

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la
Institución Educativa N° 88046, Cambio Puente; 2018**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en educación con mención
en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autora

Vergara Valencia, Ana Ysabel

Asesor (Orcid:0000-0002-1449-6989)

Villanque Alegre, Boris Vladimir

Chimbote – Perú

2022

INDICE

1. Palabras clave.	iii
2. Título.	iv
3. Resumen.	v
4. Abstract	vi
5. Introducción.	1
6. Metodología.	21
7. Resultados.	23
8. Análisis y discusión.....	27
9. Conclusiones y recomendaciones	28
10. Referencias bibliográficas.	29
11. Anexos.	33

PALABRAS CLAVE

Tema : Clima organizacional- desempeño docente

Especialidad : Educación

KEYWORD

Topic : Organizational climate - teacher performance

Specialty : Education

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación.	ÁREA	SUBÁREA	DISCIPLINA
Preparación de docentes y desarrollo profesional	Ciencias Sociales	Ciencias de la educación	Educación general

TÍTULO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°
88046, CAMBIO PUENTE; 2018**

TITLE

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND LABOR
PERFORMANCE OF THE TEACHER OF THE
EDUCATIONAL INSTITUTION N ° 88046, CHANGE
BRIDGE; 2018**

RESUMEN

La finalidad indagativa fue establecer la vinculación existente entre el Clima organizacional y el desempeño laboral docente en la I.E. N° 88046 Cambio Puente. La clase investigativa fue descriptivo-correlacional con boceto no experimental de corte correlacional. Empleamos la encuesta como técnica y para cada variable el cuestionario, con una muestra 40 profesores de ambos niveles educativos. Cada cuestionario contenía preguntas relacionadas para ambas variables investigativas, procesados a través del programa SPSS vs. 22, permitiéndonos corroborar la confiabilidad de la hipótesis que asumía, que el clima y el ritmo de trabajo se asocian positivamente en los maestros de un colegio del poblado de Cambio Puente – 2018. Los hallazgos evidencian que los docentes presentan valores de desempeño laboral medio en 15.0%, y alto 85.0%. En cuanto al clima laboral se evidencia que es regular en 17.5% y bueno, en 82.5%. Finalmente, mediante la correlación Rho de Spearman, se determinó el valor de $r_{xy} = 0,728$, el cual representa que el grado de agrupación esclarece variabilidad positiva bien alta, con buen clima organizacional y desempeño laboral. Finalmente, este hallazgo conllevará a una buena predisposición de trabajo de los docentes, por consiguiente, un impacto positivo en la enseñanza, aprendizaje.

ABSTRACT

The investigative purpose was to establish the link between the organizational climate and the teaching job performance in the I.E. N° 88046 Change Bridge. The investigative class was descriptive-correlational with a non-experimental sketch of a correlational cut. We used the survey as a technique and for each variable the questionnaire, with a sample of 40 teachers from both educational levels. Each questionnaire contained related questions for both investigative variables, processed through the SPSS vs. 22, allowing us to corroborate the reliability of the hypothesis that it assumed, that the climate and the pace of work are positively associated in the teachers of a school in the town of Cambio Puente - 2018. The findings show that the teachers present average work performance values in 15.0%, and high 85.0%. Regarding the work environment, it is evident that it is regular in 17.5% and good, in 82.5%. Finally, using Spearman's Rho correlation, the value of $r_{xy} = 0.728$ was determined, which represents that the degree of grouping clarifies very high positive variability, with a good organizational climate and work performance. Finally, this finding will lead to a good work predisposition of teachers, therefore, a positive impact on teaching, learning.

INTRODUCCIÓN

El desafío al que se enfrenta todo directivo de una empresa es garantizar que sus empleados hagan un buen trabajo para obtener buenos resultados en términos de productividad. Primero, requiere que su trabajo se dirija hacia la gestión de una buena convivencia y excelentes relaciones interpersonales, elementos clave de un buen clima organizacional reflejada en la calidad del entorno organizacional que permite mejorar el ejercicio y desenvolvimiento profesional.

Esta pesquisa de investigación es importante porque muestra que quienes participan en la promoción de un clima organizacional favorable y relevante en las escuelas que reconocen la satisfacción de sus necesidades, se sienten motivados y, por lo tanto, su desempeño laboral es más rentable. Así, las inconstantes de estudio consideradas en la presente investigación, nos permitió demostrar la gran importancia que tienen para el favorecimiento de estándares de aprendizaje escolares, pues nos hizo ver que el clima de trabajo impacta en el desenvolvimiento docente, y cómo este influye en aprovechamiento académico de los estudiantes en las diferentes áreas del currículo; así también, la presente contribuyó a la mejora de la praxis educativa.

El cuerpo del informe se ha organizado en secciones, así, en la sección 5 se ha considerado las referencias y la fundamentación científica que incluye la revisión de otras investigaciones relacionadas con la presente, así como fundamentos teóricos que la sustentan. Así mismo, incluye en la investigación: la justificación, el problema, la conceptualización y operacionalización de las inconstantes de estudio, figuraciones y los objetivos.

Se considera en la sección 6, la metodología de trabajo que contiene el tipo especificaciones investigativas, corpus metodológico, así como muestra poblacional. La sección 7 tenemos a la presentación y descripción de los resultados; la sección 8 el análisis y discusión y en la sección 9 se plantea conclusiones y sugerencias producto de la indagación realizada.

Tras indagaciones en repositorios universitarios se pudieron sistematizar los siguientes antecedentes:

Torres y Zegarra (2015), en su indagación cuyo propósito era establecer el grado de relación real entre clima organizacional y desempeño laboral en las escuelas bolivarianas de la localidad de Puno; aplicó la indagación básica con boceto correlacional no experimental, de método cuantitativo, muestreo probabilístico, cuya población muestral la conformaron 133 docentes. Utilizo como instrumento el cuestionario. Para el examen relacional utilizó el estadígrafo de r Pearson y la " t " de Student. La indagación establece que se ha encontrado un nivel de significancia del 5%. Por consiguiente, hay correlación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre las variabilidades estudiadas, en las escuelas bolivarianas de la localidad de Puno -2014, concluyéndose que, el desempeño laboral mejora si existe un buen clima organizacional (p.13).

Garibay (2017) cuyo objetivo del estudio es establecer correlación entre clima organizacional y ejercicio laboral de los inspectores de la autoridad nacional de salubridad pesquera SANIPES 2017. El estudio se aplicó a una muestra de 10 inspectores de salud utilizando dos cuestionarios constituidas de 15 y 10 preguntas correspondientes a la primera y segunda variable respectivamente. La clase indagativa fue la cuantitativa, descriptiva transversal; el procedimiento para examinar los datos es la prueba estadística de Pearson, que recibe la prueba del coeficiente de correlación de Pearson en $r = y$, según la prueba t de Student, recibe el valor de $T_c = 2,918$ es mayor que el valor de la tabla (2,306), por tanto, los resultados hacen ver la conjetura general alterna propuesta $xy 0,718$, que establece un grado de certeza mayor al 95% que evidentemente existe correlación muy valiosa entre las variabilidades clima organizacional y ejercicio laboral de los inspectores de la autoridad nacional de salubridad pesquera SANIPES 2017 (p. 57).

Gutiérrez (2017), en su faena indagativo cuyo propósito fue establecer el grado correlacional entre ambiente de trabajo y el desempeño del equipo administrativo de un hospital chimbotano, cuya indagación fue de clase no experimental transversal relacional estimándose 75 funcionarios, cuya población muestral estuvo conformada por 62 colaboradores, usando el cuestionario como instrumento, resolvió que: a través de la determinación de la fuerza de correlacionalidad imbuido por aspectos de implementación en esta entidad, es decir si la correlación es mayor entre las variables por hipótesis, entonces los resultados son mejores en relación a los objetivos finales; mostrándose una correlación significativa menor, es decir se doblegan esfuerzos con mayor rentabilidad (pp. 96-97).

Según Bejarano (2017), en su trabajo de investigación, cuyo propósito definitorio era saber la atribución de aspectos comunicacionales internos entorno profesional del profesorado de un centro de inicial en Chimbote, utilizó la investigación correlación causal con una población muestral de 21 pedagogos y como instrumento el cuestionario, cuyos resultados fueron: Se encontró que la comunicación interna representaba un alto porcentaje del 76,19% entre los docentes de la IE. “Mis Primeras Huellitas”, lo cual indica que la comunicación interna es deficiente y el 23.81% muestra una comunicación interna eficiente. El clima laboral, corresponde a un porcentaje considerable del 57.14%, pues los docentes reconocen un pésimo clima para trabajar, mientras que un 42.86% hacen referencia que desarrolla un buen ambiente de trabajo, concluyéndose que el diálogo interno repercute en forma negativa en el clima laboral de los docentes de la institución investigada (p.81).

Asimismo, Victorio (2018), en su investigación aplicada en una universidad estatal del Perú, cuyo objetivo fue examinar la correlación entre ambiente de trabajo y satisfacción profesional entre los empleados de tres principales compañías de seguros limeñas en 2017, Variables relacionadas con el bienestar del personal

administrativo y la calidad del trabajo; aplicada mediante el cuestionario a una población muestral de 183 colaboradores de un total de 352 personas; trabajo indagativo de clase correlacional con boceto no experimental transversal,. Según esta pesquisa indagativa, la realización personal y la satisfacción de trabajadores son aspectos importantes para la generación de las compañías de seguros en Lima. Los hallazgos instrumentales y la evaluación ulterior según Rho de Spearman determinaron en gran medida la satisfacción profesional de los trabajadores en el área operativa. La hipótesis planteada ha sido verificada, concluyéndose que esta relación es muy significativa (p. 51).

Díaz (2017), en su tesis de grado, cuyo propósito era determinar el grado de variabilidad entre las categorías que se están indagando en funcionarios municipales de un distrito limeño; Investigación correlacional con diseño no experimental transversal, aplicada a una población de 274 colaboradores con muestra no probabilística e instrumento el cuestionario. Esta investigación determinó lo siguiente: Los hallazgos evidencian la existencia de conexión representativa entre el ambiente organizacional y el ejercicio laboral de los empleados del distrito de Puente Piedra en 2016 (la correlación $p < 0.05$ Rho de Spearman = 0.803: “relevante”). Asimismo, se muestra que todas las conexiones de variabilidad y sus dimensiones tienen una alta correlación de más de 0.71 para el caso examinado; exceptuando la relación del clima del trabajo y su percepción en torno a ella por parte de los funcionarios, cuya correlación promedio es de 0.675, esto no es malo. En conclusión, resumió enfatizando que las relaciones entre ambiente de trabajo de una organización y el ejercicio laboral de los empleados es bueno para la proyección en la comunidad de esta zona rural (p. 83).

A su vez, Herrera (2016), en su análisis indagativo, cuyo propósito era determinar correlación entre el clima de trabajo y la satisfacción laboral de los funcionarios de la corporación distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima, 2016, con una población muestral de 30 colaboradores, y habiendo aplicado una encuesta e instrumentalmente un cuestionario Likert; cuyos

datos se procesaron a través del software SPSS Statistics vs. 23, halló que existe relacionalidad positiva para favorecer el ambiente laboral en dicha institución y la satisfacción de los funcionarios de la corporación brasero S.A.C en siete puntos. Por medio del Chi- cuadrado se logró el coeficiente de 63, 426 y un p valor igual a 0,000 (p valor <0,05). consecuentemente, se desestimó el supuesto hipotético nulo, reafirmando la hipótesis de alternalidad, por consiguiente, se concluye que se genera confianza en la medida que se mejore el trabajo en equipo (p. 42).

Bardales (2015), en su trabajo de investigación menciona que el muestreo empleado, fue el no probabilístico, aplicado a 73 colaboradores a través de un cuestionario; cuyo propósito primordial era establecer estas variabilidades indagativas en la UGEL “Mariscal Cáceres – Juanjuí”. año 2015; concluyó: Que, en esta UGEL se establece relación de direccionalidad y significancia entre las variables indagativas, evidenciadas con el coeficiente de Pearson (r), equivalente a 0.511 y reafirmada con el p valor que es 0.030. 5.2. El estándar de clima en una institución, es considerada como regular por el 42.4% de los trabajadores de la empresa y el estándar de desempeño es considerada como regular con el 38.4% de los encuestados. La relación entre dimensión comunicacional, (0.614); confiabilidad (0.672) y la constante de desempeño del trabajador; aún carentes de integración por la ausencia de motivación inspiradora de sus funcionarios. Las dimensiones: Relaciones interpersonales (0.814); obligación en el ejercicio de sus funciones (0:332) y la aptitud referida al puesto, (0.811), se relacionan directamente con la variabilidad clima organizacional; pero la emocionalidad se relaciona positivamente con dicha variable, a pesar de ello, resulta no significativa (p. 39).

Araujo y Caballero (2017), presentan su trabajo cuyo objetivo es establecer correlación entre clima organizacional y la complacencia laboral de los colaboradores de las empresas de nueces en Puerto Maldonado. El trabajo es descriptivo-correlacional, no experimental y transaccional. La población muestral comprende 208 individuos. La herramienta utilizada el cuestionario. Se obtuvo un coeficiente de 63, 426 y un valor de p de 0,000 (valor de p <0,05) a través del

examen estadístico de chi-cuadrado. Luego, se decide desestimar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa, la cual establece que un mejor clima organizacional genera alta satisfacción laboral y ante un bajo clima organizacional, encontramos baja satisfacción laboral. Por consiguiente, se concluye que el clima organizacional es muy importante para la compañía y su repercusión en la satisfacción de sus empleados (p. 86).

Finalmente, Marino (2017), en su tesis indagativa, tuvo como principal objetivo verificar si la motivación laboral tiene una correlación de significancia con el ejercicio laboral docente, aplicada a una muestra de estudio de 39 docentes de la escuela sujeta al examen. Usó el diseño descriptivo de correlación. La información se recopiló mediante cuestionarios en escala Likert. El análisis arrojó un coeficiente de correlación de $R = 0.820$ y cuando se utilizó la indagación estadística que correspondía, la relación fue muy significativa, lo que permite concluir que la motivación laboral tiene una relación de muy alta significación con el ejercicio laboral docente (p. 93).

Los fundamentos científicos que sustentan la investigación están relacionados con las variables de trabajo: Clima organizacional y Desempeño docente, las que a continuación se desarrollan:

En cuanto a la primera variable, clima organizacional, Ramos (2012) afirma que, “[...] la tipología de trabajar en ambientes propicios genera diversas aristas para la investigación de pedagogos (p.47)”. Desde su derecho a profundizar en estas investigaciones, estas se interactúan a nivel de individuo-organización y viceversa.

Después en el devenir del tiempo estas perspectivas no siempre fueron excluyentes, se cree que existe un consenso considerable de que el clima de trabajo en una empresa cuenta con dimensionalidad de calidad de servicio y desarrolla impacto productivo en factores dinámicos de la empresa. Sin embargo, estas conceptualizaciones se dimensionan en función a los aportes teóricos de investigadores que han trabajado en el tema (p. 13).

Para Chiavenato, (1992) “[...] este se debe dinamizar a partir de la motivación intrínseca de los trabajadores que amalgamados bajo propósitos comunes saquen adelante a la empresa (pp.199-200)”. Este en definitiva amalgama preceptos de visión compartida y aprendizaje compartido, ya que en la medida que sea significativo aumentará su autoestima y compromiso institucional (p.74).

Según Aguado (2012), “el estado motivacional vulnera al personal que trabaja en la medida que los reconocimientos no pasan por los emolumentos o mejoras en el horario de trabajo; por el contrario, repercute en una política de crecimiento personal (línea de carrera)” (p. 11).

Para Martínez (2001), citado por Benites (2012), las organizaciones inteligentes representan la identidad de los trabajadores. Esta percepción se afianza según la cultura organizacional y el involucramiento de patrones con estrategias de adecuación del personal (p. 11).

Gaspar (2011), citado por Solano (2017), enfatiza que esta unidad de trabajo se muestra eficiente en función a creencias, liderazgo, comunicacionalidad, etc.

Por consiguiente, es aprehensible al pensamiento ya que se conglomeran las actitudes y comportamientos retorcidos que dan forma a la vida diaria de los empleados.

Esta ulteriormente, beneficiará en función de políticas que se sostengan en el tiempo con líderes transformacionales y, en consecuencia, la óptima generación de relaciones humanas favorecerá la gestión. (p. 21)

Sobre el clima organizacional, Aguado (2012) citando a Rodríguez (2004), hace mención de tres enfoques de acuerdo a diversas perspectivas:

Refiere un primer enfoque objetiva o realista, que el clima se sustentan en describir las características de las organizaciones que distinguen unas de otras, son relativamente duraderas y afectan la relación de los individuos con el entorno laboral.

Un segundo enfoque dice que es subjetiva, El clima es visto como un atributo del hombre, es tendencioso y tiene su origen en las impresiones que tienen las personas sobre las distintas características del contexto laboral. La atención se centra, por consiguiente, en variables personales, muy diferente a la anterior, que se centraba en la peculiaridad de la organización.

En tercer lugar, un enfoque interaccionista, El clima se basa en impresiones individuales generales que revelan la interrelación entre factores: objetivos y subjetivos en el cual, empleados, empleadores y usuarios intervienen en la gestión administrativa del personal, en la medida, que se interviene en la contraprestación del servicio.

Así también se hace referencia a sus características, sobre las que Aguado (2021), referenciando a Alcocer (2003), afirma que son influenciables el tipo de gestión administrativa que realizan los funcionarios para que los empleados puedan emular estas acciones.

En esta línea teórica, se establecen características del clima organizacional como:

Clima de trabajo en función a la producción laboral.

Responsabilidad para la coyuntura ambiental y proyección ecologista en la comunidad.

Cambios estacionales y repercusiones en lo infraestructural de la organización empresarial.

Mediación entre factores intrínsecos de mejora productiva individual para mejoramiento de estándares de producción organizativa. (p.13)

Aunque las características expuestas son típicas del clima de las organizaciones, las dimensiones juegan un papel primordial en este desarrollo dinámico de interaccionismo empleador-empleado, como se explica seguidamente:

Según Litwin y Stinger (1998), a quienes cita Aguado (2012, p.13) mencionan nueve dimensiones relacionadas al clima organizacional, de las cuales, para la presente, por adaptarse a la realidad de la institución que se estudia se consideran en primer lugar las siguientes:

La primera dimensión se refiere a la estructura, la cual simboliza la apreciación que los miembros de una institución tienen de los reglamentos, procesos, métodos y otros obstáculos en el ejercicio del trabajo educativo

Para Méndez (2006) citado por Aguado (2012), se establecen mecanismos directrices verticales en respeto a la prelación o jerarquía en una organización educativa. “[...] a pesar que, se desarrolla esta verticalidad, no llega a ser del todo intolerante, ya que hay espacio para el trabajo socializado y colegiado” (p.14).

Otra dimensión es la recompensa, la cual implica diversos estilos motivacionales extrínsecos determinados por el administrador educativo, la cual se desarrolla a partir del monitoreo y acompañamiento a los colegiados a fin de realizar correctamente el trabajo asignado y alcanzar las proyecciones propuestas. Esta situación conlleva a recibir ciertos estímulos: bonos e incentivos-económicos, y resoluciones de reconocimiento por buen desempeño.

Así mismo la dimensión relaciones, se refiere a lo que los miembros de la institución perciben sobre el ambiente de trabajo existente. Desde lo externo, se implica en la “percepción de la gestión educativa” como sintomatología de cumplimiento de políticas del Minedu. Por otro lado, al respecto Aguado (2012), asevera la relevancia de la impronta que pueden otorgar "los gestores educativos" para la propensión del trabajo colegiado en sendas reuniones de trabajo (marzo) y jornadas pedagógicas (julio).

La cuarta dimensión es la identidad, al respecto en Litwin & Stinger (1998), citado por Aguado (2012), se menciona, "representa la impronta personal del trabajador educativo que se siente inmerso de su axiología y filosofía institucional (p.19)". Con respecto a este enunciado, Martini (2009) citado por Aguado, dice: "(...)

esta identidad es forjadora del perfil docente, el mismo que se aleja de la idiosincrasia natural y aborda aspectos axiológicos y deontológicos" (pp. 14-15). Esto crea y desarrolla el sentimiento de integración a la comunidad educativa, y en muchos casos se reemplaza por el común "somos" antes de iniciar una perorata de identificación.

Berrocal (2007), citado por Aguado (2012), señala el impacto de un estado emocional, limitado por el clima organizacional, sobre las actitudes de los empleados medidos objetivamente. Así, analizó dimensiones e ítems en la escala del clima organizacional de Acero (2003) y los redujo a tres dimensiones con respecto a la institucionalidad: identidad, integración y motivación institucional, que se mencionan con más detalle a continuación.

Con respecto a la primera dimensión, la identidad institucional, desde un punto de vista organizativo pedagógico, el concepto de la identificación en líneas sucesivas a Aguado (2012) significa internalizarla según "el repertorio cultural compartido por la comunidad educativa, desde el cual definen, controlan o se dinamizan diariamente" (p. 56). Esta identificación de pertenencia a un colegio del sector representa el pleno conocimiento y participación en la construcción de su visión-misión.

Según Martini (2009), la identidad institucional, se expresa en dos categorías: la primero, el simbólico que según Aguado (2012), se manifiesta a partir del uso del uniforme e indumentaria en actividades protocolares, además, de la impronta en la axiología y formato de actuación distintiva ante el común de los colegios; y la segunda, la conciencia, que se manifiesta en función al cumplimiento de metas comunes y evidenciables en el trabajo colegiado como la documentación pedagógica y activación de diversos mecanismos (equipos de trabajo).

Es decir, actualmente se habla del constructo "emisor de identificación" para distinguir al docente que asume en toda su dimensión el trabajo que presta en un determinado colegio.

La segunda dimensión, integración institucional está ligada al concepto de participación en la educación; Ostroff (1993) menciona que esta debe ser estructuralmente proporcional a la responsabilidad que quieran internalizar los agentes educativos para el trazado de metas institucionales” (p.41).

Con respecto a este autor, se distinguen diversas variabilidades comunicacionales pero que terminan siendo redundante para el éxito de la gestión educativa, entre ellas tenemos:

Información, una decisión que indica la superioridad y acciones relevantes para que los interesados puedan asumirlas. Luego Consulta, se solicita asesoramiento a las partes interesadas, aunque la decisión siempre la tomará la autoridad competente. También tenemos elaboración de propuestas, las partes interesadas pueden ofrecer opciones aquí y discutir u oponerse a ellas, pero la autoridad definitivamente decide aprobar o modificar las propuestas o aceptar otras. Así mismo está presente la delegación, una delegación de poderes de un área particular está garantizada con la responsabilidad última del delegado. Por otro lado, la Codecisión se toma conjuntamente después de actividades como: Día del logro y jornadas pedagógicas. La Cogestión, la participación de las personas involucradas se lleva a cabo cuando se toman las decisiones y su puesta en funcionamiento. Finalmente, la autogestión, cuando la decisión corresponde a aquellos que tienen que implementar esta decisión, para lo cual actúan con total autonomía. (p.41)

Entre otras dimensiones también tenemos a la responsabilidad, la que hace referencia a la autonomía de los servidores relacionados a la toma de decisiones relacionadas al trabajo que realizan; y el desafío, es el sentimiento generado como propio por el servidor sobre su trabajo.

La segunda variable de trabajo trata sobre el desempeño docente.

Respecto al ejercicio docente, Montenegro (2013) citado por Chávez (2017), esbozan con precisión semántica que es inducido por los agentes educativos y conlleva a las diversas áreas de desarrollo del magisterio.

Asimismo, Cuenca (2011) sentencia que la docencia, investigación y gestión son áreas de desempeño optativas pero que involucran carrera meritocrática desde el inicio del nombramiento. (p.27).

En el devenir educativo Zabala & Arnau, citado por Chávez (2017), redimen la labor pedagógica en el cumplimiento de estándares tipificados en el MBDD emitido por el ministerio.

En esta línea, Valdéz (2004), en su artículo Desempeño del Maestro y su evaluación, de manera concomitante hace público la trayectoria docente, la misma que debe ser ingresada en las unidades ejecutoras de manera anual, y ulteriormente, solicitar una constancia escalafonaria donde aparece el récord del profesor (p.22). Así mismo, Valdés (2009), en su Artículo sobre buenas prácticas para evaluar la actuación profesional de los docentes, destaca que la actuación de un docente es un proceso sistemático de consecución de datos aceptables y confiables con el objetivo de verificar y evaluar el impacto educativo que refleja el desarrollo de sus habilidades pedagógicas, su emocionalidad, su responsabilidad en el trabajo y la naturaleza de sus relaciones interpersonales en el involucramiento a los estudiantes, padres, directores, colegas y personajes representativos de la comunidad (p. 13).

Bajo estos basamentos teóricos, Vidarte (2005), desarrolla postulados en los que la capacidad cognitiva del colegiado lo empodera para ser líder transformacional de su medio: escuela, estudiantes y comunidad educativa (p.45).

El Ministerio de Educación del Perú creó el Manual de Buen Desempeño Docente, el cual fundamentalmente, guía el diseño e implementación de estrategias y actividades de formación, evaluación y desarrollo de los profesores en todo el país. En esta guía, la palabra desempeño conceptualiza

como “actos observables que expresan una competencia” y se define como “la aptitud en la resolución situaciones problemáticas y el logro de metas” y el dominio “en el ámbito o campo de la práctica docente”. (MINEDU, 2012, p. 29).

Este Manual, denominado Marco del Buen Desempeño Docente, fue aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED y es producto del consenso y recogimiento de opiniones diversas para la configuración de un verdadero perfil profesional, el cual expresa los siguientes propósitos (p.17):

Uniformidad de criterios en torno a la documentación y basamento pedagógico del verdadero profesional educativo-colegiado (vigencia del título profesional para el maestro nombrado).

Reflexión constante de la praxis pedagógica para el cumplimiento de estándares y metas comunes al ser parte de un colegio.

Revalorizar la función del magisterio nacional, dado que, a partir de mejores emolumentos se puede crear una nueva línea de carrera.

Conducir la acción pedagógica a través del monitorio y acompañamiento suministrado por los directivos.

Este se internaliza teóricamente en función de dominios, competencias, y desempeños que consolidan el perfil profesional del docente peruano. Líneas aparte se debe aclarar, que, para el ascenso de nivel magisterial, es prerequisite contar con la aprobación de la evaluación, la misma que contempla el MBDD.

En primer lugar, un dominio es un espacio o área educativa que reúne conjuntos de logros profesionales que impactan positivamente en el aprendizaje de los educandos. En estos se encuentran implícitos el carácter ético de la docencia abarcando todas las áreas destinadas a la prestación de servicios públicos y al desarrollo íntegro de los estudiantes (MINEDU, 2012, p.24).

Para efectos indagativos, Los cuatro dominios del MBDD constituyen dimensionalidades de la variable dependiente.

Así, la primera dimensión corresponde al Dominio 1, Preparación para aprendizaje estudiantil, enunciado referido a la tarea que los maestros realizan para alcanzar los aprendizajes requeridos en sus alumnos. incorpora el plan del trabajo educativo desarrollando el currículo, mediante experiencias de aprendizaje y unidades didácticas en el contexto de una óptica intercultural e integrador, así como el entendimiento de las principales características socio-culturales y cognoscitivas de los alumnos. También incluye el dominio del asunto educativo y disciplinario, así también la elección de materiales educativos, las estrategias de instrucción y la evaluación del aprendizaje (MINEDU, 2012, p.25).

La segunda dimensión corresponde al Dominio 2; Enseñanza - aprendizaje estudiantil; donde el docente debe comprender de qué manera liderar el procedimiento de enseñanza a través de un enfoque que valora la inclusión y diversidad en toda su magnitud. Se trata de la función mediadora del profesor para lograr un clima de aprendizaje favorable, gestión de los temas, motivación invariable de sus discípulos, el desarrollo de varios métodos y estrategias evaluativas y el uso de materiales didácticos oportunos y notables. Involucra el uso de varias perspectivas y herramientas que permitan el reconocimiento de éxitos y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de otros elementos a mejorar (MINEDU, 2012, p.25).

Como tercera dimensión tenemos al Dominio 3; Participación en gestión de escuela articulada hacia la comunidad; Esta, engloba los aportes en la gerencia escolar desde una proyección destinada a la formación de la comunidad de aprendizaje. Se relaciona comunicacionalmente con variados entes educativos, participando en la preparación, implementación y evaluación del Plan educativo de la institución, además de echar una mano a la instauración de un clima institucional propicio. Incluye el aprecio y respeto por la comunidad y sus particularidades y la responsabilidad compartida de la familia sobre los productos del aprendizaje (MINEDU, 2012, p.26).

La última dimensión está referida al Dominio 4; Desarrollo de profesionalización e identificación docente; que abarca los procesos y prácticas que determinan la profesionalización y desarrollo de la carrera docente. Se refiere a la meditación consecuente de su trabajo pedagógico, la de sus compañeros, el trabajo colegiado en pares y grupal, así como su aporte en acciones de crecimiento profesional. Abarca la tarea de los procedimientos de aprendizaje y resultados, así como la gestión informática para la formulación y puesta en marcha de políticas educacionales a nivel nacional y regional.

Así también, El Marco del buen desempeño docente, presenta 9 competencias, entendidas como la disposición para hallar solución a problemas y lograr objetivos en líneas de cumplimiento de propósitos formativos con asidero pedagógico. A continuación, se describe brevemente cada competencia:

La competencia 1, maneja la disciplina que imparte e interdisciplinariedad pedagógica en el que converge el enfoque por competencias en beneficio del educando; la Competencia 2, articula los diversos recursos pedagógicos y tecnológicos a su praxis docente, además, del material reciclable o de concreto que pueda obtener; por otro lado, la competencia 3, desarrolla aspectos que fomenten el uso del enfoque por áreas curriculares; como por ejemplo: Comunicativo-textual para Comunicación, y Resolución de problemas para Matemática. Así la competencia 4, genera espacios de confianza, cordialidad a partir de la tutoría individual y grupal, en tanto que la competencia 5, deviene en la creación de mecanismos evaluativos a través de feedback y percepciones de los agentes educacionales. Por su parte, la competencia 6, interviene en la construcción de los documentos para la gestión institucional y la dinámica grupal. Mientras tanto, la competencia 7, para el esclarecimiento de resultados educativos y rendimiento de cuentas si el docente está en curso en la gestión administrativa de un colegio. Así mismo, la competencia 8, internalización y reflexión pedagógica constante de logros y metas educativas como parte de una política del sector, las mismas que pueden ser: Licenciamiento institucional y Acreditación. Finalmente, la competencia 9, tiene que ver con la

idoneidad y eticidad del colegiado para el ejercicio docente en aula frente a menores estudiantes. Estas competencias se evidencian a través de los desempeños.

Son 40 los desempeños del MBDD, los mismos que se evidencian mediante actuaciones observables del trabajo diario de los maestros en el cumplimiento de las acciones diarias de aprendizaje. Estos condicionamientos se encuentran en la actitud de observación, la responsabilidad compartida y el logro de resultados. Para el presente trabajo, estos desempeños constituyen los ítems en el cuestionario para medir la variable dependiente.

Se justifica la indagación porque es relevante teóricamente, ya que las variables que recoge, juegan un importantísimo papel para la optimización de aprendizajes estudiantiles, lo cual nos permitirá conocer como el clima influye en la actuación del docente y como este influye en el aprovechamiento escolar de los discípulos en las diferentes áreas del currículo, así también, la presente contribuirá a la mejora continua de metodologías docentes y al logro del desarrollo integral del estudiante.

Teóricamente, la investigación está orientada a recopilar información de estas variabilidades investigativas anunciadas con antelación, en los cuales se sentará las bases de la presente investigación, la misma que servirá como instrumento y guía, para mejorar la praxis docente dentro y fuera del colegio que circunscribe la investigación.

Como aspecto y relevancia social, es imprescindible contar con instituciones que presten servicios educativos en claro cumplimiento a políticas y linealidades de la superioridad.

En la practicidad, la investigación tendrá gran impacto, en el ámbito aplicativo, pues lo que se busca al final de la investigación, es la elaboración de una propuesta de gestión orientada a favorecer el servicio educativo desde un perfil docente definido, con el fin de alcanzar el desarrollo nacional.

Después de todo, esta indagación está científicamente justificada, ya que sirve para apoyar y direccionar a otros investigadores y profesionales que realicen investigaciones relacionadas al asunto del presente estudio en el futuro.

Al plantear el problema, base de la indagación, se dice que en el Perú los colegios necesitan ser eficientes con respecto a la prestación de sus servicios que deben convergir en aprendizajes organizacionales, y para ello se necesita que el equipo directivo cuente con competencias básicas necesarias para liderar la organización, cuya finalidad este direccionada a mejorar la calidad de los aprendizajes.

Así, se dice que toda organización posee sus propias características, dentro del organigrama educativo, para aspectos comportamentales de las personas que la integran y no necesariamente según la forma como ellos perciben los componentes de su organización; a lo que se considera como clima organizacional.

Actualmente es común ver en las instituciones educativas situaciones conflictivas entre los agentes educacionales, traduciéndose esto, en una indebida conducción de las relaciones entre los actores educativos, generando un entorno inadecuado para la mejora de la oferta educativa.

La escuela. N°88046 “José Carlos Mariátegui” del Centro Poblado Cambio Puente, atiende los niveles educativos: primaria y secundaria de EBR, y desde unos años atrás se ha observado un clima laboral desfavorable, atribuyéndose esta situación a los constantes cambios en la dirección del plantel, pues, el director designado solicitaba licencia frecuentemente, generando una situación de desazón entre profesores, estudiantes, trabajadores administrativos y las familias, además de una indebida conducción en la forma de relacionarse, causando una insipiente comunicación y un trato inadecuado con los diferentes entes de la comunidad educativa; contribuyendo estos rasgos a la generación de un ambiente de trabajo poco favorable para la mejora de la calidad de la educación, pues se observa docentes poco comprometidos con las labores escolares cumpliendo solamente su jornada laboral, no comprometiéndose en su totalidad con la institución educativa y la poca participación en las comisiones de trabajo, es decir maestros que no cuentan con la motivación e identificación necesaria.

Por ello e infiriendo que un buen ambiente organizativo favorece el buen rendimiento de los colaboradores en una organización, hacemos el siguiente planteamiento: ¿Qué relación hay entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de maestros de la Institución Educativa N° 88046-Cambio Puente 2018?

En cuanto a las variables, conceptualmente y en lo operacional, en primer lugar, nos ocuparemos de la variable referida al clima de la organización:

Conceptualmente, Litwin y Stringer (1968) Citado por Aguado (2012), lo asemejan a aspectos de visión compartida y aprendizaje organizacional para el cumplimiento de propósitos institucionales, definiéndolo como un conglomerado de características medibles del entorno de trabajo que se basan en las percepciones colectivas de los individuos que conviven y laboran en ese ambiente e repercuten en su proceder. Evidentemente, este proceder tiene varias repercusiones para la institución, tales como: rentabilidad, complacencia, fluctuación, ajuste, etc.

En lo operacional, el clima organizacional lo conforman cuatro dimensiones: Estructura, referida a: la organización de la institución, los planes de trabajo, los acuerdos de convivencia entre otros aspectos; Recompensa: mejora continua en su trayectoria profesional, bonificaciones y estipendios por acciones académicas sobresalientes; Relaciones: asertividad en el manejo de conflictos, trabajo cooperativo-colegiado, buenas prácticas docentes; e Identidad: participación colegiada e involucramiento en la gestión educativa, evaluados por un cuestionario que en sumatoria constan de 42 ítems.

En segundo lugar, se definirá conceptualmente y operacionalmente la variable Desempeño laboral docente:

Conceptualmente, Valdés (2009) destaca que la actuación del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y confiables, con el objetivo de verificar y evaluar el impacto pedagógico que genera el uso de sus

habilidades pedagógicas, su emotividad, su trabajo responsable y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directores, colegas y representantes de la comunidad (p. 13)

En lo operacional, el ejercicio laboral está compuesto por 4 dimensionalidades: Preparación para aprendizaje estudiantil, enseñanza-aprendizaje estudiantil, participación en gestión de escuela articulada hacia la comunidad y desarrollo de profesionalización e identificación docente; los mismos que se evaluaron con 40 ítems que corresponden a los desempeños descritos en el Marco del Buen desempeño Docente que los define como dominios (Ministerio de Educación 2012).

Cuadro de operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Desempeño docente	Preparación para aprendizaje estudiantil	Internaliza las peculiaridades de los educandos a su cargo (estilos de aprendizaje).
		Adecua de manera colegiada su enseñanza dosificándola según ritmos de aprendizaje de los menores.
	Enseñanza - aprendizaje estudiantil	Favorece clima de trabajo agradable con trato amical.
		Conoce y maneja su disciplina y propone proyectos interdisciplinarios.
		Regula mecanismos de auto y evaluación por parte de la superioridad.
	Participación en gestión de escuela articulada hacia la comunidad	Asume actividad integradora para concreción de procedimientos protocolares y pedagógicos.
		Fomenta trabajo en equipo y es solidario con metas comunes.
	Desarrollo de profesionalización e identificación docente	Internaliza actividades de aprendizaje y las replica con éxito en los educandos a su cargo.
Desarrolla su ejercicio profesional con idoneidad y ética.		
Clima organizacional	Estructura	El colegio cuenta con documentos de gestión.
		Se cuenta con planificador de actividades.
		Se involucra en la construcción de documentos pedagógicos.
		Existe política de diálogo y consenso.
	Recompensa	Existen bonificaciones y estipendios por acciones académicas sobresalientes.
		Mejora continua en su trayectoria profesional.
	Estímulo-respuesta en deberes profesionales.	

	Relaciones	Asertividad para manejo de conflictos.
		Trabajo cooperativo-colegiado.
		Óptimas prácticas docentes.
	Identidad	Activismo y participación colegiada.
		Involucramiento con la gestión educativa.
		Trato cordial y afable.

La Hipótesis formulada para el desarrollo del trabajo indagativo, se expresa en el siguiente enunciado: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes. Institución Educativa N° 88046-Cambio Puente – 2018.

Así mismo se formularon objetivos, tanto general como específicos los que al finalizar la indagación se lograron alcanzar.

El objetivo general se enuncia de la siguiente manera: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. Institución Educativa N° 88046-Cambio Puente – 2018.

Se plantearon 3 objetivos específicos, el primero expresa: Identificar el nivel de desempeño laboral según dimensiones de maestros de la unidad académica descrita.

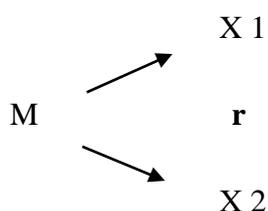
El segundo, se enuncia: Establecer el nivel del clima organizacional según dimensiones de esta unidad académica.

Finalmente, el tercero es: Establecer la relación clima organizacional y desempeño laboral según dimensiones en maestros de esta unidad escolar.

METODOLOGÍA

A partir de la categorización hecha por Hernández (2012) el tipo indagativo del presente, es descriptivo-correlacional, pues da a conocer la correlación que existe entre las variabilidades de estudio descritas.

La indagación se ejecutó en base al diseño de investigación no experimental; de corte correlacional; diseño que como refiere (Hernández, 2012, p.157), detallan relaciones entre dos o más niveles, conceptualizaciones o variables en un periodo determinado. Porque, además que las variables son analizadas e interpretadas fueron relacionadas con la finalidad de entender la influencia entre sí. El esquema es:



En el que: M = Muestra

X1 = Clima institucional

X2 = Desempeño laboral docente

R = Relación que existe

En cuanto a la población, la conformaban veinte (20) docentes del nivel primario: 17 de ellos nombrados y 03 contratados, y veintisiete (27) docentes del nivel secundario de los cuales 23 son nombrados y 04 son contratados, contabilizándose en total 47 profesores, de ellos se escogió como muestra a 40 docentes entre nombrados y contratados, para lo cual se tomó en cuenta que los docentes tengan aula a cargo, ya sean nombrados o contratados; que tengan jornada completa dentro de la institución y que su contrato tenga vigencia por todo el año.

Tabla: Población muestral seleccionada del personal docente.

TOTAL DE PROFESORES			
NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PRIMARIA	05	13	18
SECUNDARIA	12	10	22
TOTAL	17	23	40

Fuente: CAP de la I.E. N° 88046 Cambio Puente.

Sobre las técnicas e instrumentos investigativos, para acopiar datos se utilizó la técnica de la encuesta, que consiste en agrupar referencias previamente a un propósito determinado. Esta es una técnica basada en respuestas orales y/o escritas de una población. Esta modalidad permite la inclusión de una amplia variedad de preguntas que cubren una amplia gama de contenidos y dimensiones a evaluar, además, proporciona una visión integral del tema o problema que se evalúa.

Así, para cada variable el instrumento aplicado fue el cuestionario. Para el caso de la variable Clima organizacional; se hizo uso del formulario que aplicó José Eduardo Aguado Maldonado en su tesis magistral el año 2012. Contiene 42 ítems distribuidos en 4 dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad, aplicado a la población muestral, cuyas respuestas se agrupan según la escala de Likert, asignándole a cada valoración un puntaje que va de 0 a 3 puntos:

- 1. Nunca = 0
- 2. A veces = 1
- 3. Casi siempre = 2
- 4. Siempre = 3

La evaluación del cuestionario se realizó sumando los puntajes de los 42 ítems a los que se les distribuyó en 3 intervalos, según los siguientes niveles de calificación:

Deficiente	:	de 00 a 41 puntos
Regular	:	de 42 a 84 puntos
Bueno	:	de 85 a 126 puntos.

Con respecto a la segunda variable, Desempeño Docente, se aplicó un formulario constituido de 40 preguntas, agrupados en cuatro dimensiones, las mismas que se tomaron del Marco del Buen Desempeño Docente. Del mismo modo que para la variable independiente, a cada respuesta se le asignó un puntaje entre 0 a 3 puntos agrupadas en la escala de Likert.

El cuestionario fue evaluado mediante la sumatoria de los 40 ítems, distribuidos en 3 intervalos a los que se les asignó los siguientes niveles de calificación:

Bajo	:	de 00 a 39 puntos
Medio	:	de 40 a 80 puntos
Alto	:	de 81 a 120 puntos

El procesamiento y análisis de datos se realizaron con el software SPSS Versión 22.

RESULTADOS

Para presentar los resultados se empleó como técnica la estadística descriptiva, cuyo instrumento permitió la recolección de información en la I.E. N° 88046, aplicándose el cuestionario a una población muestral de 40 docentes.

En cuanto a la descripción de los resultados, se emplearon las tablas y los gráficos estadísticos que a continuación se presentan:

Tabla 1

Nivel: desempeño laboral de los docentes seleccionados muestralmente

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	[00 – 39]	0	0
MEDIO	[40 – 80]	6	15
ALTO	[81 – 120]	34	85
	Total	40	100,0

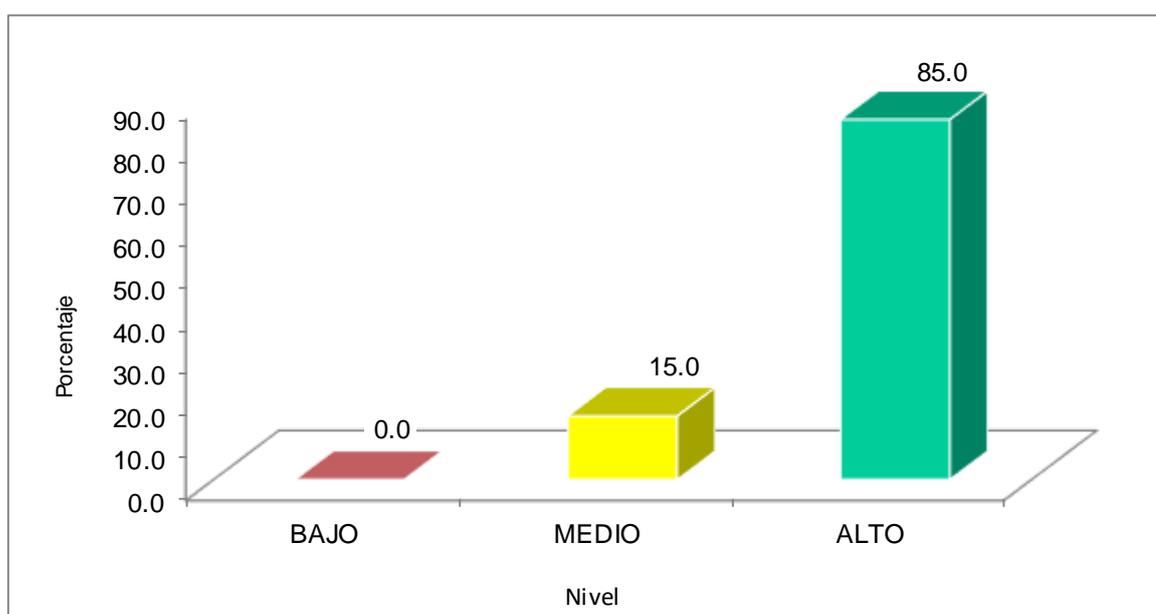


Fig. 1: *Nivel del desempeño laboral*

Tabla 1 y Fig. 1, exhiben nivel del desempeño laboral (40 docentes), en ellos se ha identificado que ningún docente en la institución educativa muestra “nivel bajo”, pero si el 15,0% de los docentes tiene “nivel medio laboralmente” y solo el 85,0% restante han reflexionado tener desempeño laboral de nivel alto.

Tabla 2

Grado: clima organizacional de los docentes seleccionados muestralmente

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	[00 – 41]	0	0,0
REGULAR	[42 – 84]	7	17,5
BUENO	[85 – 126]	33	82,5
	Total	40	100,0

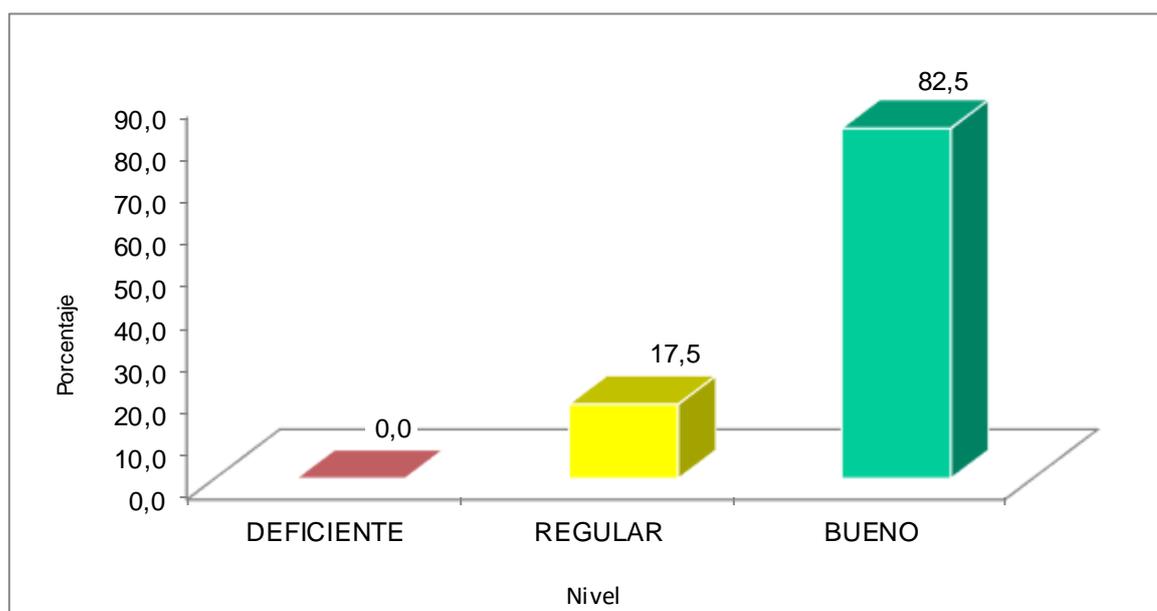
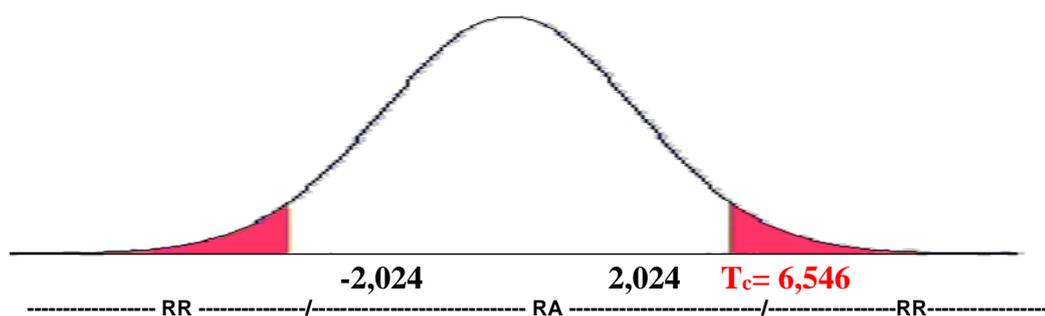


Figura 2: *Grado del clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 88046 de Cambio Puente-2018*

La Tabla 2 y Fig. 2, exhiben grado del clima organizacional de 40 profesores, ellos han expresado que existe un buen clima organizacional, aunque el 17,5% de docentes afirman que, el se estandarizan regularmente, por otro lado, el 82,5% concuerdan “bueno” para el trabajo cooperativo.

Tabla 3*Relación entre variabilidades investigativas*

Grado de correlación: Clima Organizacional y Desempeño Laboral						
Correlación Rho de Spearman	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig.	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,728$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	38	$T_c = 6,546$	$p = 0,000$	Se rechaza H_0

**Figura 3:** *Significancia de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral.*

Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

Tabla 3, muestra vínculo numérico entre las variabilidades investigativas.

En esta funcionalidad y tras la aplicación del T-Student con valor de 6.546, se genera una significancia aprox. $p=0.000$.

De esta manera, aceptamos la hipótesis alterna con significancia de 5% estableciéndose variabilidad.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los hallazgos investigativos obtenidos, nos han permitido aceptar la hipótesis planteada, que el clima organizacional tiene relación significativa con el ejercicio laboral de los profesores, para lo cual se tuvo como muestra a 40 profesores de la Institución Educativa N° 88046, de Cambio Puente, Chimbote-2018. El proceso indagativo arroja resultados que establecen una relación muy fuerte y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Resultados que concuerdan con Garibay (2017), Cuya investigación tuvo como propósito establecer relacionalidad entre el clima de una institución empresarial y el desempeño de sus trabajadores, pues determinó una fuerte y positiva relacionalidad entre ambas; indicándose estándar alto correlativo, infiriéndose positivamente.

Así mismo coincidimos con Martínez (2001) citado por Benites (2012), quien expresa que la dinámica e impronta de sus trabajadores colegiados son perceptibles por la comunidad que los acoge con agrado, ya que están paso a convertirse en organizaciones inteligentes por los altos niveles de desempeño alcanzados.

También se coincide con Chiavenato (2009), por lo que, asume el factor intrínseco-motivacional en el que el aprendizaje organizacional de todos los integrantes permite el cumplimiento de políticas educativas.

Por lo mencionado, podemos afirmar: “ante un clima organizacional alto y favorable, tendremos un desempeño laboral altamente positivo, sin embargo, si es bajo y desfavorable, entonces el desempeño laboral será deficiente.

CONCLUSIONES

Que ningún docente de 40 encuestados presenta bajo desempeño laboral, evidenciándose que el 15% de ellos tiene un grado de desempeño laboral medio y que el 85% restante, presentan desempeño laboral de grado alto.

Sobre el clima organizacional, el 17,5% de docentes expresan que es regular y el 85% manifiestan que dicho clima es bueno, evidenciando entonces que la institución educativa presenta un clima organizacional de regular a bueno.

Por otro lado, sobre el grado de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente, se ha determinado mediante la correlación Rho de Spearman el valor de $r_{xy} = 0,728$, con el que se describe que el nivel de vinculación entre variables de estudio es muy fuerte positiva, dicho de otra manera, que, a mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

La vinculación muy fuerte y positiva determinada de la investigación realizada entre las variables clima organizacional y desempeño laboral docente, nos hace comprender que, ante actividades que impliquen mejorar la impresión del clima organizacional, ésta influyen directamente sobre el desempeño laboral, por lo tanto, es relevante para nuestra comunidad educativa tener en cuenta estas variabilidades y no desatenderlas porque contribuirá a mantener una buena convivencia y excelentes relaciones interpersonales, elementos de un buen clima organizacional que permitirá mejorar el ejercicio y desenvolvimiento profesional de nuestros docentes (desempeño laboral), y como consecuencia, mejorar la calidad educativa en nuestra institución.

Así mismo, las autoridades educativas de la unidad académica suscrita, a partir de la Tutoría pueden dinamizar la mejor convivencia con acompañamiento pedagógico pertinente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según perspectiva de los docentes. (Tesis de maestría)*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.
- Antúnez, Y. (2015). *El Clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua* (Tesis de maestría). Recuperada de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1803/yantunez.pdf?sequence=1>.
- Araujo, P., Caballero, E. (2016). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado durante el año 2016*. Recuperado de: http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/record/uepu.a_44bc550b903d6fd496fa0d87bb550fb.
- Bardales, V. (2015) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1.
- Bejarano, P. (2017) *Influencia de la Comunicación Interna en el Clima Laboral de la plana docente, Institución Educativa Mis Primeras Huellitas Chimbote – 2017*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12157>.
- Benites, I. (2012). “*Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio La Arena S.A.C*”. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19401/Benites_VJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Chávez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4275/Chavez%20Solorzano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>.
- Córdova, A. (2007). *Motivación*. Lima: Universia.
- Cuenca, R (2011). “*Discursos y nociones sobre el desempeño docente. Diálogos con maestros*”. En Consejo Nacional de Educación, ed., *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño IEP Documento de Trabajo 271 La evaluación docente en el Perú 31 docente*. Lima: Consejo Nacional de Educación y Fundación SM.
- Díaz, F. (2017) *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra en el año 2016*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5835/D%C3%ADaz_ZFE.pdf?sequence=1.
- Garibay, V. (2017) *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera –SANIPES Chimbote, 2017*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11965/garibay_tv.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Gutierrez, C. (2017) *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta De Chimbote, 2017*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11787/gutierrez_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hernández, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición: ISBN: 978-1-4562-2396-0. Impreso en México.
- Herrera, L. (2016) *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Distribuidores Brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima, 2016*. Recuperado de: http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/record/ucvv_4feb5416cd3af85d6fa6396d41109634.

- Litwin, S., Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Marino, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la red educativa rural "San Pedro" Quiruvilca*, 2015. Recuperado de; https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3639/1/REP_MAESTRO.EDU_AURORA.MARINO_MOTIVACION.LABORAL.DESEMPEÑO.DOCENTE.RED.EDUCATIVA.RURAL.SAN.PEDRO.QUIRUVILCA.2015.pdf.
- Martini, S. (2009). *Participación y calidad educativa*. Santiago de Chile: Expansiva <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12157>.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Ministerio de Educación del Perú (2012) *Marco de Buen Desempeño Docente para Docentes de Educación Básica Regular*. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima.
- Ostroff, L. (1993). *La organización educativa*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Ramos, D. (2012) *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Programa de Psicología: [https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia %20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid](https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid)
- Solano, S. (2017) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. Univ. César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf?sequence=1
- Torres, E., Zegarra, S. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú*. Comunicación, 6(2), 5-14. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es

- Valdés, H (2004) *Desempeño del Maestro y su evaluación*. Recuperado de:
<https://www.yumpu.com/es/document/read/14492298/desempeno-del-maestro-y-su-evaluacion-hector-valdes-veloz>
- Valdés, H. (2009) *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Libro Consejo Nacional de Educación. Indd. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/5039>
- Victorio, E. (2018). *La relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de operaciones de las tres principales empresas aseguradoras de Lima – 2017*. Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3667/1/2018_Victorio-Capillo.pdf
- Vidarte, E. (2005). *Enseñanza y sacrificio*. 2da. ed. Madrid: Ed. Lexis.

ANEXOS

**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
VALIDEZ DEL CONTENIDO
JUICIO DE EXPERTO**

Título: Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la
Institución Educativa N° 88046, Cambio Puente; 2018

Investigador: Vergara valencia, Ana Ysabel

ITEMS	RELEVANCIA		COHERENCIA		SUFICIENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	✓		✓		✓		✓		
2.	✓		✓		✓		✓		
3.	✓		✓		✓		✓		
4.	✓		✓		✓		✓		
5.	✓		✓		✓		✓		
6.	✓		✓		✓		✓		
7.	✓		✓		✓		✓		
8.	✓		✓		✓		✓		
9.	✓		✓		✓		✓		
10.	✓		✓		✓		✓		
11.	✓		✓		✓		✓		
12.	✓		✓		✓		✓		
13.	✓		✓		✓		✓		
14.	✓		✓		✓		✓		
15.	✓		✓		✓		✓		
16.	✓		✓		✓		✓		
17.	✓		✓		✓		✓		
18.	✓		✓		✓		✓		
19.	✓		✓		✓		✓		
20.	✓		✓		✓		✓		
21.	✓		✓		✓		✓		
22.	✓		✓		✓		✓		
23.	✓		✓		✓		✓		
24.	✓		✓		✓		✓		
25.	✓		✓		✓		✓		
26.	✓		✓		✓		✓		
27.	✓		✓		✓		✓		
28.	✓		✓		✓		✓		
29.	✓		✓		✓		✓		
30.	✓		✓		✓		✓		
31.	✓		✓		✓		✓		
32.	✓		✓		✓		✓		
33.	✓		✓		✓		✓		
34.	✓		✓		✓		✓		

35.	X		X		X		X		
36.	X		X		X		X		
37.	X		X		X		X		
38.	X		X		X		X		
39.	X		X		X		X		
40.	X		X		X		X		
41.	X		X		X		X		
42.	X		X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Bajo b) Regular Bueno

Nombres y Apellidos	Rosalina Edith Castañeda Moza	DNI: 32907276
Grado Académico	Maestra en administración de la educación	
N° de Colegiatura		Teléfono: 943216927



 Firma del experto

**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
 VALIDEZ DEL CONTENIDO**

**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
VALIDEZ DEL CONTENIDO
JUICIO DE EXPERTO**

Título: Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la
Institución Educativa N° 88046, Cambio Puente; 2018

Investigador: Vergara valencia, Ana Ysabel

ITEMS	RELEVANCIA		COHERENCIA		SUFICIENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	X		X		X		X		
2.	X		X		X		X		
3.	X		X		X		X		
4.	X		X		X		X		
5.	X		X		X		X		
6.	X		X		X		X		
7.	X		X		X		X		
8.	X		X		X		X		
9.	X		X		X		X		
10.	X		X		X		X		
11.	X		X		X		X		
12.	X		X		X		X		
13.	X		X		X		X		
14.	X		X		X		X		
15.	X		X		X		X		
16.	X		X		X		X		
17.	X		X		X		X		
18.	X		X		X		X		
19.	X		X		X		X		
20.	X		X		X		X		
21.	X		X		X		X		
22.	X		X		X		X		
23.	X		X		X		X		
24.	X		X		X		X		
25.	X		X		X		X		
26.	X		X		X		X		
27.	X		X		X		X		
28.	X		X		X		X		
29.	X		X		X		X		
30.	X		X		X		X		
31.	X		X		X		X		
32.	X		X		X		X		
33.	X		X		X		X		
34.	X		X		X		X		

35.	X		X		X		X		
36.	X		X		X		X		
37.	X		X		X		X		
38.	X		X		X		X		
39.	X		X		X		X		
40.	X		X		X		X		
41.	X		X		X		X		
42.	X		X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Bajo b) Regular Bueno

Nombres y Apellidos	Esteban Tolentino Ruiz	DNI: 32935926
Grado Académico	Mg. en Educación	
N° de Colegiatura	121982	Teléfono: 943859999



 Firma del experto **Mg. Esteban Tolentino Ruiz**
 PROF. FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CC.SS.

**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
VALIDEZ DEL CONTENIDO**

**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
VALIDEZ DEL CONTENIDO
JUICIO DE EXPERTO**

Título: Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la
Institución Educativa N° 88046, Cambio Puente; 2018

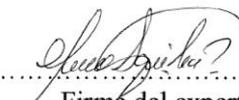
Investigador: Vergara valencia, Ana Ysabel

ITEMS	RELEVANCIA		COHERENCIA		SUFICIENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	X		X		X		X		
2.	X		X		X		X		
3.	X		X		X		X		
4.	X		X		X		X		
5.	X		X		X		X		
6.	X		X		X		X		
7.	X		X		X		X		
8.	X		X		X		X		
9.	X		X		X		X		
10.	X		X		X		X		
11.	X		X		X		X		
12.	X		X		X		X		
13.	X		X		X		X		
14.	X		X		X		X		
15.	X		X		X		X		
16.	X		X		X		X		
17.	X		X		X		X		
18.	X		X		X		X		
19.	X		X		X		X		
20.	X		X		X		X		
21.	X		X		X		X		
22.	X		X		X		X		
23.	X		X		X		X		
24.	X		X		X		X		
25.	X		X		X		X		
26.	X		X		X		X		
27.	X		X		X		X		
28.	X		X		X		X		
29.	X		X		X		X		
30.	X		X		X		X		
31.	X		X		X		X		
32.	X		X		X		X		
33.	X		X		X		X		
34.	X		X		X		X		

35.	X		X		X		X		
36.	X		X		X		X		
37.	X		X		X		X		
38.	X		X		X		X		
39.	X		X		X		X		
40.	X		X		X		X		
41.	X		X		X		X		
42.	X		X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Bajo b) Regular c) Bueno

Nombres y Apellidos	Miryam Ysabel Aguilar Valdsquez	DNI: 18116039
Grado Académico	Maestra en administración de la educación	
N° de Colegiatura	117005	Teléfono: 939845350



 Firma del experto

**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
 VALIDEZ DEL CONTENIDO**

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE
VALIDEZ DEL CONTENIDO
JUICIO DE EXPERTO**

**Título: Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la
Institución Educativa N° 88046, Cambio Puente; 2018**

Investigador: Vergara valencia, Ana Ysabel

ITEMS	RELEVANCIA		COHERENCIA		SUFICIENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	x		x		x		x		
02	x		x		x		x		
03	x		x		x		x		
04	x		x		x		x		
05	x		x		x		x		
06	x		x		x		x		
07	x		x		x		x		
08	x		x		x		x		
09	x		x		x		x		
10	x		x		x		x		
11	x		x		x		x		
12	x		x		x		x		
13	x		x		x		x		
14	x		x		x		x		
15	x		x		x		x		
16	x		x		x		x		
17	x		x		x		x		
18	x		x		x		x		
19	x		x		x		x		
20	x		x		x		x		
21	x		x		x		x		
22	x		x		x		x		
23	x		x		x		x		
24	x		x		x		x		
25	x		x		x		x		
26	x		x		x		x		
27	x		x		x		x		
28	x		x		x		x		
29	x		x		x		x		
30	x		x		x		x		
31	x		x		x		x		
32	x		x		x		x		
33	x		x		x		x		
34	x		x		x		x		

35	<input checked="" type="checkbox"/>								
36	<input checked="" type="checkbox"/>								
37	<input checked="" type="checkbox"/>								
38	<input checked="" type="checkbox"/>								
39	<input checked="" type="checkbox"/>								
40	<input checked="" type="checkbox"/>								

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Bajo b) Regular d) Bueno

Nombres y Apellidos	Rosalina Edith Castañeda Meza	DNI: 32907276
Grado Académico	Maestra en administración de la educación	
N° de Colegiatura		Teléfono: 943216927



 Firma del experto

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE
 VALIDEZ DEL CONTENIDO**

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE
VALIDEZ DEL CONTENIDO
JUICIO DE EXPERTO**

Titulo: Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la
Institución Educativa N° 88046, Cambio Puente; 2018

Investigador: Vergara valencia, Ana Ysabel

ITEMS	RELEVANCIA		COHERENCIA		SUFICIENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	X		X		X		X		
02	X		X		X		X		
03	X		X		X		X		
04	X		X		X		X		
05	X		X		X		X		
06	X		X		X		X		
07	X		X		X		X		
08	X		X		X		X		
09	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		
21	X		X		X		X		
22	X		X		X		X		
23	X		X		X		X		
24	X		X		X		X		
25	X		X		X		X		
26	X		X		X		X		
27	X		X		X		X		
28	X		X		X		X		
29	X		X		X		X		
30	X		X		X		X		
31	X		X		X		X		
32	X		X		X		X		
33	X		X		X		X		
34	X		X		X		X		

35	X		X		X		X		
36	X		X		X		X		
37	X		X		X		X		
38	X		X		X		X		
39	X		X		X		X		
40	X		X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Bajo b) Regular Bueno

Nombres y Apellidos	Esteban Tolentino Ruiz	DNI: 32935926
Grado Académico	Mg. en Educación	
N° de Colegiatura	121982	Teléfono: 943 359999

.....
Firma del experto



Mg. Esteban Tolentino Ruiz
PROF. FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CC.SS.

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE
VALIDEZ DEL CONTENIDO**

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE
VALIDEZ DEL CONTENIDO
JUICIO DE EXPERTO**

Titulo: Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la
Institución Educativa N° 88046, Cambio Puente; 2018

Investigador: Vergara valencia, Ana Ysabel

ITEMS	RELEVANCIA		COHERENCIA		SUFICIENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	X		X		X		X		
02	X		X		X		X		
03	X		X		X		X		
04	X		X		X		X		
05	X		X		X		X		
06	X		X		X		X		
07	X		X		X		X		
08	X		X		X		X		
09	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		
21	X		X		X		X		
22	X		X		X		X		
23	X		X		X		X		
24	X		X		X		X		
25	X		X		X		X		
26	X		X		X		X		
27	X		X		X		X		
28	X		X		X		X		
29	X		X		X		X		
30	X		X		X		X		
31	X		X		X		X		
32	X		X		X		X		
33	X		X		X		X		
34	X		X		X		X		

35	X		X		X		X		
36	X		X		X		X		
37	X		X		X		X		
38	X		X		X		X		
39	X		X		X		X		
40	X		X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Bajo b) Regular d) Bueno

Nombres y Apellidos	Miryam Ysabel Aguilar Valdsquez	DNI: 18116039
Grado Académico	Maestra en administración de la educación	
N° de Colegiatura	117005	Teléfono: 939849350



 Firma del experto

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE
VALIDEZ DEL CONTENIDO**

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Presentación: Este cuestionario se usará para conocer la opinión de los docentes de la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui” del distrito Chimbote-Santa, Ancash del presente año.

Datos informativos:

Nivel:.....Grado:..... Fecha:.....

INSTRUCCIÓN: Estimado docente este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre las condiciones del clima organizacional que se percibe en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Experiencia laboral: 1 -5 años () 5- 10 años () 11 años- a más ()

Las escalas de apreciación de tus respuestas pueden variar entre las siguientes opciones:

N	AV	CS	S
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN			
		N	AV	CS	S
	I ESTRUCTURA				
01	Considero necesario el establecimiento de reglas en el trabajo cotidiano.				
02	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas				
03	En esta institución existe orden				
04	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas				
05	La normatividad docente facilita mi desempeño laboral				
06	Los acuerdos de convivencia favorecen la realización de mis tareas				
07	Los planes de trabajo son necesarios para el buen funcionamiento de la institución.				
08	El archivo de documentos es importante para brindar información óptima				
09	Los trámites establecidos son necesarios para dar un buen servicio.				
10	La planificación del trabajo es oportuna.				
11	Mis opiniones son tomadas en cuenta para mejorar la planificación del trabajo.				
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo				
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo				
	II RECOMPENSA	N	AV	CS	S
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional				

15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades				
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.				
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas				
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tareas				
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias				
	III RELACIONES	N	AV	CS	S
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo				
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo				
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito				
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.				
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo				
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas				
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas				
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas				
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.				
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera				
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones				
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas				
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás				
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás				
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución				
	IV IDENTIDAD	N	AV	CS	S
37	Me siento parte importante de esta Institución				
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo				
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución				
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución				
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución				
42	Disfruto trabajar en esta institución				

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Presentación: Este cuestionario se usará para conocer la opinión de los docentes de la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui” del distrito Chimbote-Santa, Ancash del presente año.

Datos informativos:

Nivel:Grado:

Fecha: ...

INSTRUCCIÓN: Estimado docente este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el desempeño laboral que percibe usted de sus colegas. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Experiencia laboral: 1 -5 años () 5- 10 años () 11 años- a más ()

Las escalas de apreciación de tus respuestas pueden variar entre las siguientes opciones.

N	AV	CS	S
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN			
		N	AV	CS	S
	I PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE				
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
04	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.				
05	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional.				
06	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
07	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
08	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
09	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.				

	II ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	N	AV	CS	S
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.				
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				

29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
	III PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	N	AV	CS	S
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
31	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continúa involucrándose activamente en equipo de trabajo.				
32	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
	IV DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	N	AV	CS	S
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
39	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.				
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p>¿Qué relación hay entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de maestros de la Institución Educativa N° 88046-Cambio Puente 2018?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. Institución Educativa N° 88046-Cambio Puente – 2018.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de desempeño laboral según dimensiones de maestros de la unidad académica descrita. Establecer el nivel del clima organizacional según dimensiones de esta unidad académica. Establecer la relación clima organizacional y desempeño laboral según dimensiones en maestros de esta unidad escolar.</p>	<p>El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes. Institución Educativa N° 88046-Cambio Puente – 2018.</p>	<p>Clima organizacional</p>	<p>Estructura.</p> <p>Recompensa.</p> <p>Relaciones.</p> <p>Identidad</p>
			<p>Desempeño docente</p>	<p>Preparación para el aprendizaje.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje.</p> <p>Participación en gestión de escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente.</p>

