

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Clima organizacional, desempeño docente, Instituto de Educación
Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”,
Cajamarca, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

Autora

Briones Ciriaco, Regina

Asesor

Dr. Francisco Reluz Barturén

Chimbote – Perú

2018

Clave: Clima Organizacional, desempeño docente

Especialidad Educación

Key: Organizational climate, teaching performance.

Specialty Education

Tabla 1

Línea de investigación.

OCDE			Línea de investigación
Área	Sub área	Disciplina	
Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Educación General	Teoría y métodos educativos

**Clima organizacional, desempeño docente, Instituto de
Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz
Goicoechea”, Cajamarca, 2018**

**Organizational climate, teaching performance, Institute of
Pedagogical Higher Education “Hno. Victorino Elorz
Goicoechea”, Cajamarca, 2018**

Resumen

“Clima organizacional, desempeño docente, Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, Cajamarca, 2018”, es el título de la presente investigación, que se orientó a la determinación de la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional y en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, Cajamarca. Se consideró un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional no experimental. Se utilizó la encuesta, para recolectar los datos necesarios, a partir de una muestra de 50 docentes, mediante un cuestionario censo. Para contrastar la hipótesis, se utilizó el estadístico rho de Spearman, cuyo valor de 0.474 hace referencia a una correlación cercana a positiva media, y $p \text{ value} = 0.001$, hace referencia a la aceptación de la hipótesis del investigador, con una significancia de 5%. Resultados que difieren del clima organizacional y sus variables (Comportamiento institucional, capacidad institucional, dinámica institucional, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación), con la variable desempeño docente, respectivamente.

Abstrac

"Organizational climate, teaching performance, Institute of Higher Pedagogical Education" Hno. Victorino Elorz Goicoechea ”, Cajamarca, 2018”, is the title of this research, which was aimed at determining the relationship between teacher performance and organizational climate and at the Institute of Higher Pedagogical Education “Hno. Victorino Elorz Goicoechea ”, Cajamarca. A quantitative approach was considered, with a non-experimental correlational descriptive design. The survey was used to collect the necessary data, from a sample of 50 teachers, using a census questionnaire. To test the hypothesis, the Spearman's rho statistic was used, whose value of 0.474 refers to a correlation close to positive mean, and p value = 0.001, refers to the acceptance of the researcher's hypothesis, with a significance of 5%. Results that differ from the organizational climate and its variables (institutional capacity, institutional dynamics, interpersonal relationships, teamwork, communication), with the variable teaching performance, respectively.

Índice de Contenidos

Resumen	iii
Abstrac.....	iv
Introducción.....	1
1. Antecedentes y fundamentación científica	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Fundamentación científica.....	4
2. Justificación de la investigación	23
3. Problema.....	24
3.1. Pregunta general	24
4. Conceptuación y operacionalización de variables.....	24
4.1. Definición conceptual.....	24
4.2. Definición operacional	25
5. Hipótesis	28
5.1. Hipótesis general	28
6. Objetivos.....	28
6.1. Objetivo general	28
6.2. Objetivos específicos.....	28
7. Metodología.....	28
7.1. Tipo y diseño de investigación	28
7.2. Población – muestra.....	29
7.3. Técnicas e instrumentos de investigación	29

7.4. Procesamiento y análisis de la información	30
8. Resultados.....	31
8.1. Estadística descriptiva	31
8.2. Estadística inferencial.....	36
9. Análisis y discusión	43
9.1. Análisis	43
9.2. Discusión	44
10. Conclusiones y recomendaciones	46
10.1. Conclusiones.....	46
10.2. Recomendaciones	47
Referencias bibliográficas	48
Anexos.....	51

Índice de Tablas

Tabla 1 Línea de investigación.....	i
Tabla 2 Descriptivos variable: Clima Organizacional... ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 3 Niveles de valoración, variable: clima organizacional.....	32
Tabla 4 Descriptivos variable: Desempeño docente..... ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 5 Niveles de valoración de la variable: Desempeño docente.	35
Tabla 6 Correlación Rho de Spearman. Variables clima organizacional y desempeño docente.....	37
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman. Dimensión Capacidad institucional (variable Clima organizacional), y variable: desempeño docente.....	38
Tabla 8 Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Dinámica institucional (variable Clima organizacional), y variable: desempeño docente.....	39
Tabla 9 Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Relaciones interpersonales (variable Clima organizacional), y variable: Desempeño docente.....	40
Tabla 10 Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Trabajo en equipo (variable clima organizacional), y variable: desempeño docente.....	41
Tabla 11 Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Comunicación (variable clima organizacional), y variable desempeño docente.....	42

Índice de Figuras

Figura 1 Diseño de la investigación.	29
Figura 2 Valoración global de las dimensiones de la variable: clima organizacional...	33
Figura 3 Valoración global de las dimensiones de la variable: desempeño docente.....	35

Introducción

1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1. Antecedentes

A nivel internacional

En su proyecto de investigación, Narea y Páez (2015) se fijaron como objetivo principal establecer la relación entre el desempeño de los directivos, docentes y el clima organizacional para determinar sus respectivos niveles de desempeño. Para lograr los objetivos anteriores, se recabó información de los gerentes y docentes que imparten clases en la Escuela de Finanzas "Obando Pacheco". Utilizaron métodos de inducción-deducción debido a que estos métodos son ampliamente utilizados por gerentes y profesores, porque a través de los mismos, es posible obtener soluciones empíricas (deducción) a partir de la experiencia (inducción) y las correspondientes conclusiones lógicas basadas en observaciones. Los resultados arrojaron que el 71% de los docentes del departamento de educación respondió que en ocasiones el clima laboral afecta el desempeño de los gerentes y docentes, porque al realizar actividades administrativas, no todos tienen ideas que quieran implementar, lo cual, provocará un mal ambiente de trabajo. Más bien, todos deben cooperar en beneficio de la organización y crear un ambiente de trabajo agradable. Así mismo llegaron a varias conclusiones y recomendaciones, siendo las más destacadas las siguientes: a) El diagnóstico determinó falta de comunicación y espíritu de trabajo en equipo. b) El clima de la organización fue incómodo para ciertos grupos que tuvieron un ambiente negativo debido a la falta de relaciones con los compañeros y la difusión de rumores. c) Falta de compromiso organizativo del docente, reflejado en la productividad del rendimiento de la tarea especificada, que en este caso fue baja. d) Falta de planes para mejorar el clima organizacional y el buen desempeño laboral. e) El desempeño laboral del docente se ve afectado por el mal liderazgo de los gerentes, lo que les impide participar en las actividades laborales.

Por su parte, Medina, (2017) en uno de sus estudios que desarrolló en la UEP, Santo Domingo de Guzmán, ubicada en la ciudad de Quito, se planteó

determinar la incidencia del clima organizacional sobre el desempeño docente. Para ello, llevó a cabo una investigación descriptiva, con uso de la correlación de Pearson. La muestra la formaron 50 docentes de la UE Santo Domingo de Guzmán que para esto se llevó a cabo un cuestionario de HayMcBer conformado por 90 reactivos, orientados a medir básicamente la percepción de parte de los trabajadores respecto a las dimensiones: flexibilidad, estándares, claridad, responsabilidad y recompensas. La evaluación de la variable desempeño docente se desarrolló mediante el uso de cuatro instrumentos institucionales, cuya elaboración estuvo basada en lineamientos del Ministerio de Educación; las mismas que consideran las dimensiones: Gestión, dominio disciplinar, compromiso ético y desarrollo profesional. Los resultados logrados a partir de la medición del clima organizacional develaron la existencia de dos microclimas (Básica y Colegio), en el interior de la institución. Resultando una brecha mayor respecto a todas las dimensiones en la Básica. La evaluación de desempeño docente, por su parte, mostró una ubicación de nivel medio, permitiéndose de esta manera el cumplimiento de los estándares de calidad, a la institución educativa. En lo referente al resultado de estudio de correlación, se logró determinar que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional sobre el respectivo desempeño docente.

A nivel nacional

Ortiz, (2017), planteó como objetivo general determinar la existencia o no de relación entre las variables clima organizacional, desempeño docente, realizada en la IE N° 148: “Víctor Raúl Haya de la Torre”, en la ciudad de Lima. En esta investigación, la muestra la conformaron 78 docentes de la misma institución. La investigación se caracterizó por ser de tipo básico con diseño no experimental. Ambas variables, (desempeño docente y clima organizacional), fueron evaluadas por medio de instrumentos previamente validados en otras investigaciones. El análisis estadístico dio evidencias que existe una relación significativa con coeficiente $r=0.8$ entre ambas variables consideradas para el estudio. Teniendo en consideración un nivel de significancia de 0.01, el p valor de 0,000 dejó clara la afirmación de la hipótesis alterna, porque a mayor nivel de la variable clima

organizacional, los docentes de la IE N° 148 Víctor Raúl Haya de la Torre, desarrollarán mayor nivel de desempeño docente.

En el trabajo de Castro y Meza, (2018), de manera similar a los estudios mencionados, se planteó determinar en qué grado las variables en estudio se relacionan. El estudio fue aplicado en colegios adventistas de la AECE en Lima. Aplicando el estudio de tipo correlacional, no experimental y transversal, considerándose una población de 92 docentes provenientes de (4 colegios y una escuela); distribuidos de la siguiente manera: 25 docentes, que laboran en el colegio España, 20 docentes del colegio Canto Rey, 16 docentes del colegio Eduardo Forga, 19 docentes del colegio Buen Pastor y 12 docentes de la Escuela Huaraz. Los instrumentos utilizados para la medición de las variables clima organizacional, desempeño docente evaluaron seis dimensiones y tres dimensiones respectivamente. Los resultados indicaron que existe una relación significativa y directa entre ambas variables de estudio, con un valor Rho de Spearman de 0.430 y $p \text{ value} = 0.000$; lo cual a la vez significa que a mayor clima organizacional, mejor desempeño docente.

A nivel local

En el ámbito local, tenemos a Briones, (2018) en cuya investigación se plantea determinar si el desempeño docente se relaciona con el clima organizacional de la IE: “Miguel González Chávez”, ubicada en Granja Porcón, Cajamarca. En esta investigación, la hipótesis planteó que en el caso de existir una interacción positiva y directa entre las variables: clima organizacional, desempeño docente, entonces es muy probable que también se logre en dicha institución, un clima favorable. También es importante mencionar que en lo referente al desempeño docente se consideró el denominado Comportamiento Organizacional de Stephen P. Robbins, el Pensamiento Sistémico de Peter Senge, y el Marco del Buen Desempeño Docente. La variable Clima Organizacional tuvo su base en la Teoría de la Administración General, y respectivamente en el Enfoque Sistémico de Chiavenato. En lo referente al diseño de investigación, el mismo fue transeccional, descriptivo correlacional. La estadística estuvo basada en la prueba de Chi-cuadrada y el coeficiente de correlación de Pearson; con las

cuales se pudo determinar en qué grado ambas variables de estudio se asocian. La evaluación se llevó a cabo a través de la encuesta y observación. Entre los instrumentos utilizados destacan el cuestionario con escalas tipo Likert. La conclusión se resume a la existencia de relación significativa positiva fuerte; en este caso, el coeficiente de correlación de Pearson r , fue de 0,91.

El trabajo de investigación de Livaque, (2017), por su parte presenta el propósito de establecer en qué medida se relacionan las variables de estudio clima organizacional y desempeño docente de la Escuela de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca. En el estudio se consideró una muestra de 36 docentes y 161 estudiantes de la EAP de Obstetricia. Basado en un diseño de carácter correlacional, se utilizaron dos cuestionarios que posibilitaron el recojo de información, considerando para ello las dimensiones: motivación, comunicación, participación y confianza del clima organizacional, y sus dimensiones: emocionalidad, capacidad pedagógica, y responsabilidad para el cumplimiento de las funciones del docente. En este caso, el coeficiente de Pearson obtuvo un valor de 0.980 y el respectivo p valor, fue de 0.001; valores que evidencian que existe una correlación muy alta y directa; motivo por el cual, se aceptó la hipótesis alterna que para el caso, planteó que las variables en estudio: clima organizacional y desempeño docente, del Programa de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca, se relacionan significativamente.

1.2. Fundamentación científica

1.2.1. Clima organizacional.

En todo el mundo, la finalidad de las organizaciones es producir algo o brindar servicios para bienestar de la sociedad. El presente trabajo de investigación está referido a la educación ya que este sector brinda un servicio educativo.

Brunet (2004), manifiesta que referirse al clima organizacional, implica la consideración de una fusión de dos grandes escuelas de pensamiento entre las cuales sobresalen la escuela Gestáltica y Funcionalista. La escuela Gestáltica utiliza la organización de la percepción, la cual acepta la postura

que la suma de las partes respectivas no necesariamente es igual al todo. Esta idea se basa en percepción del individuo en forma de dos principios; el primero en el que se capta, tal como estas existen en la naturaleza, el orden de las cosas en el mundo; y el segundo, sobre la base de la creación de un nuevo orden, mediante un proceso que se integra a nivel del pensamiento. Entonces podemos decir que, en esta escuela, se tiende a comprender el medio ambiente que los rodea, y se basan en criterios percibidos e inferidos, comportándose de acuerdo con lo que perciben del mundo. Entonces, influye en el comportamiento, la percepción propia del medio de trabajo y del entorno (p. 137).

En cambio, para la escuela denominada funcionalista, el comportamiento y pensamiento de un individuo lo condiciona el ambiente que le rodea y en la adaptación del individuo a su medio, las diferencias que se presentan a nivel individual, juegan un papel importante. La diferencia entre las dos escuelas en sí es que, para los Gestaltistas, la persona tiende a adaptarse al medio en el que se desenvuelve, no teniendo otras opciones. Y para la escuela Funcionalista son las diferencias individuales existentes de cada persona que labora, las que influyen cuando interactuando con su medio, participa en la determinación de su clima. El estudio de estas dos escuelas (gestaltista y funcionalista) es importante porque se utilizan en lo referente al clima de la organización, un elemento en común, que es el nivel de equilibrio, el mismo que es importante obtener en la institución a la que pertenecen. Para las personas es importante conocer la realidad en su medio de trabajo, como información importante, porque así pueden orientar su comportamiento individual según lo que la organización requiera para alcanzar un nivel de equilibrio aceptable de esta manera en relación al medio que los rodea, por ejemplo: si una persona es hostilizada por parte de sus demás compañeros de trabajo, tendrá tendencias a adoptar comportamientos de defensa y creando de esa forma un equilibrio que constituye para él, un clima que requiere un acto defensivo (Brunet, 2004, p. 183).

En la mayoría de los casos los estamentos de la dirección y los profesores en una institución educativa, se mantienen distantes y su comunicación es

muy restringida, porque no comparten información de lo que acontece en la institución solo por cuestiones mezquinas, originando un clima organizacional adverso porque todo trabajador necesita este tipo de información para integrarse.

Martín y Colbs, (1998), referente al tema menciona otras escuelas: estructuralista, humanista, sociopolítica y crítica. En referencia a la escuela estructuralista, el clima depende de ciertos aspectos objetivos en el trabajo, como son: tamaño que la organización tiene, decisiones a tomar (centralizada o descentralizada), los niveles jerárquicos de autoridad, la tecnología utilizada. Con esto, desde luego, la influencia de la propia personalidad del individuo frente a los sucesos organizacionales, no se pretenden negar, sino que se busca dar la debida importancia a los factores estructurales objetivos.

El clima, para los humanistas, está condicionado a las percepciones globales de los individuos sobre el medio que los rodea, además de lo que se refleja en la interacción de las características que el individuo posee de manera personal y las que posee la organización. Para la escuela sociopolítica y crítica, es importante la orientación a representar un concepto global de los componentes que conforman dicha organización. La opinión del autor se orienta a que estas escuelas mantienen su teoría, pero es importante que así mismo busquen contribuir a que las instituciones mantengan su pensamiento individual.

Likert (1968), según este autor, la teoría referida al Clima Organizacional está referido a que hay una relación directa entre el comportamiento administrativo y el comportamiento de los subordinados y también lo determina las condiciones de carácter organizacional que los subordinados reciben, entonces la relación está determinada por cómo se percibe el clima organizacional en los aspectos siguientes: tecnología, la jerarquía de la organización, estructura organizacional, y el sueldo, la manifestación personal, nivel de satisfacción del trabajador.

Esta teoría Likertiana es una de las más aceptadas por ser dinámica y explicativa con referencia al clima organizacional, además trata del

establecimiento y surgimiento del clima participativo porque esto facilita la eficacia y eficiencia individual y organizacional, está orientada a lo contemporáneo referido a las teorías de la motivación, dado que estas concuerdan en que la participación motiva a las personas en el trabajo. En concordancia con esta teoría, se debe trabajar en una institución, contando en su interior con un clima de participación de los actores de la organización y con esto se conseguirán objetivos comunes y cumplirlos. Las variables que plantea esta teoría, son: las causales o independientes, que establecen el modo de evolución organizacional y de cómo obtener sus resultados. Las Intermedias: que se encargan de medir los estados internos de las empresas, en rendimiento, motivación, toma de decisiones y comunicación. Debido a que son las que constituyen los procesos organizacionales, estas son muy importantes. Variables finales: estas variables surgen debido al efecto que ejercen las variables causales y las intermedias que fueron referidas, están orientadas a establecer los resultados de ganancia o pérdida, obtenidos por la organización. Estas variables son importantes para percibir el clima organizacional. Para Likert más que el clima en sí es importante la percepción del clima, por ello sostiene que el comportamiento y actitudes de las personas están en relación directa a sus percepciones y no de una situación objetiva. Likert está de acuerdo con el teorema de Tomas: “Se toma en las consecuencias. La segunda, hace referencia a la parte interna de una empresa educativa y a reflejar su estado, mediante los procesos organizacionales como actitud, comunicación, toma de decisiones, etc. Las ultimas son referentes a las anteriores y justamente son aquellas que tienen un fuerte impacto en la productividad (pérdidas y ganancias).

Referirse a una variable es lo mismo que referirse a una característica de un hecho frente a una realidad, sea objetiva o subjetiva. Este trabajo de investigación consideró variables independiente y dependiente, y otras que resulten de la recolección de datos. Es importante fundamentar la aportación que ofrecen elementos de análisis de investigación cuyo fin es comprender el objeto de estudio, ante ello podemos acotar que este clima es un sistema abierto con respecto a la comunidad educativa.

1.2.2. Definiciones de Clima Organizacional

Chiavenato (2005), sostiene que el clima organizacional depende de la constitución que tenga un medio interno dentro de cualquier organización, siendo el ambiente psicológico una muy importante característica dentro de cada organización. Esto tiene diferentes aspectos en cada situación, porque se representa en diferentes grados, refiriéndonos a diversas organizaciones (p.132).

No solo los actores que constituyen la organización son importantes, sino que también poseen real importancia otros elementos que son indispensables en la organización como son, tecnología, documentos de gestión y poner en práctica los valores en los trabajadores frente a los demás miembros de la institución.

Anzola (2003), sostiene respecto al tema, que la visión de los trabajadores con respecto a su organización, influye en su conducta, y esto diferencia una organización de otra (p.76).

Las organizaciones o instituciones deben buscar que los trabajadores tengan una buena imagen de la institución, para ello, estas deben procurar mantener una coordinación comunicativa en forma permanente, para que los trabajadores tengan una buena impresión, sobre todo, en lo que se refiere al trato y respeto que debe haber entre todos los integrantes de la organización.

Schein (1990), nos refiere que una cultura organizacional se origina porque un grupo dado de personas ha tenido estabilidad y una historia común dado que las personas perciben la forma de resolver sus problemas de sobrevivencia y de integración. Según esto la cultura organizacional influye no solo en la organización sino en la competitividad y el posicionamiento, sino que también construye un ambiente interno favorable porque se solucionan los problemas optimizándose los recursos no sólo materiales sino humanos. La cultura organizacional se define en las normas de comportamiento.

Davis y Newstrom (1999), sostienen que ambiente organizacional es sinónimo de cultura organizacional, porque son las creencias y los valores de su personal.

Méndez (2006), en cuanto al clima organizacional se refiere como el ambiente propio de la organización, y que es producido por el trabajador bajo las condiciones dadas para que se desarrolle su labor dentro de la organización y sus variables son: los objetivos, la motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación (p.17).

Resumiendo, el pensamiento acerca del clima organizacional se puede expresar que está en función del conjunto de percepciones globales que el individuo tiene acerca de su organización, también es el reflejo de la interacción entre ambos; por tanto, son muy importantes las percepciones que tenga el individuo en la organización.

Seisdedos (1996), refiere con respecto al clima organizacional, que hay autores que lo consideran como un ambiente real y externo, y que se puede mantener un equilibrio entre ambos polos. Por otro lado, hay autores que lo definen como un conjunto de elementos con los cuales se conformaría los componentes de una empresa en el proceso que se relaciona con la gestión de los recursos humanos.

En conclusión la presentación inusual del clima organizacional entre los factores que determinan la organización y con referencia a las motivaciones de este es determinante en la organización. Además, las variables organizacionales y el clima organizacional repercuten en el comportamiento de los trabajadores de la organización y tiene como consecuencia la productividad, por ejemplo.

La expresión del comportamiento personal de trabajadores y directivos está plasmado en el clima organizacional, por ejemplo, los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca en el cual el personal que labora se preocupa por involucrarse dentro de la institución de forma activa en pro de desarrollarse personal y profesionalmente, por ello tienen acceso permitido

a la información y cuentan con condiciones laborales que facilitan su desempeño.

También se puede recalcar que con respecto al clima organizacional se puede aplicar la retroalimentación (feedback), y permite cambios planificados en actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional (Goncalvez, 1997).

En la organización, el trato que un jefe debe brindar a sus trabajadores, proveedores y clientes está en relación directa a un buen Clima Organizacional (Vélez, 2017).

También, el clima organizacional es el conjunto de características permanentes y distintas a otra organización, influyendo directamente en el comportamiento de las personas que la conforman. Por lo tanto, teóricos e investigadores de la administración consideraron muy importante el estudio de este tipo de fenómenos que en esos tiempos denominaban atmósfera psicológica y que hoy en día es conocido ampliamente como clima organizacional Chrudden y Sherman, (1997).

1.2.3. Dimensiones de Clima Organizacional

Comportamiento institucional

“El comportamiento institucional es estudiado por sus consecuencias en el personal y estructura de las organizaciones, para la aplicación de estos conocimientos adquiridos en mejorar la eficacia en la organización” (Robinson, 2004:8).

Es de suma importancia la coordinación que haya dentro de las organizaciones porque producen una imagen global en el exterior; por esto, los responsables de dirección deben observar y realizar estudios, para mejorar el clima organizacional.

Capacidad institucional

Elera (2010), expresa en su investigación referente a la planificación estratégica que es fundamental que se demuestre la capacidad dentro de la organización, la planificación en una organización debe ser rigurosa y se debe establecer metas y objetivos, lo cual implica un conjunto de etapas dentro de un proceso. Al respecto de la planificación estratégica “es un proceso racional y una actitud intencional que conlleva a proyectarse en el futuro deseable, es necesario mantener concordancia entre la filosofía (actos) y el desarrollo de las capacidades aplicadas en la organización” (p.64).

La planificación es fundamental para la evolución institucional. Si no se realiza una buena planificación estratégica, será difícil que se cumpla con las metas orientadas al fin institucional.

Farro (2001), con respecto al planeamiento estratégico educativo lo sintetizó como los pasos que la organización educativa sigue a fin de lograr concretizar la visión que tuvo a largo plazo según sus estrategias aplicadas, utilizando sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA). Además, se cuenta con las actividades del personal del centro educativo (p.67).

Entonces podemos acotar que la planificación estratégica se constituye en algo muy importante para la organización pues de ella dependerán todas las acciones que se decidan aplicar en el proceso educativo de calidad. La planificación nos acerca a la visión y concreta la misión (p.76).

Dinámica institucional

Vásquez y Guadarrama, (2001), acotaron que, según su estudio descriptivo correlacional investigó el liderazgo y el clima organizacional y resalta la importancia del liderazgo del director del centro educativo, y atribuyéndoles las deficiencias funcionales y de organización de la institución, por deberse a la falta de liderazgo y desconocimiento de la administración. Aplicó en 100 participantes del nivel secundario una encuesta; entre sus conclusiones

expresa que el liderazgo es función directriz y debe ser puesta en evidencia a través de las enunciaciones de la investigación presentada.

Según el autor de la investigación se conoce que el director debe comprometer a todos los integrantes de la organización con el fin de conformar una unidad para avanzar, entonces los triunfos y los fracasos no solo son del director.

Relaciones interpersonales

Pérez (2015), las relaciones interpersonales se establecen durante nuestra vida, y por ellas, podemos expresar nuestro sentir y podemos compartir intereses y afectos. Por ello, día a día, nos relacionamos con tantas personas. Aquí reside la gran riqueza de las relaciones humanas, porque nos ponemos en contacto para construir experiencias y conocimientos.

Lo anteriormente expresado no tan complicado, pues todos tenemos tendencia a compartir ideas, necesidades y tenemos intereses comunes; por ello, estas relaciones interpersonales son una constante búsqueda de convivencia positiva entre hombres y mujeres.

Si se logra que todos se sientan como en su casa, entonces se obtendrá un clima cordial, amical, pues se considera a la institución como un segundo hogar, y los trabajadores se orientarán a que la institución se desarrolle normalmente brindando el servicio que ofrece a la sociedad.

Trabajo en equipo

Aguilar (2016), sostiene que las metas comunes se obtienen trabajando en equipo, para ello colaboran en forma unida bajo el mismo propósito aportando sus conocimientos, habilidades y acciones. En toda organización que hay trabajo en equipo, hay unión de sus miembros encontrándose comunicación y compromiso entre sus integrantes.

Las organizaciones requieren en la actualidad trabajo en equipo, porque es beneficioso en el cumplimiento de las metas específicas que todos se

involucren, en un tiempo determinado, por ello, se requiere gente dispuesta a tener empatía y que le guste trabajar en equipo.

Comunicación

Ramírez (2015), manifestó que es muy importante mantener una buena comunicación en la organización, pues esto hace posible alcanzar una óptima productividad porque se promueve la sana interacción entre los colaboradores de una organización y sugiere la adopción de formas y tipos de comunicación y promover las relaciones entre los individuos y sus jerarquías para que los objetivos organizacionales sean alcanzados con mayor eficiencia.

Concluimos, que la comunicación es una herramienta indispensable que transmite mensajes, por ejemplo, si los trabajadores de la organización mantienen comunicación entre ellos existirá buena voluntad en todos y también se tomarán decisiones en forma democrática.

2.1.1. Desempeño docente

El MINEDU (2012), en la Guía Didáctica para Institutos y Escuelas de Educación Superior con Carreras Pedagógicas. Lima, con respecto a los docentes manifiesta que si el docente deben conocer cinco componentes para facilitar la práctica profesional. Por ello, es importante sintetizar el trabajo en el aula, y que se deben considerar cinco componentes, entendiéndose por componente a la parte de un todo; en este caso es parte del proceso de aprendizaje en la práctica profesional y cada uno de ellos contribuirá a profundizar en los conocimientos específicos que el estudiante practicante deberá dominar al concluir su formación profesional.

Con respecto a la teoría de la equidad, se acota la importancia que tiene la percepción del trabajador acerca del trato brindado en su institución que se juzga solo en justo o injustos y esto repercute en su eficiencia y lealtad que son expresiones otorgadas por la buena voluntad que

determinan la eficacia en el trabajo, aunque esta teoría es clara, se presenta dificultad porque esta percepción está vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos por ello es importante aplicar el buen trato, por ser un elemento fundamental. Tiene igual peso en la percepción de los trabajadores la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Los trabajadores de la organización esperan siempre que no exista la discriminación de raza, sexo, color o religión; además es obligatorio en función al mandato expreso en nuestra Constitución Política del Perú.

Klingner y Nabaldian (2002), otra teoría que trata sobre los sentimientos de satisfacción de los empleados, nos refiere que lo que ocasiona un mejor desempeño laboral es determinado por tres puntos; el primero se refiere a que el empleado tiende a alcanzar el nivel esperado en su trabajo; el segundo, el empleado se siente estimulado por gratificaciones o sanciones en los resultados con respecto a su desempeño; y el último punto es la importancia que tiene para el empleado estos estímulos económicos.

Según esta teoría las reacciones positivas o negativas en el trabajador están orientadas a las expectativas y metas que cumplir y si no siente un aliciente, le será más difícil al no tener retribución y bienestar en el ambiente laboral. La función laboral del docente es lograr el aprendizaje en los estudiantes, para ello debe estar preparado y conocer teorías psicológicas para poder utilizarlas y ayudar a sus alumnos. Los trabajadores siempre tendrán expectativas de mejora personal y en su trabajo, por eso la dirección tiene la obligación de asistir al docente y ayudarlo a cumplir su función. Si los alumnos se duermen es por una atmósfera de depresión y lo que sienten es escapar de esa atmosfera y no piensan en aprender. Entonces para que tenga efecto el aprendizaje, los estímulos del medio deben ser enriquecedoras y productivas al punto de lograr estimular a los docentes como trabajadores y por ende a los alumnos (Skinner, 1971).

Mázlov (1973), en su teoría sobre la autorrealización refiere dentro del holismo y la sicología humana la idea de que el hombre es un todo

integrado y organizado, sin partes diferenciadas, por lo que cualquier motivo que afecta, este afecta a todas las personas que lo rodean. Además, Maslow propone la teoría del crecimiento y desarrollo que sostiene que el hombre, posee en la motivación y la necesidad el motor de su desarrollo. A parte describe una jerarquía de necesidades humana donde la más básica es la de crecimiento, que gobierna y organiza a todas las demás, a partir de esto menciona cinco jerarquías o niveles, desde la necesidad de supervivencia, de naturaleza fisiológica, hasta la necesidad de crecimiento, de naturaleza psicológica.

Guevara (1996), aporta que para Mc Gregor, las organizaciones dependen de los supuestos que tienen los gerentes sobre el comportamiento humano de su personal. En base a esos supuestos cada gerente elige una forma de relacionarse con sus trabajadores y de esperar los resultados de su trabajo, o sea que detrás de cada decisión administrativa hay supuestos sobre la naturaleza humana y la conducta de los trabajadores.

La administración es responsable de organizar los recursos de la empresa, orientándolos al cumplimiento de los objetivos organizacionales y dirigiendo también sus esfuerzos para controlar sus acciones, todo esto orientado a satisfacer también las necesidades de la organización, porque sin la participación activa de la administración, los trabajadores no cumplirían con las necesidades y obligaciones que son primordiales para la empresa, por eso debe estimularseles y a la vez controlar el cumplimiento de sus metas (Mac Gregor, 1981, p.7).

Estas teorías se refieren especialmente a las empresas económicas, pero se puede adaptar a las instituciones educativas pues los grandes estudios se relacionan con otras en el conocimiento, ya que en educación han sido pocos los estudiosos que se dedicaron a investigar sobre los asuntos netamente educativos.

1.2.4. Definiciones del Desempeño Docente

El MINEDU (2012), expresó al respecto que el cumplimiento de los docentes se orienta a los siguientes aspectos: Preparación, enseñanza y participación en las actividades propias de la escuela en coordinación con la comunidad, lógicamente frente al desarrollo efectivo de su profesionalidad. La idea es que se puede afirmar que el desempeño docente es el quehacer del maestro en el aula, quien sigilosamente trata de desarrollar los aprendizajes de los estudiantes, para ello trabaja con la comunidad, se orienta al deporte y realiza todo aquello que servirá para formar integralmente a su estudiante.

Díaz (2010), se refiere al desempeño como la coordinación que el docente debe hacer en conjunto con la participación de los órganos colegiados y actividades extracurriculares.

Osorio, (2016), sobre el desempeño docente refiere que depende de múltiples factores y de su formación tanto como de su capacitación, si los docentes cumplen sus funciones de conductores en las aulas se conseguiría que las labores que diariamente se deben cumplir sean efectivas frente a los estudiantes lográndose el desarrollo integral de las metas; esto implica que el trabajo previo del docente deba evitar el pragmatismo, durante la aplicación de su pedagogía en la institución educativa porque el desempeño docente depende de la efectividad de esta actividad. Es importante que estos docentes utilicen metodologías y estrategias orientadas siempre al éxito de sus alumnos y enmarcadas a las currículas estipuladas.

El desempeño docente según el MINEDU (2012), depende de las estrategias utilizadas dentro de la planificación de su trabajo y su pedagogía enmarcados en los diseños curriculares. Es de suma importancia la consecuencia de las unidades didácticas en las sesiones que deben ser llevadas en forma intercultural e inclusiva.

Es de conocimiento general que el docente es el protagonista principal, y de quien depende el éxito y la calidad educacional en los diferentes grados, pues su responsabilidad es el pilar que sostiene los lineamientos

a seguir frente a este objetivo. No deseamos con esta premisa mellar la importancia que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en la organización.

Según el MINEDU (2012), el docente es netamente un mediador con respecto a la gestión de conocimientos y definitivamente no es un trasmisor. Esta idea debe quedar en claro para orientar las actitudes del docente que harán favorable el cambio por tener en claro que debe constantemente ampliar sus conocimientos en cultura general ya que esta capacidad servirá para guiar en conocimientos a los alumnos, y por último debe estimular la participación de los padres de familia y a la comunidad en general.

En el diccionario Enciclopédico de la RAE, (2019), podemos encontrar la definición de desempeño, como la acción o efecto de desarrollar obligaciones frente a una profesión o cumplir con las obligaciones inherentes a un cargo con suma responsabilidad. Entonces, se puede tener clara la idea acerca de que el desempeño docente está en función al cumplimiento que como profesional desarrolle frente al desenvolvimiento inherentes a su labor, orientándose, en este caso, al éxito de sus estudiantes, teniendo el deber de propiciar el ambiente o entorno que favorezca sus labores. Por otro lado, el desempeño se ejerce en diferentes contextos sociocultural, mediante una acción de análisis y reflexión.

Díaz (2010), acota al tema que es muy importante la valoración del desempeño docente porque depende del desarrollo de buenas prácticas, entrega el trabajo en el aula y el constante estímulo para la colaboración en conjunto con respecto a la satisfacción de necesidades en la organización educativa; lo que constituye su alto grado de complejidad por el deber de realizarlo casi al mismo tiempo y de manera integral.

Según Rizo (2010), el desempeño del docente debe ser el desarrollo de sus destrezas profesionales para ponerse a disposición de la sociedad para fortalecer relaciones entre las personas y que esto favorezca a los educandos, por todo esto lo primordial en el desempeño docente es la

participación activa en las etapas del proceso educativo con respecto a la implementación y fortalecimiento de políticas de carácter educativo orientadas a promover las competencias y habilidades en sus estudiantes.

Es una obligación proveniente de la ética profesional y que determina la efectividad y eficacia como profesional que el docente sea una persona íntegra y un ejemplo para la convivencia y desarrollo social, pues un docente es visualizado por los estudiantes como un guía y el desarrollo de los valores de estos docentes aportan un ejemplo a seguir en el aspecto de los sentimientos adecuados y de la responsabilidad en el desarrollo profesional. Lo anterior es complementario al logro de su habilidad cognitiva.

Al orientarnos a medir el desempeño docente, logramos conocer su rendimiento, comportamiento y alcances del docente en un periodo de tiempo: y este acto se realiza para la mejora y promoción del desarrollo de la institución, para realzar la eficacia y eficiencia del docente (Alvarado, 2006, p. 52).

El concepto del desempeño docente se construye de acuerdo con múltiples aspectos que lo determinan, como la acción, que en este caso son las prácticas inherentes a la profesión. Puede existir un buen desempeño o mal desempeño, pues el buen desempeño docente es el que representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza.

1.2.5. Dimensiones en el Desempeño del Docente

Las dimensiones según el MINEDU son:

Desarrollo personal

Orientado a que el profesional sepa “ser, saber y actuar”, siendo modelo para los alumnos de Educación Básica. Así como redundar en su propia

historia personal, asimilándola, aceptándola y luchando por mejorarla de manera permanente, en honor a su vocación.

Este componente se refiere al desarrollo en referencia del perfil del egresado y se debe desarrollar en articulación con las áreas de Psicología, orientación y Tutoría.

Componente pedagógico

Se refiere a la dimensión profesional que todo docente debe hacer en función a la currícula, aplicando la investigación constante de los temas a desarrollar.

Es determinante la observación aplicada como técnica en la carrera docente propiamente, en los primeros ciclos porque familiariza a los futuros docentes con el desarrollo del trabajo pedagógico.

Lo más observable en las aulas es el desempeño del profesor según su especialidad porque los alumnos juzgan sus habilidades para el desarrollo en la enseñanza. Sus características llenan el espacio y acortan las distancias que puedan existir entre docentes y alumnos, siendo esto la parte intrínseca, y, la parte extrínseca la infraestructura, ambientación, sectores de trabajo, etc. los documentos técnico-pedagógicos del maestro. El maestro debe dominar el aula, debe conocer la tecnología, la ciencia y la psicología para formar a sus estudiantes. Capacitándolos y orientándolos hacia la excelencia en sus actividades sin que esto modifique los pasos del proceso educacional frente a sus alumnos. También implica que el docente aprenda a aplicar la tecnología y gestión, de manera que se optimice de la mejor manera la adquisición de aprendizajes que implican construcciones de bases teóricas y comprensión de la teoría curricular, en un marco de preparación para la diversificación y el buen manejo de los elementos del currículo.

El docente tiene como tarea fundamental dirigir y conducir sesiones de aprendizaje, previamente planificadas, con elección y/o elaboración de los respectivos materiales educativos; además de la evaluación y un aspecto muy importante, que muchas veces se deja de lado, la sistematización de la experiencia.

Los docentes en formación saben que deben respetar siempre las áreas curriculares como normas a seguir en el transcurso de su carrera y el meollo de esta importancia radica en que el docente debe conseguir ser autónomo y en el primer ciclo ser formador de pautas de cómo proceder y en dónde poner énfasis siendo siempre secuencial.

Luego, la planificación de las sesiones debe estar orientada a la ubicación que corresponde a cada contexto de la programación anual, y la programación de las unidades didácticas. Los encargados de las prácticas deben orientar a los alumnos al aprendizaje con respecto a sus experiencias.

Todo esto se resume a que esta gestión requiere un escenario propio y oportuno para la educación donde se debe elegir con mucho cuidado las oportunidades que cada institución educativa ofrece especialmente con respecto a los docentes y su práctica profesional en cada área de la educación que se tomarán como oportunidades en el desarrollo de los objetivos orientados al éxito estudiantil.

Dominio y actualización disciplinar

Es el dominio y aplicación de los conocimientos del nivel y especialidad que desarrollará su ejercicio profesional, lo cual propicia la reflexión crítica de la teoría con la realidad y potencia la actualización permanente del futuro docente.

Es considerada una ventana abierta en la actualización permanente de la carrera profesional y debe desarrollarse en concordancia con las áreas de cada nivel y especialidad. La preparación del maestro debe demostrar en cualquier circunstancia y en cualquier realidad que puede afrontar los problemas y darles solución, pues es allí donde se demuestra el nivel de preparación científica y tecnológica, porque según su nivel es que triunfará en la vida y en su profesión, debiendo actuar siempre de acuerdo con las nuevas tecnologías del conocimiento.

La función de capacitar es inherente al Estado, pues, es su deber brindar capacitaciones constantes a los maestros a fin de que estén actualizados e

informados en los últimos avances de la ciencia y tecnología que se requiere en pro de los alumnos.

Gestión de calidad

Es la función de brindar herramientas necesarias para planificar, desarrollar y evaluar procesos de gestión educativa a nivel de aula, dentro de los marcos de los estándares de calidad y equidad, exigidos. La gestión no solo debe elaborar una buena planificación de unidades de aprendizaje, sino que una buena gestión también corresponde a la elaboración de los documentos de gestión. La calidad educativa no solo se mide con una buena infraestructura, sino que deben sumarse otros aspectos educativos que se integran para brindar un servicio de calidad.

MINEDU (2012), al respecto manifiesta que la gestión de calidad aporta al logro de la dimensión social del perfil, brindando herramientas para que el futuro docente gestione proyectos sociales. Gestión, no solo es la parte administrativa, sino que abarca los aprendizajes, la información, y el conocimiento de la empresa y de recursos humanos, etc. La gestión del aprendizaje se orienta a la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad bajo la óptica de la educación crítico-reflexiva para que le permita insertarse en la sociedad eficientemente. El concepto de aprendizaje tiene una dimensión más amplia en función a los cambios y al significado de la experiencia, para que puedan desarrollarse los humanos bajo la adopción de comportamientos a la altura de los tiempos en que vivimos, el aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva (pp. 87-88).

La gerencia o administración no es la única área que tiene a cargo la gestión, en la actualidad, la gestión de aprendizajes tiene que ver con tiempo, la comunicación, los valores, el arte, etc. Un aspecto importante a resaltar sobre las verdaderas causas de la imposibilidad a la inserción a la sociedad, está basado en el modelo educacional que tiene lugar hoy en día caracterizada por la unidireccionalidad profesor estudiante (con rasgos autoritarios),

fomentador de la reproducción memorística del conocimiento. En este aspecto, cobra verdadera importancia las capacitaciones que fomenten el auto desarrollo mental y la respectiva autoorganización.

El cambio de una sociedad estática a una dinámica fue generada en medio de la revolución científico técnica a partir de la acumulación de conocimientos que tuvo lugar en la segunda mitad del siglo XX.

Sin embargo, la educación recibe poca influencia del positivismo filosófico, o de los modelos tradicionales de enseñanza, basados en el conductismo. A pesar de ello la educación transita lentamente.

Debido a que no se ha preparado a las personas a servir de manera específica, de acuerdo con las estructuras económicas, sociales y políticas, la educación ha venido perdiendo su propia identidad. Falta incidir en la educación de la comprensión humana en relación con la sociedad a la que pertenece.

Existe aún falencias en la preparación del estudiante a enfrentar de manera auto referente, con estilo crítico, las situaciones complejas y diversas que le presenta la sociedad.

La gestión de la información, por el hecho de constituir el medio que hace posible el movimiento del ser humano en un mundo cambiante y complejo, es necesario resaltar su importancia.

El reconocimiento de una necesidad de comunicación e información de manera efectiva, necesarios para la resolución de problemas del entorno, se basa en este tipo de competencia.

El conocimiento como gestión es un proceso que incluye conceptos y procedimientos en base a la percepción y representación de la realidad, hay un conocimiento y también uno personal; este último es construido en base a la experiencia combinándose siempre con saberes previos entrelazando informaciones nuevas. Con respecto a los conocimientos podemos reconocer al explícito y al tácito.

Promoción comunal

Se refiere a los proyectos de interrelación que debe tener el docente frente a la comunidad, partiendo de una adecuada programación curricular, y que está de acuerdo con los requerimientos propios de la institución educativa.

La Promoción Comunal debe estar acorde con las áreas curriculares de las Ciencias Sociales, Naturales y la Proyección Social de la institución. Los componentes mencionados permiten el ejercicio profesional en condiciones beneficiosas y reales, aplicando la crítica reflexiva, desde el primer semestre, hasta el décimo semestre, para lograr esto, debe haber cursos de asesoría en las prácticas.

La metacognición es un proceso que permitirá al docente mejorar su desempeño, a fin de transformar la realidad educativa al ejercer su práctica pedagógica,

pero este componente no ha sido tomado en cuenta ni ha sido trascendente.

2. Justificación de la investigación

La investigación hace uso de teorías que rigen el clima organizacional en relación con el desempeño de sus colaboradores, entre ellos, los docentes; lo cual permite establecer condiciones de eficiencia tanto a nivel institucional como de funciones del personal que la conforman. En ella se plantea y diseña procedimientos que permiten cuantificar en qué medida estas variables de estudio, tan importantes para la existencia de las organizaciones, se relacionan entre sí. Caracteriza además, las interrelaciones existentes entre el personal de las instituciones educativas, como es el caso del IESPP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, de la ciudad de Cajamarca, y a partir de ello, facilitar propuestas de acción posteriores encaminadas a la solución de problemas.

3. Problema

Las relaciones en el seno de las instituciones constituyen factores de fuerza para el fortalecimiento de la misma; no es suficiente un buen directivo y excelentes colaboradores si entre ellos está presente una sólida barrera que impide una comunicación efectiva en un ambiente apropiado. Investigadores como Cubillos, Velásquez y Reyes (2014), refieren en sus estudios casos en que el desempeño laboral se ha visto afectado y plantean la necesidad de que, las organizaciones deberían preocuparse por mantener un clima adecuado, por ejemplo, incentivando el bienestar

de los colaboradores.

En nuestro país, en la medida en que la institucionalidad se va recuperando lentamente y con ella la eficiencia de las organizaciones sobre todo del Estado, aún se hace notar la ausencia de políticas que aborden o contemplen las necesidades básicas de las personas que en ellas trabajan. En el caso educativo, por ejemplo, los docentes se sienten abrumados por mucha carga laboral de tipo no académico, como elaboración de planes curriculares, documentaciones, informes, etc. quedando un tiempo limitado para las capacitaciones, investigación y preparación de clases.

A partir del interés sobre la auscultación de cómo se relacionan el clima organizacional y el desempeño docente, se plantea la siguiente pregunta general:

3.1. Pregunta general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente en el IESP: “Hno. Victorino Elorz Goicochea”, Cajamarca, 2018?

4. Conceptuación y operacionalización de variables

4.1. Definición conceptual

4.1.1. Variable Uno : Clima organizacional

Involucra aspectos diferentes, que se sobreponen de manera mutua en referencia al tipo de organización, políticas, reglamentos aplicados en la

organización, sistemas de valores y formas de comportamiento social (Chiavenato, 2009).

4.1.2. Variable Dos : El desempeño docente

Actividad pedagógica realizada por los docentes a nivel de aula, a partir de la cual busca el éxito de sus propuestas curriculares de aprendizaje de sus estudiantes, mediante metodologías y estrategias previamente diseñadas (Álvarez, Barboza, Cabrera, et al, 2013).

4.2. Definición operacional

4.2.1. Variable Uno : Clima organizacional

Operacionalmente, clima organizacional, se define como el ambiente producto de las interrelaciones entre director o jefe, docentes, personal, padres de familia, etc. cuyo vínculo determina el desempeño de la organización. Se midió a través de una lista de cotejo consistente en 20 ítems, aplicado a los docentes del IESP: “Hno Victorino Elorz Goicoechea”.

4.2.2. Variable dos : Desempeño docente

Forma en que el docente desarrolla sus funciones profesionales de acuerdo a lo que tanto la sociedad como el Estado le encomendaron. Su medición se realizó a través de una lista de cotejo de 20 ítems, orientado a evaluar las dimensiones de diversificación curricular, preparación, evaluación y desarrollo de la enseñanza.

Matriz de operacionalización de variables.

Variable V1	Dimensiones	Indicadores	Valor final	Técnica/ instrum ento
Clima organizacional	Capacidad Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Ante reclamos por prestación de servicios, la institución brinda asistencia técnica y jurídica a todos sus colaboradores. - Se percibe que la institución cuenta con una planificación y control de gestión eficiente. - En la institución se efectúan auditorías internas institucionales, por lo menos una vez al año. - La institución de muestra poseer una gestión de tesorería y custodia de los valores eficiente. 		
	Dinámica Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - El director ejerce con propiedad el liderazgo y la gestión de la institución. - El director reúne los requisitos y condiciones idóneas para cubrir el puesto que ostenta en la institución. - El director promueve la formación y capacitación continua de los docentes y personal administrativo de la institución. - El director promueve la motivación para mejorar la calidad de servicio educativo. 	Bajo,	
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Suelo mantener una postura adecuada durante un diálogo. - Suelo expresar lo que pienso y siento durante un diálogo. - Suelo brindar ayuda inmediata cuando algún compañero lo solicita. - Soy amable con todos mis compañeros, del mismo modo que con mis amistades preferidas. 	regular, bueno, excelente.	Censo/ cuestionari o
	Trabajo equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Suelo asistir de manera puntual a todas las reuniones programadas. - Suelo cumplir a tiempo la tarea encomendada de trabajo, respetando los plazos estipulados. - A menudo propongo ideas para desarrollar el trabajo. - No impongo mis ideas sobre los demás miembros del equipo. 		
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - En la institución, la definición de la visión institucional es impulsada por la comunicación existente. - ¿La comunicación existente permite consolidar y transmitir la identidad de la institución? - ¿La institución cuenta con políticas de comunicación interna y externa? - ¿La institución utiliza la opinión de sus colaboradores? 		
Variable	Dimensiones		Valor	Técnica/in

V2	Indicadores		final	strumento
Desempeño docente	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> - Le brindo la importancia adecuada a todo lo que hago. - Tengo la capacidad de completar las actividades que inicio. - Siempre cumplo con las metas que establezco para el futuro. - Supero las dificultades que se presentan en mi vida con cierta rapidez. 		
	Componente pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Suelo planificar el proceso de enseñanza aprendizaje en aula. - Evalúo de manera continua los avances y dificultades de mis estudiantes. - Gestiono oportunamente el espacio del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de mis estudiantes. - Gestiono oportunamente materiales del aula que permitan favorecer el aprendizaje y bienestar de mis estudiantes. 	Bajo,	
	Dominio y actualización disciplinar	<ul style="list-style-type: none"> - Me matriculo constantemente en cursos de capacitación y actualización disciplinar. - Me es relativamente fácil motivar a mis estudiantes con aplicaciones a la vida real y/o profesional de los temas que imparto en clase. - Participo en charlas en calidad de ponente en temas de mi especialidad. - Considero poco relevante actualizarme en temas de la materia que imparto. 	regular, bueno, excelente.	Documentación/registro de notas.
	Gestión de calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Realizo investigaciones sobre temas de mi especialidad. - Cuento con producción científica publicada de mi autoría. - Generalmente soy bien encuestado por mis estudiantes. - Los resultados de mis evaluaciones externas son regulares a buenas. 		
	Promoción comunal	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboro y ejecuto proyectos de proyección social a nivel de aula. - Participo en proyectos de proyección social a nivel de la institución. - Brindo charlas de apoyo a padres de familia. - Invito a especialistas para conferencias de apoyo a la comunidad. 		

5. Hipótesis

5.1. Hipótesis general

El clima organizacional y el desempeño docente del IESP: “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, Cajamarca, 2018, se relacionan significativamente.

6. Objetivos

6.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre clima organizacional y desempeño docente del IESPP: “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, Cajamarca, 2018.

6.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de clima organizacional del IESPP: “Hno. Victorino E. Goicoechea”, Cajamarca, 2018.
- Identificar el nivel de Desempeño docente del IESPP: “Hno. Victorino E. Goicoechea”, Cajamarca, 2018.
- Determinar la correlación entre clima organizacional y desempeño docente del IESP “Hno. Victorino E. Goicoechea”, Cajamarca, 2018.

7. Metodología

7.1. Tipo y diseño de investigación

7.1.1. Tipo de investigación.

La investigación es de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental. Busca obtener respuestas sobre el grado de relación existente entre clima organizacional y desempeño de la labor docente del IESPP “Hno. Victorino E. Goicoechea”, Cajamarca, 2018.

7.1.2. Diseño de investigación.

El diseño elegido es el descriptivo correlacional transversal, que busca comparar medidas de grupos sin atribuir causalidad.

El esquema es el siguiente:

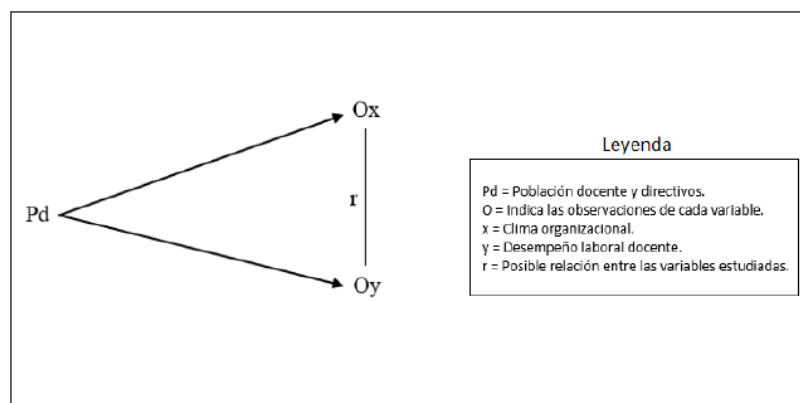


Figura 1 Diseño de la investigación.

7.2. Población – muestra

La población y muestra estuvo conformada por 50 colaboradores entre el director, jerárquicos y docentes del IESPP: “Hno. Victorino E. Goicoechea”, Cajamarca, 2018.

7.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Se adaptaron instrumentos de recojo de información, tomando en consideración investigaciones anteriores sobre medición del grado de relación entre: clima organizacional, desempeño docente en instituciones educativas. Previa a la aplicación de los instrumentos, se realizó una prueba piloto con participación de docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público del distrito de San Marcos, para verificar la confiabilidad de los respectivos instrumentos.

7.4. Procesamiento y análisis de la información

La información se procesó con uso y aplicación del software estadístico SPSS v 24; considerando la estadística descriptiva para caracterizar las variables de estudio a partir de sus respectivas dimensiones, así como de la estadística inferencial que permitió generalizar los resultados de la muestra hacia la población. La hipótesis estadística definida fue contrastada mediante la herramienta estadística (no paramétrica), Rho de Spearman, que permitió comparar los niveles de clima organizacional, desempeño docente, a partir de sus medias.

8. Resultados

8.1. Estadística descriptiva

8.1.1. Variable: clima organizacional

Tabla 2

*Descriptivo del nivel de Clima Organizacional del IESPP:
"Hno. Victorino E. Goicoechea", Cajamarca 2018.*

Media	11.68
Error típico	0.345
Mediana	12
Moda	13
Desviación estándar	2.436
Varianza de la muestra	5.936
Curtosis	0.348
Coefficiente de asimetría	-0.316
Rango	12
Mínimo	5
Máximo	17
Suma	584
Cuenta	50

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta sobre Clima organizacional..

La Tabla 2 resume la estadística descriptiva de la evaluación de la variable Clima organizacional, considerando sus dimensiones: Capacidad institucional, dinámica institucional, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación. Los valores de la media: 11.68, mediana: 12 y moda: 13, considerando una escala de 0 a 20, dan cuenta de una valoración media obtenida a partir de la aplicación del cuestionario censo a los docentes del IESPP: "Hno. Victorino Elorz Goicoechea", Cajamarca, 2018. En este caso, la oscilación de la media muestral alrededor de la media poblacional es

pequeña, con un nivel de confianza de 95 %, tal como nos indica el error típico de 0.345; de igual modo el valor de la desviación estándar de 2.436, pone en evidencia la homogeneidad de criterios de los encuestados.

Tabla 3
Niveles de valoración, variable: clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel 1	22	44,0	44,0	44,0
Nivel 2	23	46,0	46,0	90,0
Nivel 3	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta sobre la variable: clima organizacional.

La Tabla 3, nos indica la división en niveles de las valoraciones obtenidas de los docentes del IESP: “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, como resultado de la aplicación del censo cuestionario, respecto a la variable clima organizacional. Considerando los puntos de corte en 9.2, 11.7 y 14.1, se observa que el nivel medio se ubica el mayor número de evaluados, y en el nivel superior (nivel 3), el menor.

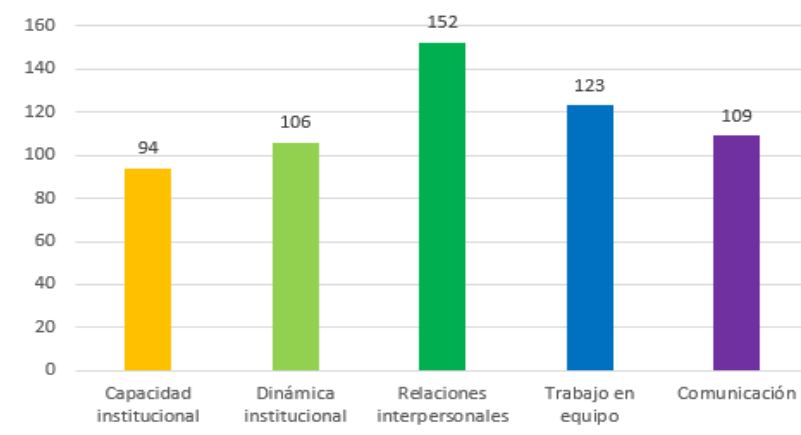


Figura 2 Valoración global de las dimensiones de la variable: clima organizacional.

En la Figura 1, se muestra la valoración global de la variable: clima organizacional, considerando sus dimensiones. Se aprecia que, la dimensión: relaciones interpersonales, es la que está mejor consolidada en la institución. Respecto a las demás dimensiones, siendo la dimensión capacidad institucional, la menos favorecida desde el punto de vista de los docentes censados.

8.1.2. Variable: Desempeño docente.

Tabla 4

*Descriptivo del nivel de Desempeño Docente en el IESPP:
"Hno. Victorino E. Goicoechea", Cajamarca 2018.*

Media	11.64
Error típico	0.21
Mediana	12
Moda	12
Desviación estándar	1.47
Varianza de la muestra	2.15
Curtosis	0.15
Coefficiente de asimetría	-0.47
Rango	6
Mínimo	8
Máximo	14
Suma	582
Cuenta	50

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta sobre la variable: Desempeño docente.

La Tabla 4 resume la estadística descriptiva de la evaluación de la variable Desempeño docente, considerando las dimensiones: Desarrollo personal, componente pedagógico, dominio y actualización disciplinar, gestión de calidad, y promoción comunal. En este caso, los valores de la media: 11.64, mediana: 12 y moda: 14, considerando una escala de 0 a 20, también, dan cuenta de una valoración media obtenida a partir de la aplicación del cuestionario censo a los docentes del IESP "Hno. Victorino Elorz Goicoechea", Cajamarca, 2018; puntuación muy similar a la obtenida para la variable clima organizacional. Del mismo modo, la oscilación de la media muestral alrededor de la media poblacional es pequeña, con un nivel de confianza de 95 %, tal como nos indica el error típico de 0.21; y el respectivo

valor de la desviación estándar de 0.47, pone en evidencia la homogeneidad de criterios de los encuestados.

Tabla 5

Niveles de valoración de la variable: Desempeño docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel 1	22	44,0	44,0	44,0
	Nivel 2	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta sobre la variable Desempeño docente.

La Tabla 5, nos indica la división en niveles de las valoraciones obtenidas de los docentes del IESP: “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” como resultado de la aplicación del censo cuestionario, respecto a la variable desempeño docente. Considerando los puntos de corte en 10.2, 11.6 y 13.1, se observa que el nivel medio se ubica el mayor número de evaluados, sin embargo, no se observa la presencia de evaluados en el nivel superior (nivel 3).

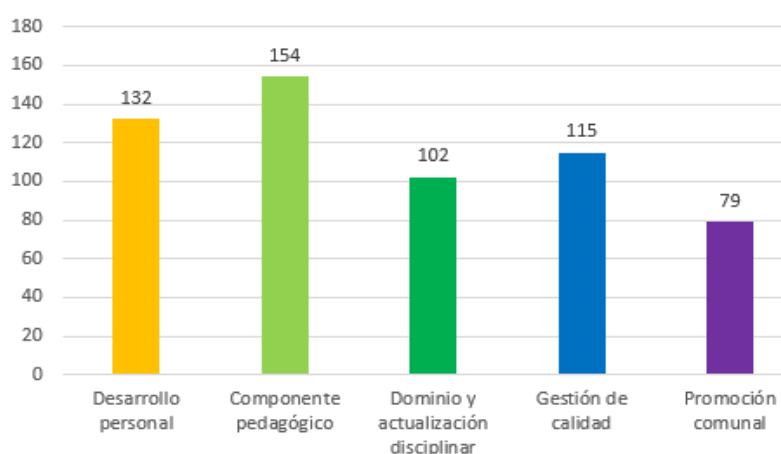


Figura 3 Valoración global de las dimensiones de la variable: desempeño docente.

En la Figura 2, se muestra la valoración global de la variable: desempeño docente, a nivel de sus dimensiones. Se aprecia que, en la institución, la dimensión componente pedagógico, es la que está mejor consolidada respecto a las demás dimensiones, siendo la dimensión promoción comunal, la menos favorecida desde el punto de vista de los docentes censados.

8.2. Estadística inferencial

8.2.1. Formulación de hipótesis

H0: Hipótesis nula

Las variables: clima organizacional y desempeño docente, del IESP “Hno. Victorino E. Goicoechea”, Cajamarca, no se relacionan.

H1: Hipótesis alterna

Las variables: clima organizacional y desempeño docente, del IESP “Hno. Victorino E. Goicoechea”, Cajamarca, se relacionan.

8.2.2. Nivel de significancia:

El nivel de significancia, considerado fue: $5\% = 0.05$

8.2.3. Elección de la prueba estadística

La prueba estadística se llevó a cabo por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman por tratarse de una prueba que relaciona dos variables categóricas ordinales.

8.2.4. Estimación del p valor

El p valor se calculó con uso del software estadístico SPSS v. 24, a través de la secuencia: analizar, correlaciones, bivariadas.

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman. Variables clima organizacional y desempeño docente.

			Clima organizacional (agrupado)	Desempeño docente (agrupado)
Rho_de_Spearman	Clima organizacional (agrupado)	Coeficiente_de_correlación	1,000	,474**
		Significancia bilateral	.	,001
		N	50	50
n	Desempeño docente (agrupado)	Coeficiente_de_correlación	,474**	1,000
		Significancia bilateral	,001	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 6, con $p = 0.001 < 0.05$ para la prueba Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95 %, significa que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador; es decir, existe una relación significativa estadísticamente, entre la variable clima organizacional y la variable desempeño docente, del IESP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, Cajamarca, 2018; en el que, además, el coeficiente de correlación de 0.474 nos indica que el grado de correlación es cercana a positiva media.

Tabla 7

Correlación Rho de Spearman. Dimensión Capacidad institucional (variable Clima organizacional), y variable: desempeño docente.

		Capacidad institucional (agrupado)	Desempeño docente (agrupado)
Rho_de_Spearman	Capacidad institucional (agrupado)	Coeficiente_de_correlación	1,000
		Significancia bilateral	,150
		N	,300
			50
	Desempeño docente (agrupado)	Coeficiente_de_correlación	,150
		Significancia bilateral	1,000
		N	,300
			50

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta sobre las variables: clima organizacional, desempeño docente.

La Tabla 7, con $p = 0.300 > 0.05$ para la prueba Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95 %, significa que, se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis del investigador; es decir, no existe una relación significativa estadísticamente, entre la dimensión: Capacidad institucional (variable clima organizacional), y la variable desempeño docente, del IESP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, Cajamarca, 2018.

Tabla 8

Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Dinámica institucional (variable Clima organizacional), y variable: desempeño docente.

		Dinámica institucional (agrupado)	Desempeño docente (agrupado)
Rho_de_Spearman	Dinámica institucional (agrupado)	Coefficiente_de_correlación	1,000
		Significancia bilateral	,270
		N	50
	Desempeño docente (agrupado)	Coefficiente_de_correlación	,270
		Significancia bilateral	,058
		N	50

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta sobre las variables: clima organizacional, desempeño docente

La Tabla 8, con $p = 0.058 > 0.05$ para la prueba Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95 %, significa que, se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis del investigador; es decir, no existe una relación significativa estadísticamente, entre la dimensión: Dinámica institucional (variable clima organizacional), y la variable desempeño docente, del IESP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, Cajamarca, 2018.

Tabla 9

Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Relaciones interpersonales (variable Clima organizacional), y variable: Desempeño docente.

			Relaciones interpersonales (agrupado)	Desempeño docente (agrupado)
Rho_de_ Spearman	Relaciones interpersonales (agrupado)	Coefficiente_de_correlación	1,000	,153
		Significancia bilateral	.	,289
		N	50	50
	Desempeño docente (agrupado)	Coefficiente_de_correlación	,153	1,000
		Significancia bilateral	,289	.
		N	50	50

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta sobre las variables: clima organizacional, desempeño docente.

La Tabla 9, con $p = 0.153 > 0.05$ para la prueba Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95%, significa que, se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis del investigador; es decir, no existe relación significativa estadísticamente, entre la dimensión: relaciones interpersonales (variable clima organizacional), y la variable: desempeño docente, del IESP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, Cajamarca, 2018.

Tabla 10

Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Trabajo en equipo (variable clima organizacional), y variable: desempeño docente.

			Trabajo en equipo (agrupado)	Desempeño docente (agrupado)
Rho_de_ Spearman	Trabajo en equipo (agrupado)	Coficiente_de_correlación	1,000	,259
		Sig. (bilateral)	.	,069
		N	50	50
	Desempeño docente (agrupado)	Coficiente_de_correlación	,259	1,000
Sig. (bilateral)		,069	.	
N		50	50	

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta sobre las variables: Clima organizacional y Desempeño docente.

La Tabla 10, con $p = 0.654 > 0.05$ para la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia del 95 %, significa que, se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis del investigador; es decir, no existe una relación significativa estadísticamente, entre la dimensión: Trabajo en equipo (variable clima organizacional), y la variable desempeño docente, del IESP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, Cajamarca, 2018.

Tabla 11

Correlación Rho de Spearman. Dimensión: Comunicación (variable clima organizacional), y variable desempeño docente.

			Comunicación (agrupado)	Desempeño docente (agrupado)
Rho_de_ Spearman	Comunicación (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,221
		Sig. (bilateral)	.	,123
		N	50	50
	Desempeño docente (agrupado)	Coefficiente_de_correlación	,221	1,000
		Sig. (bilateral)	,123	.
		N	50	50

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta sobre las variables: clima organizacional, desempeño docente.

La Tabla 11, con $p = 0.123 > 0.05$ para la prueba Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95 %, significa que debemos aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis del investigador; es decir, no existe una relación significativa estadísticamente, entre la dimensión Comunicación (de la variable clima organizacional), y la variable desempeño docente, del IESP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, Cajamarca, 2018.

9. Análisis y discusión

9.1. Análisis

A partir de la Tabla 2 y Tabla 4, se observa un calificativo medio y homogéneo respecto a ambas variables de estudio (clima organizacional y desempeño docente), lo cual está en correspondencia con la uniformidad de caracteres y puntos de vista de los docentes evaluados. Los criterios de valoración para el ingreso a la docencia en la Institución son coherentes, objetivos y válidos; razón por la cual, sus docentes presentan niveles similares de madurez y preparación.

La Tabla 3 y Tabla 5, simplemente ponen de manifiesto una distribución normal de las evaluaciones realizadas a los docentes, en la que el nivel medio de puntuación, se presenta con mayor frecuencia.

La Figura 1 y Figura 2, nos muestran las valoraciones de ambas variables, a nivel de sus dimensiones. En el primero, se resalta las relaciones interpersonales, lo cual pone de manifiesto que los docentes de la institución mantienen entre sí lazos de colaboración, amistad; pero que, sin embargo, no tienen una percepción importante sobre las capacidades con que cuenta la institución. En el segundo, se resalta el componente pedagógico de los docentes; la institución, por ser de naturaleza pedagógica, pone énfasis en la preparación de sus docentes a través de capacitaciones. Sin embargo, desde la percepción de los propios docentes, aún queda por mejorar el trabajo de promoción comunal.

Las Tablas 6 a 11, referidas al establecimiento del coeficiente Rho de Spearman, establece el grado en que las variables consideradas se relacionan, nos brinda una información interesante en el sentido que, sólo a nivel global, las variables Clima organizacional y desempeño docente presentan una relación cercana a positiva media; pero que, sin embargo, no se identificó relación alguna entre las dimensiones de la variable clima organizacional y la variable global desempeño docente.

9.2. *Discusión*

Los resultados obtenidos, en relación con los realizados en otras investigaciones, como es el caso de Narea y Páez, (2015), en el que se identificó que los aspectos motivacionales fueron escasamente valorados por los participantes; Briones (2018) y Livaque (2017), coinciden en la existencia de una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente; en particular Briones obtuvo una relación significativa positiva fuerte. Respecto a las mismas variables, pero con dimensiones diferentes, Medina (2017), logra determinar que la variable clima organizacional incide positivamente débil sobre la variable desempeño docente; en este caso, por ejemplo, se evidenció una brecha en escala crítica de la dimensión: recompensas correspondiente a la variable clima organizacional. Los trabajos de Ortiz (2017), Castro y Meza (2018), a través de investigaciones causales, en las que lograron demostrar que la influencia directa de la variable clima organizacional sobre el desempeño docente, sirvieron de base para la realización de la presente investigación.

Las dimensiones consideradas para cada una de las variables, fueron elegidas a partir de una vasta teoría, teniendo en cuenta el perfil del docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, y los intereses constextualizados a la región. Así, las dimensiones de capacidad y dinámica institucional, buscan la percepción de los docentes sobre cómo se va desarrollando la institución en el actuar de su labor pedagógica frente a los retos que demanda la respuesta laboral, sin dejar de lado las relaciones interpersonales, de trabajo en equipo a través de una comunicación efectiva. Así mismo, de parte del docente, se creyó conveniente indagar sobre aspectos como su desarrollo personal, componente pedagógico, de dominio y actualización disciplinar, gestión de calidad y promoción comunal, para establecer rangos de pensamientos de los docentes sobre cómo se perciben a sí mismos en su propio desarrollo no sólo como

personas sino también como profesionales y en qué medida sus fortalezas son volcadas y/o extendidas hacia la comunidad.

10. Conclusiones y recomendaciones

10.1. Conclusiones

Se indican las siguientes conclusiones:

- La variable: Clima organizacional, considerando sus dimensiones: Capacidad institucional, dinámica institucional, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación presenta estadísticos descriptivos de: media: 11.68, mediana: 12 y moda: 13, en una escala de 0 a 20, error típico de 0.345, desviación estándar de 2.436; lo cual significa presencia de oscilación pequeña de la media muestral alrededor de la media poblacional, y evidencia de homogeneidad de criterios de los docentes evaluados, con un nivel de confianza de 95 %.
- La variable: desempeño docente, teniendo en consideración las dimensiones: Desarrollo personal, dominio, componente pedagógico y actualización disciplinar, gestión de calidad y promoción comunal, presenta estadísticos descriptivos de: media: 11.64, mediana: 12 y moda: 12, en una escala de 0 a 20, error típico de 0.21, desviación estándar de 1.47; lo cual significa presencia de oscilación pequeña de la media muestral alrededor de la media poblacional, y evidencia de homogeneidad de criterios de los docentes evaluados, con un nivel de confianza de 95 %.
- Se determinó que el nivel de correlación entre las variables Clima organizacional y Desempeño docente del IESP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, con un nivel de confianza de 95 %, p valor de 0.001 y coeficiente Rho (de Spearman) de 0.474, es positiva cercana a media.

10.2. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Indagar si el nivel de relación existente entre las variables clima organizacional, desempeño docente, depende de otras dimensiones diferentes a las que fueron consideradas en el presente trabajo.
- Indagar la presencia de otros tipos de variables con las que se pueda relacionarse el clima organizacional que tiene lugar en las instituciones educativas, y de acuerdo con ello lograr mejorar la productividad educativa de la institución.
- Indagar con qué otros tipos de variables se puede relacionar la variable Desempeño docente, en el afán de promover y mantener la calidad de los docentes del IESP: “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”.
- Proponer investigaciones de tipo aplicada en la que se refuercen las dimensiones con valoración menor; entre ellas la percepción de la capacidad y dinámica institucional; así como la de promoción comunal.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, H. (2016). *Estudio del clima organizacional, y su relación con el trabajo en equipo*. Quetzaltenango: Universidad R. Landívar.
- Alvarado, O. (2006). *Personal docente en Instituciones Educativas; estudio de su administración*. Lima: Udegraf.
- Álvarez, T., Barboza, A., Cabrera, N., & Campos, A. (2013). *Compendio de guías de apoyo pedagógico en instituciones educativas*. Lima: MINEDU.
- Anzola, O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Briones, A. (2018). *Interacción entre el clima organizacional y el desempeño docente*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Brune, L. (2004). *Organizaciones y clima laboral: Evaluación diagnóstica*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1999). *Organizaciones, estudio del clima laboral*. México: Trillas.
- Castro, A., & Meza, S. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en los Colegios Adventistas de la Asociación Peruana Central Este*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chruden, H., & Sherman, W. (1997). *Administración de personal*. México: Continental SA.
- Cubillos, B., Velásquez, F., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de negocios.*, 69 - 73.
- Davis, K., & Newstrom. (1999). *El Trabajo, espacio de manifiesto de la actitud humana*. México: Mc Graw Hill Interamericana.

- Díaz, H. (2009). Los desafíos existentes para los docentes y el gobierno. *Carrera Pública Magisterial*, Tarea 72.
- Elera, R. (2010). *Las instituciones educativas, estudio de su calidad de servicio y gestión*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Farro, F. (2001). *Planeamiento estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. Lima: UDEGRAF.
- García, D., & Campana, A. (2020). Desempeño Docente, un estudio relacionado con el Clima Organizacional, UE Fé y Alegría. *Ciencia y Educación*, 36-43.
- Goncalvez, A. (1997). Dimensiones del clima organizacional. *Sociedad Latino Americana para la calidad*.
- Guevara, E. (2012). *La gestión de las relaciones y la responsabilidad social empresarial*. México: Universidad de Guanajuato.
- Guevara, G. (1996). *La relación familia - escuela*. México: Educación.
- Klingner, D., & Nabaldian. (2002). *Estrategias y contextos de la administración de personal en el sector público*. México: McGraw Hill.
- Likert, R. (1968). *La empresa y su factor humano*. Bilbao: Devito.
- Livaque, P. (2017). *Desempeño docente, clima laboral. Un estudio relacional*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Martín, M., & Colbs. (1998). *Las organizaciones, su clima laboral y participación*. España: Ministerio de Educación y Cultura.
- Mázlov, A. (1973). Theory of human motivation. *Geminal Papers of A Mazlov*.
- Medina, A. (2017). *Incidencia en el desempeño docente, del clima organizacional, UEP*. Quito: Universidad Simón Bolívar.
- Méndez, C. (2006). *El IMCOC como método de análisis de la realidad del clima organizacional*. . Bogotá: Universidad Rosario.
- MINEDU. (2012). *Comentarios y aportes en el marco del buen desempeño docente*. Lima: Ministerio de Educación.

- Ortiz, N. (2017). *Estudio relacional: Desempeño docente, Clima Organizacional*. IE "Víctor R. Haya De La Torre". Lima: Universidad César Vallejo.
- Osorio, J. (2016). *Formación y desarrollo profesional de docentes y directivos de escuelas secundarias*. México: Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Pérez, R. (2015). *Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad*. Tutor formación.
- Ramírez, G. (2015). *Incidencia de la comunicación organizacional sobre la productividad, de una empresa del área de telecomunicaciones*. Ciudad de México.: Instituto Politécnico Nacional.
- Real Academia Española. (01 de julio de 2019). *Diccionario de la Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=MaS6XPk>
- Rizo, H. (2005). *Tendencias y tensiones en la evaluación del desempeño docente*. Lima: PRELAC.
- Robinson, E. (2004). *The implication of adequate motivation on workers productivity in an organization*. Dallas: Clements University.
- Schein , E. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. Josey Bass, 9.
- Seisdedos, N. (1996). *Test de interpretación selectiva de datos : manual*. España: TEA Ediciones.
- Skinner, B. (1971). *Ciencia y conducta humana*. Barcelona: Fontanella.
- Vásquez, R., & Guadarrama, J. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Tiempo de educar.*, 105 - 131.
- Vélez, C. (2017). *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas*. España: Elearning SL.

Anexos

Anexo 01

CENSO APLICADO A LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO “HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA” DE CAJAMARCA

INDICACIONES: El contenido de este CENSO es confidencial y será manejado exclusivamente por la investigadora. Las preguntas que se realizan a continuación se refieren a Clima organizacional.			
Marque la respuesta que considere correcta: SI, NO			
1. CLIMA ORGANIZACIONAL			ALTERNATIVAS
N°	ITEMS	SI	NO
Capacidad Institucional			
1	Ante reclamos por prestación de servicios, la institución brinda asistencia técnica y jurídica a todos sus colaboradores.		
2	Se percibe que la institución cuenta con una planificación y control de gestión eficiente.		
3	En la institución se efectúan auditorías internas institucionales, por lo menos una vez al año.		
4	La institución de muestra posee una gestión de tesorería y custodia de los valores eficiente.		
Dinámica Institucional			
5	El director ejerce con propiedad el liderazgo y la gestión de la institución.		
6	El director reúne los requisitos y condiciones idóneas para cubrir el puesto que ostenta en la institución.		
7	El director promueve la formación y capacitación continua de los docentes y personal administrativo de la institución.		
8	El director promueve la motivación para mejorar la calidad de servicio		

	educativo.		
	Relaciones Interpersonales		
9	Suelo mantener una postura adecuada durante un diálogo.		
10	Suelo expresar lo que pienso y siento durante un diálogo.		
11	Suelo brindar ayuda inmediata cuando algún compañero lo solicita.		
12	Soy amable con todos mis compañeros, del mismo modo que con mis amistades preferidas.		
	Trabajo en equipo		
13	Suelo asistir de manera puntual a todas las reuniones programadas.		
14	Suelo cumplir a tiempo la tarea encomendada de trabajo, respetando los plazos estipulados.		
15	A menudo propongo ideas para desarrollar el trabajo.		
16	No impongo mis ideas sobre los demás miembros del equipo.		
	Comunicación		
17	En la institución, la definición de la visión institucional es impulsada por la comunicación existente.		
18	¿La comunicación existente permite consolidar y transmitir la identidad de la institución?		
19	¿La institución cuenta con políticas de comunicación interna y externa?		
20	¿La institución utiliza la opinión de sus colaboradores?		

Anexo 02

**CENSO APLICADO A LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICO “HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA” DE CAJAMARCA**

INDICACIONES: El contenido de este CENSO es confidencial y será manejado exclusivamente por la investigadora. Las preguntas que se realizan a continuación se refieren al Desempeño docente.			
Marque la respuesta que considere correcta: SI, NO			
1.DESEMPEÑO DOCENTE		ALTERNATIVAS	
N°	ITEMS	SI	NO
	Desarrollo personal		
1	Le brindo la importancia adecuada a todo lo que hago.		
2	Tengo la capacidad de completar las actividades que inicio.		
3	Siempre cumplo con las metas que establezco para el futuro.		
4	Supero las dificultades que se presentan en mi vida con cierta rapidez.		
	Componente pedagógico		
5	Suelo planificar el proceso de enseñanza aprendizaje en aula.		
6	Evalúo de manera continua los avances y dificultades de mis estudiantes.		
7	Gestiono oportunamente el espacio del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de mis estudiantes.		
8	Gestiono oportunamente materiales del aula que permitan favorecer el aprendizaje y bienestar de mis estudiantes.		
	Dominio y actualización disciplinar		
9	Me matriculo constantemente en cursos de capacitación y actualización disciplinar.		
10	Me es relativamente fácil motivar a mis estudiantes con aplicaciones a la vida real y/o profesional de los temas que imparto en clase.		
11	Participo en charlas en calidad de ponente en temas de mi especialidad.		
12	Considero poco relevante actualizarme en temas de la materia que imparto.		
	Gestión de calidad		
13	Realizo investigaciones sobre temas de mi especialidad.		
14	Cuento con producción científica publicada de mi autoría.		
15	Generalmente soy bien encuestado por mis estudiantes.		
16	Los resultados de mis evaluaciones externas son regulares a buenas.		
	Promoción comunal		
17	Elaboro y ejecuto proyectos de proyección social a nivel de aula.		
18	Participo en proyectos de proyección social a nivel de la institución.		
19	Brindo charlas de apoyo a padres de familia.		
20	Invito a especialistas para conferencias de apoyo a la comunidad.		

Anexo 3

Clima Organizacional										
Capacidad Institucional		Dinámica Institucional		Relaciones interpersonales		Trabajo en equipo		Comunicación		Total

D11				S11	D21				S21	D31				S31	D41				S41	D51				S51	V1
P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20		
0	1	1	1	3	1	1	1	0	3	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3	0	1	0	0	1	13
1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	0	1	0	0	1	15
0	1	1	1	3	1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	0	0	1	1	2	1	1	0	0	2	14
0	0	1	0	1	1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	0	0	1	0	1	11
0	1	1	1	3	1	0	0	1	2	1	1	1	1	4	1	0	0	1	2	0	1	0	1	2	13
0	0	1	1	2	0	0	1	1	2	1	1	1	1	4	1	0	1	0	2	1	1	1	0	3	13
0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	2	1	0	1	0	2	8
0	0	1	1	2	1	0	0	0	1	0	1	1	1	3	1	1	1	0	3	1	1	0	0	2	11
0	1	1	1	3	1	0	0	0	1	1	1	1	0	3	0	1	1	1	3	1	1	0	0	2	12
0	0	1	1	2	0	1	0	1	2	1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	1	0	0	0	1	12
0	1	1	0	2	1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	1	1	1	1	4	14
0	1	1	1	3	1	1	1	0	3	1	0	1	0	2	1	0	1	0	2	0	1	1	0	2	12
0	0	1	1	2	0	1	0	0	1	1	1	1	0	3	0	1	0	1	2	0	1	0	0	1	9
0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	3	0	1	0	0	1	1	1	1	1	4	10
0	0	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	0	3	0	1	0	1	2	1	0	1	1	3	14
0	1	1	1	3	1	1	0	0	2	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	11
0	1	1	1	3	0	1	1	1	3	1	0	1	0	2	1	1	0	1	3	0	1	1	0	2	13
1	0	1	1	3	0	1	0	1	2	1	1	1	0	3	0	1	1	0	2	1	0	0	1	2	12
1	1	1	1	4	0	1	0	0	1	1	1	0	1	3	0	1	0	1	2	0	1	0	1	2	12
0	1	1	0	2	0	1	0	0	1	1	1	1	1	4	0	1	1	0	2	1	1	0	1	3	12
1	0	1	1	3	1	0	0	1	2	1	0	1	1	3	1	0	1	1	3	0	1	0	1	2	13
0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3	13
0	1	1	0	2	0	0	0	1	1	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	10
0	0	1	1	2	0	0	1	0	1	1	1	1	0	3	1	0	1	1	3	1	0	0	0	1	10
0	0	1	1	2	1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	16
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3	1	1	0	1	3	1	1	0	1	3	17
0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	1	1	1	3	0	1	1	0	2	10
0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	1	0	1	2	7
0	1	0	0	1	1	1	0	1	3	1	1	1	0	3	1	0	0	0	1	1	0	0	1	2	10
0	1	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	2	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	7
1	0	1	1	3	1	0	0	0	1	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3	1	1	1	1	4	15
0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	1	1	1	0	3	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	8
0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3	1	1	0	0	2	11
1	1	1	1	4	1	0	1	1	3	1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	0	0	1	1	2	16
0	0	1	0	1	0	1	1	1	3	0	1	1	1	3	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3	14
0	1	1	1	3	1	0	1	1	3	1	1	1	0	3	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	12
0	1	1	0	0	1	1	0	0	2	1	1	1	0	3	0	1	1	1	3	1	0	0	0	1	9
0	0	1	1	1	1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	1	1	1	1	4	14
0	0	1	1	0	0	1	1	1	3	1	1	0	0	2	0	1	0	1	2	0	1	1	1	3	10

1	0	0	0	0	0	1	1	1	3	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3	0	1	0	0	1	10
0	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	0	1	0	2	1	0	1	1	3	1	0	1	0	2	12
0	1	0	1	0	0	0	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	0	3	1	0	1	0	2	11
0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	2	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	5
0	0	0	1	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	0	1	0	0	1	13
0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	3	1	0	0	1	2	0	1	1	1	3	10
0	1	1	1	1	1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	0	1	1	0	2	13
1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	4	0	1	1	0	2	1	0	1	1	3	10
0	1	1	1	1	1	0	1	0	2	1	0	1	1	3	0	1	1	1	3	0	1	0	1	2	11
0	1	0	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	0	3	0	1	1	0	2	1	1	0	1	3	13
0	1	1	1	0	0	1	1	1	3	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3	1	0	1	1	3	13
				94					106					152					123					109	584

Anexo 4

Desempeño docente

Desarrollo personal					Componente pedagógico					Dominio y actualización disciplinar					Gestión de calidad					Promoción comunal					Total V1
D11				S11	D21				S21	D31				S31	D41				S41	D51				S51	
P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20		
1	0	0	1	2	1	1	1	1	4	0	1	0	0	1	1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	14
1	1	0	0	2	1	0	1	0	2	1	1	0	1	3	1	0	1	0	2	1	1	1	0	3	12
0	1	1	1	3	1	1	1	1	4	0	0	0	1	1	0	1	1	1	3	0	1	1	0	2	13
1	1	1	1	4	1	0	1	1	3	1	1	0	0	2	1	1	1	0	3	0	0	0	0	0	12
1	0	0	0	1	1	1	1	0	3	1	1	0	0	2	1	1	1	0	3	0	1	1	0	2	11
0	1	0	0	1	0	1	1	1	3	1	1	0	0	2	1	0	1	0	2	1	0	1	1	3	11
1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	1	0	0	0	1	0	1	0	1	2	1	0	0	0	1	11
1	1	0	0	2	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	0	0	1	1	2	1	0	1	0	2	12
1	0	1	1	3	1	1	0	1	3	0	1	0	1	2	1	1	1	0	3	0	1	1	0	2	13
1	1	0	1	3	1	0	1	1	3	1	1	0	1	3	1	1	0	1	3	0	0	1	0	1	13
1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	1	1	0	0	2	0	1	1	0	2	1	1	0	0	2	13
0	1	0	0	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	4	1	0	1	1	3	0	1	1	0	2	12
1	1	1	0	3	1	0	0	1	2	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	3	10
1	1	0	1	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	2	12
1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	0	1	0	1	2	0	1	1	1	3	1	1	0	0	2	13
1	0	1	1	3	1	0	1	1	3	0	1	0	0	1	0	1	1	0	2	1	0	1	1	3	12
1	0	0	1	2	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	10
1	1	0	1	3	1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	0	0	1	0	1	0	1	1	0	2	13
1	1	0	0	2	1	1	0	1	3	1	0	1	0	2	0	1	1	1	3	0	0	1	0	1	11
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	3	13
1	0	1	0	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	0	1	0	2	0	0	1	0	1	13
1	0	0	0	1	1	1	0	1	3	1	0	0	1	2	1	1	1	1	4	0	0	0	1	1	11
1	1	1	1	4	1	0	1	1	3	1	1	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	11
1	0	0	1	2	1	0	1	1	3	0	1	0	1	2	1	0	1	1	3	0	1	0	0	1	11
1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	1	1	0	0	2	0	1	1	1	3	0	1	0	1	2	14
1	1	0	1	3	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3	1	0	1	0	2	1	1	1	0	3	14
1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	1	1	1	0	3	1	0	0	0	1	13
1	1	1	1	4	1	0	1	0	2	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	8
1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	1	0	1	1	3	0	0	0	0	0	12
1	1	1	0	3	1	0	1	1	3	0	0	0	1	1	1	0	1	0	2	1	0	0	0	1	10
1	1	1	0	3	1	1	0	1	3	0	1	1	1	3	0	1	1	1	3	0	0	1	1	2	14
0	1	0	0	1	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	9
1	1	0	0	2	1	1	0	1	3	1	1	0	0	2	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	9
1	1	0	1	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	0	0	1	1	2	1	1	0	1	3	14
1	1	0	1	3	1	1	1	0	3	0	1	0	0	1	1	0	1	1	3	0	0	0	1	1	11
1	1	0	1	3	1	0	1	0	2	1	1	0	1	3	0	1	1	0	2	0	1	0	0	1	11
1	1	1	1	4	1	0	1	1	3	0	1	1	0	2	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	12

1	1	0	0	2	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	10
1	1	1	0	3	1	1	1	0	3	0	1	0	0	1	0	1	1	1	3	1	0	0	1	2	12
1	1	1	1	4	1	0	0	1	2	1	0	0	1	2	0	1	1	0	2	0	1	0	0	1	11
1	1	1	0	3	0	1	1	1	3	1	1	0	1	3	1	0	1	0	2	0	0	0	1	1	12
1	0	1	0	2	1	1	1	0	3	0	1	0	1	2	0	1	1	1	3	1	0	0	1	2	12
0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	3	0	0	1	1	2	8
1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	0	0	0	1	1	1	0	1	0	2	1	0	1	0	2	12
0	1	1	0	2	1	1	0	0	2	1	1	0	1	3	1	1	0	1	3	0	0	1	0	1	11
0	1	0	1	2	1	0	1	1	3	1	1	0	1	3	0	0	1	0	1	1	0	0	1	2	11
1	1	0	1	3	0	1	1	0	2	1	1	0	0	2	1	1	1	1	4	0	0	0	1	1	12
1	0	0	1	2	1	1	1	0	3	0	1	0	1	2	1	1	1	0	3	0	0	0	1	1	11
1	1	0	0	2	1	0	0	1	2	0	1	0	1	2	1	1	1	0	3	1	0	0	0	1	10
0	1	1	1	3	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	0	0	1	1	2	1	0	0	0	1	12
				132					154					102					115					79	582