaid N° 33
 - Dirección: J. P. Prosepe
 - Autor (es) del Instrumento: Eileen Concha Daza
- Teléfono: 976 895142 Email:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	JUICIO DE EXPERTOS				
		Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable					
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				X	
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				X	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable				X	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores				X	X
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general				X	
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos				X	
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable			X	X	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente				X	
10	Las preguntas siguen un orden lógico				X	
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto				X	
12	La estructura del instrumento es la correcta				X	
13	Los puntajes de calificación son adecuados				X	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Fecha: 09/11/2016

IV. Promedio de Valoración: 2.6


DNI Nº 41273631

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

6. NOMBRE DEL JUEZ		Lindsay Mayrena Farje Trujillo
PROFESIÓN		Profesora
ESPECIALIDAD		Educación Inicial
GRADO ACADÉMICO		Magister en Psicología Educativa
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)		11 años de experiencia docente
CARGO		Directora de la I.E. Inicial N° 339- San Cristobal- Luya
<p>Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 18322 ABRAHAM LOPEZ LUCERO – PEDRO RUIZ GALLO- AMAZONAS"</p>		
8. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	EILEER CONCHE DAZA
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	ADMINISTRACION DE EMPRESA
9.	INSTRUMENTO EVALUADO	6. Entrevista ()

	<p>7. Encuesta (X) 8. Cuestionario () 9. Lista de Cotejo () 10. Diario de campo ()</p>
<p>10. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa N° 18322 "Abraham López Lucero" de Pedro Ruiz Gallo, Amazonas-2016.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 18322 de "Abraham López Lucero" de Pedro Ruiz Gallo, Amazonas-2016. • Determinar el nivel de desempeño laboral de forma individual de los docentes de la Institución Educativa N° 18322 de "Abraham López Lucero" de Pedro Ruiz Gallo, Amazonas-2016. • Determinar el grado de relación entre clima y desempeño por dimensiones de los docentes de la Institución Educativa N° 18322 de "Abraham López Lucero" de Pedro Ruiz Gallo, Amazonas-2016.

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
N	7. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO
01	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Usted ha tenido dificultad para resolver algún problema dentro de la Institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Usted brinda a su organización soluciones para resolver algún problema?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Evalúas tu desempeño docente dentro de la Institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿La directora da el ejemplo en el servicio al estudiante?</p>
	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

Escala de medición	
05	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Usted evalúa el servicio educativo que brinda la Institución Educativa?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Usted cree que cumpliendo los procesos de trabajo, pueden ayudar a brindar una educación de calidad?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Usted mantiene buena comunicación con los trabajadores dentro de tu IE?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿He recibido alguna orientación con respecto a mi desempeño laboral dentro de la IE?</p> <p>Escala de medición</p>
	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

09	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿He recibido alguna orientación con respecto a mi desempeño laboral dentro de la IE?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿Son tomadas en cuenta sus opiniones para mejorar la Gestión y el servicio Educativos?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>¿Usted se siente satisfecho con el trabajo realizado en la IE?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>¿Se siente satisfecho con la remuneración percibida?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>¿Usted cree que las instalaciones de la IE son las adecuadas para el desarrollo de las clases?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

14	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Cree usted que la IE cumple con los Estándares Educativos?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>¿Usted cumple con las normas y procesos administrativos establecidos dentro de la IE?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>¿Está de acuerdo con las supervisiones realizadas dentro de la IE?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>¿Existe capacitación que, ayude a conocer mejores metodologías de enseñanza para ser aplicadas en la IE?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>¿Usted se siente comprometido (a) con la IE?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿Usted encuentra motivación para mejorar el servicio educativo de la IE?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
20	<p>¿Usted recomienda a sus amigos la institución como un excelente sitio de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
21	<p>¿Atiende dudas académicas de los estudiantes fuera de clase?</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
22	<p>Establecen normas de convivencia en la sesión de aprendizaje claras para todos</p> <p>Escala de medición</p> <p>Pregunta del instrumento</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
23	<p>Informa a padres de familia sobre el desempeño de los estudiantes a del instrumento</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

24	Pregunta del instrumento Llega a clase puntualmente Escala de medición Pregunta del instrumento	A(X) SUGERENCIAS:	D()
25	Empiezan y terminan a la hora indicada Escala de medición Pregunta del instrumento	A(X) SUGERENCIAS:	D()
26	Desarrollan los temas propuestos en el tiempo indicado Escala de medición Pregunta del instrumento	A(X) SUGERENCIAS:	D()
27	Utiliza las Tics en el desarrollo del aprendizaje Escala de medición	A(X) SUGERENCIAS:	D()
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X)	D()
8 COMENTARIOS GENERALES			



--	--

9 OBSERVACIONES

Juez Experto

Colegiatura N° 0441213.631

