

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO



Clima organizacional y desempeño laboral docente en la
Institución Educativa Bella Unión Jesús María- La
Encañada, 2017

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autor

Vásquez Mendoza, Lino

Asesor

Macedo Chauca, Telmo

Cajamarca – Perú

2019

PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, desempeño laboral docente.

Keywords

Organizational climate, teacher work performance.

Línea de investigación

Área: Ciencias Sociales

Subárea: Ciencias de la Educación

Disciplina: Educación General (incluye capacitación, pedagogía)

Línea de Investigación: Preparación de docentes para el desarrollo profesional.

TITULO

Clima organizacional y desempeño laboral docente en la Institución
Educativa Bella Unión Jesús María– la Encañada, 2017.

RESUMEN

La presente indagación tuvo el designio de comprobar la correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente, I.E. secundaria “Bella Unión” Encañada 2017. La investigación fue no experimental, con características descriptivas correlacionales, bajo un universo muestral de 30 colaboradores. Asimismo, se estimó con Chi cuadrado, obteniéndose un $p = 0.000 < 0.05$, evidenciando al 5% de confianza, que sí existe relación significativa. Además, las pericias obtenidas aducen clima organizacional percibido como bueno (80%) y el desempeño laboral de los docentes, igualmente bueno (83,3 %).

ABSTRACT

This inquiry had the design to check the correspondence between the organizational climate and the teaching job performance, I.E. secondary "Bella Unión" Encañada 2017. The research was non-experimental, with correlational descriptive characteristics being, under a sample universe of 30 collaborators. It was also estimated with Chi squared, obtaining a $p < 0.05$, showing at 5% confidence, that there is significant relationship. In addition, the results obtained argue that organizational climate is perceived as good (80%) and the equally good job performance of teachers (83.3%).

ÍNDICE

Palabras clave	ii
Título.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice	vi
INTRODUCCIÓN	1
5.1 Antecedentes y fundamentación científica.....	2
5.1.1 Antecedentes	2
5.1.2 Fundamentación científica	4
5.2 Justificación de la investigación.....	15
5.3 Problema	15
5.4 Conceptuación y operacionalización de variables	15
5.4.1 Operacionalización de variables	16
5.5 Hipótesis.....	17
5.6 Objetivos	17
5.6.1 Objetivo general.....	17
5.6.2 Objetivos específicos	17
METODOLOGÍA.....	18

6.1	Tipo y diseño de investigación.....	18
6.2	Población – Muestra.....	18
6.3	Técnicas e instrumentos de investigación	19
6.4	Procesamiento y análisis de la información	21
RESULTADOS		22
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN		26
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		29
9.1	CONCLUSIONES	29
9.2	RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		31
ANEXOS Y APÉNDICES		34

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional siempre ha compuesto una variable transcendental en el buen desempeño de las instituciones. Prueba de ello, es que en la actualidad existen diversos tratados relacionados, como, por ejemplo: Problemas en la empresa, ¿Cómo solucionar problemas de clima en las instituciones educativas?, problemas internos, etc. De igual circunstancia el desempeño laboral, siempre ha constituido la fuerza e impulso para el avance y buen desarrollo de las instituciones en general.

Sin embargo el problema de clima organizacional y desempeño laboral siempre ha estado relacionado con casos de desmotivación y des conformismo laboral, como por ejemplo, el caso colombiano en el que un estudio reveló una alta insatisfacción laboral de 35 % de trabajadores que contemplan incluso dejar su país (El Tiempo, 2015). En el caso peruano, la editorial del diario Gestión con fecha 10/12/2014, presenta que el 54% de peruanos enfrenta conflictos en su trabajo”; lo cual da cuenta de la realidad problemática que existente también en nuestro país.

Si bien es cierto que la problemática mencionada es a nivel institucional general, también hay que considerar que en el caso particular, ésta se presenta a nivel educativo. En ese contexto, la institución educativa “Bella Unión Jesús María” del distrito de La Encañada, no está exenta de dicha problemática, requiriendo trabajos de investigación relacionados al tema a fin de obtener resultados positivos correspondientes al buen desempeño laboral, objetivo que se esperó cumplir con la presente investigación.

5.1 Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1 Antecedentes

A nivel internacional, Arenas (2017) realizó una investigación analizando factores del clima organizacional en el desempeño laboral docente para enunciar criterios de fortalecimiento del ambiente organizacional, enmarcado en un paradigma cuantitativo descriptivo, dentro de un universo censal de treinta docentes, usando para bien una encuesta validada con Alfa de Cronbach, dicho análisis de datos se presentó en frecuencias. Concluyó manifestando una alta codependencia entre constituyentes, evidenciando un liderazgo participativo no autoritario.

Zans (2017) abordó un estudio, describiendo el Clima e identificando el desempeño laboral existente, valorando las interrelaciones, bajo un análisis mixto cuantitativo - cualitativo descriptivo - explicativo. Cuyo universo lo integraron 88 trabajadores y funcionarios, extraída una muestra de 59. Las deducciones emanadas exteriorizan que el clima organizacional, es optimista, euforia y entusiasta, no menos frío y distante, moderadamente favorable y desfavorable.

A nivel nacional, Flores (2017) indago sobre la correlación que preexiste entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. En una pericia descriptiva aplicativo no experimentable cuantificable, transversal correlacional en el tiempo. La muestra avisto 66 docentes, usando un cuestionario para cada variable. Exhibe la relación de significatividad contigua, tanto a nivel global como entre las dimensiones de las variables.

Por su parte, Pachas (2017) realizó un trabajo de tipo correlacional buscando la dependencia entre el clima organizacional y desempeño de los colaboradores. Puntúa, el clima exhibe relación directa con el desempeño, con significancia de 0.823, en tanto con Spearman el desempeño se fija por el 67,7% del clima organizacional.

Tévez (2016) realizó una investigación cuantitativa, ex post facto de tipo descriptivo - correlacional. No buscó investigar las causas de la variable dependiente sino demostrar estadísticamente codependencia coexistente entre clima organizacional y desempeño laboral del docente. El tamaño de la muestra considerada fue de 22 docentes y coincide con la población de docentes. Los resultados, referidos a la primera variable, evidenciando un clima organizacional favorable; y referido al desempeño laboral docente destacado un 64%, el resto se halla en nivel intermedio. El coeficiente 0.613; por tanto, manifiesta una codependencia positiva moderada. La proporción de variabilidad compartida es de 0,3759.

En el ámbito regional, Rojas (2017), llevó a cabo su indagación de correlativa en aras de vislumbrar el clima organizacional y el desempeño docente. En un universo de 39 docentes extrajo una muestra de 21. Los resultados indican según Pearson un $p=0.863$, por lo que se prescribe relación significativa alta y directa.

Finalmente, tenemos la indagación no experimental de Sánchez (2016) orientado describir la correlación de las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral. Empleó una muestra por conveniencia, relacionó las variables y luego las comparó. Aplicase una encuesta de 30 ítems a docentes. La divergencia de la hipótesis obtuvo un $p = 0.001 < 0.05$, consintiendo la codependencia entre variables.

5.1.2 Fundamentación científica

5.1.2.1 Teorías que sustentan el desempeño docente

Ausubel, Novak, & Hanesian (1983) conciben al trabajo pedagógico docente como la forma de conocer su instrucción y el sentido para el estudiante. Dado que debe conseguir que los alumnos edifiquen aprendizajes humanísticos y holísticos. Sin embargo, vislumbrar los objetivos curriculares y de calidad de servicio educativo es importante, además, la conformación de un entorno saludable para el docente, un adecuado clima organizacional, que oriente y guíe el desarrollo de las actividades, así como el desarrollo del potencial del talento humano. Asimismo, para Vygotsky (1978), el docente mediador, también podrá prescribir tutores y aprendices para área específica.

McGregor (1986), plantea que la motivación del estudiante, intuye el cosmos propicio para el aprendizaje, en donde acentúen relaciones interpersonales, disciplina y transmisión de conocimientos.

Para Ausubel (1983), la planificación de enseñanza, debe considerar: los contenidos de enseñanza, métodos y estrategias, la secuencia temática y organización en el aula; también hace referencia a tres condiciones: significatividad lógica, significatividad psicológica y motivación.

Según Vygotsky (1978), el desarrollo se origina desde el primer contacto con el mundo, y la interacción con otros individuos más competentes. Para Vygotsky (1978) la competencia comunicativa, enfatiza la asimilación y transformación, acontece pues de lo general a lo particular, mientras que el desarrollo de la producción, es inversa: de lo particular a lo general.

McGregor (1960), manifiesta que las organizaciones funcionan sobre el comportamiento humano, de cómo relacionarse con ellos, guiarlos. Tanto en lo personal como laboral, el desarrollo de vida es la motivación.

McGregor (1986) en función a la concepción del hombre, define Primer estilo (X): El trabajador se esfuerza por conseguir los objetivos de la empresa sólo cuando son coaccionados. Segundo estilo (Y): Creatividad e entelequia para planear soluciones, el sujeto disfruta su trabajo.

En el ámbito educativo, según estilo X, los educandos deben ser monitoreados, conlleva a hacer lo que esta normado, soberanamente de sus objetivos personales. Según el estilo Y, los educandos tienen motivación, potencial de desarrollo, y capacidad.

En la toma de decisiones, McGregor (1986), indica que la velocidad de decisión conlleva a un líder fuerte en el estilo X. La atribución sobre la motivación individual. En el estilo Y, trabajadores pasan a ser parte de la solución de los problemas.

5.1.2.2 Teorías que sustentan el Clima Organizacional

Colbs & Martín (1998) hacen referencia que, los estructuralistas, el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, etc.

Para los humanistas, es el contiguo de percepciones que los individuos exhiben en su medio ambiente y manifiestan la interacción individuo - organización.

La percepción del clima organizacional alberga variables causales (reglas), intermediarias (empresa educativa) y finales (impacto) que afectan la productividad. (Brunnet, 2004, p. 102).

5.1.2.3 Clima Organizacional

Contiguo de percepciones que el individuo manifiesta de la organización para la cual trabaja, y la opinión que revela en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura. (Dessler 1993, p. 183).

Likert, (1961), afirma que la renuencia está explícita por el discernimiento y establece variables que influyen en el discernimiento particular del clima.

Variables causales:

Independientes, y encaminadas a indicar el progreso de la organización y sus resultados.

Variables Intermedias:

Orientadas a medir el estado interno de la empresa.

Variables finales:

Efecto orientadas a la productividad (Likert, 1961)

La interacción de estas, trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos, estos son:

Tipo autoritario (Cerrado – estructura rígida - desfavorable)

- S-I. Absorbente explotador

Se caracteriza porque la carente interacción y las decisiones son de los altos mandos.

- S-II. Absolutismo paternalista.

Se caracteriza porque existe confianza.

Tipo participativo (abierto – estructura flexible – favorable)

- S-III. Consejero.

Se describe por la confianza en los subordinados

- S-IV. Cooperación en grupo.

Representa la cooperación en grupo

Likert (1961), diseñó cuestionario para evaluar el clima ideal, buscando conocer el estilo operacional, contempla semblantes como:

- a. Método de mando: el liderazgo en los empleados.
- b. Procesos de comunicación.
- c. Proceso de influencia: relación supervisor–subordinado-objetivos.
- d. Toma de decisiones: responsabilidades.
- e. Planificación; objetivos
- f. Procesos de control.
- g. Objetivo de rendimiento y desarrollo.

Rousseau (1988), compara y contrasta los distintos conceptos.

El clima, adopta dos concepciones: la percepción (sensaciones experimentadas) y la descripción (causal de las sensaciones).

Asimismo, diferencia conceptualmente:

- a. **Clima psicológico.** percepción individual tacita, y su experiencia del ambiente.
- b. **Clima agregado.** percepciones individuales en algún nivel jerárquico.
- c. **Clima colectivo.** Acuerdo entre individuos coligado a su percepción del contexto y comportamiento colectivos.
- d. **Clima organizacional.** Calidez de ambiente para colaboradores

Características

Es permanente, relacionado con la estabilidad, acomedida a cambios paulatinos.

Los comportamientos volubles del recurso humano.

Despliega compromiso e caracterización de los trabajadores.

Los trabajadores alteran el clima laboral con sus propios comportamientos y actitudes.

Problemas como rotación y ausentismo, empleados insatisfechos.

Dimensiones

El ambiente laboral está formada por seres humanos, causante de influjos entre sí cambiantemente, según las situaciones de los individuos. (Peralta, 2002).

5.1.2.4 Liderazgo

Es el líder, dirige hacia el logro de las metas, deben tener la capacidad de planear y de dirigir, e influir en los demás.

“Una función que realiza alguna persona que ejerce autoridad sobre otras” (Montalván, 1999, p. 34).

Tipos, según (Montalván, 1999, p. 34)

Autocrático: eficiencia, completa responsabilidad, da órdenes y espera la obediencia de las mismas usando la fuerza.

Paternalista: autoritario, interesado por el beneficio de los colaboradores.

Permisivo: usar el poder y responsabilidad, predomina el exceso de confianza.

Democrático: descentraliza la autoridad y participación.

Situacional: ejerce acuerdo con las circunstancias que se presentan, sustentado es el orden práctico.

5.1.2.5 Toma de decisiones

Proceso de hermanar y disipar problemas, manifestado a través de la identificación del problema y fase de solución de problemas. Y contempla cinco componentes (Daft, 2005, p. 446):

- A. Información
- B. Conocimientos
- C. Experiencia
- D. Análisis
- E. Juicio

5.1.2.6 Comunicación

Es el proceso de transferir significados en forma de ideas e información de una persona a otra, a través de la utilización de símbolos compartidos, con el fin de que sean comprendidos e intercambiados (Boland, Stancatti, & Banchieri, 2007, p. 82).

Canales

Son el medio por el cual se transmite el mensaje, ya sean formales o informales.

- a. Formal: Cadena de mando o de autoridad.
- b. Informal: Comportamientos espontáneos de los miembros de por la interacción entre ellos.

Flujo

Según Noguera, (2000), la comunicación viaja en tres direcciones:

- a. Comunicación descendente.
- b. Comunicación ascendente.
- c. Comunicación cruzada.

Barreras

Pueden ser.

- a) **Las barreras personales:** emociones y valores de cada persona.
- b) **Las barreras físicas:** obstrucciones presentes en el ambiente. (Chiavenato, 2011)
- c) **Las barreras semánticas:** distorsiones causales por la simbología comunicativa.

Relaciones interpersonales

Interacciones que se instituyen habitualmente con los semejantes, llámense compañeros de trabajo, de oficina, entre otros. (Zaldívar, 2007).

Delgado & Ena, (2005) establece que se poder ser de dos tipos:

- A. **Las relaciones informales:** surgen naturalmente como consecuencia de la interacción en la empresa.
- B. **Las relaciones formales:** definidas por la alta dirección y comunicadas para su cumplimiento.

5.1.2.7 Desempeño Laboral

Es la conducta real de los trabajadores, tanto profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales, el cual influye en el constituyente ambiental y determinan la calidad total de los servicios de salud. (Salas, 2012)

Características

Atañen a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollo de su trabajo.

- a. **Adaptabilidad:** mantenimiento de la efectividad.
- b. **Comunicación:** capacidad de expresar sus ideas.
- c. **Iniciativa.**
- d. **Conocimientos:** cabida de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.
- e. **Trabajo en equipo:** arqueo de desenvolvimiento eficazmente en equipo o grupo de trabajo para alcanzar metas. (Flores, 2008)

Dimensiones

A. Planeación y Organización

Determinación del conjunto de objetivos por obtenerse en el futuro y el de los pasos necesarios para alcanzarlos a través de técnicas procedimientos definidos.

B. Desarrollo de la Docencia

Implica saber de buena tinta las interacciones de los estudiantes en un espacio compartido multivariable de subjetividades, tanto las que aporta el docente como elemento guía del proceso, como aquellas que aporta cada estudiante, (ambos actores del proceso de enseñanza y aprendizaje). (MINEDU, 2012).

C. Sistema de evaluación

La evaluación de la enseñanza aprendizaje, tiene por finalidad contribuir a la mejora de la calidad de dichos procesos, por tanto, debe darse ante, durante y después de los mismo, permitiendo la regulación de los aprendizajes, detectar las dificultades que se van presentando, averiguar las causas y actuar oportunamente sin esperar que el proceso concluya. (Casanova, 1995, p.55)

D. Motivación y aprendizaje

Según Andrews (1998), consiste en proporcionar a los estudiantes una situación que lo induzca a un esfuerzo intencional, a una actividad orientada hacia determinados resultados queridos y comprendidos. Motivar es predisponer a los estudiantes a que aprendan y consecuentemente, realicen un esfuerzo para alcanzar los objetivos previamente establecidos. Motivar es conducir al estudiante a que se empeñe en aprender, sea por ensayo y error, por imitación o por reflexión.

E. Interacción con los estudiantes.

Contempla el contiguo de intercambio de criterios variables.

5.2 Justificación de la investigación

Conocer el clima organizacional fue relevante en la institución Educativa Bella Unión nivel secundario Encañada 2017, buscando prescribir el comportamiento, la integración, la identificación, la motivación, y la responsabilidad. Educativamente se evidencia comportamientos individualistas carentes de integración al medio laboral por parte del docente.

Por ende, los conocimientos verificados allegados al del clima organizacional y el desempeño docente, la presente pericia se justifica porque resalta la importancia que produce dicha perenne correlación.

Un bonísimo ambiente permitirá a la organización acoger personal docente altamente identificado, con valores, dinámico frente a las normas, conllevando al fortalecimiento del desempeño docente y conlleve a desenrollaran ambientes de trabajos cálidos y beneficiosos orientados a alcanzar objetivos propios y parabién de la Institución Educativa.

5.3 Problema

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Bella Encañada, 2017?

5.4 Conceptuación y operacionalización de variables

Variable Independiente: Clima organizacional.

Es el conjunto de percepciones que el individuo manifiesta de la organización para la cual trabaja, y la opinión que revela en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura. (Dessler 1993, p. 183).

Variable Dependiente: Desempeño laboral docente.

Toda acción realizada o ejecutada por un individuo, como respuesta, a todo aquello de lo que es responsable y que será medido en base a su ejecución. Chiavenato (2011).

5.4.1 Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Ítems	Tipo de Variable
V.I.: Clima organizacional	Tipos de liderazgo	1. Nunca	Categórica
	Toma de decisiones	2. Casi nunca	
	Comunicación	3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
V.D.: Desempeño laboral docente	Planeación y organización	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Categórica
	Desarrollo de la docencia		
	Sistema de evaluación.		
	Motivación y aprendizaje		
	Interacción con los estudiantes		

Fuente: Elaborada por el autor

5.5 Hipótesis

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Bella Unión Encañada 2017.

5.6 Objetivos

5.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Bella Unión” nivel secundario Encañada 2017.

5.6.2 Objetivos específicos

Asemejar el clima organizacional que existe en la Institución Educativa “Bella Unión” nivel Secundario Encañada 2017.

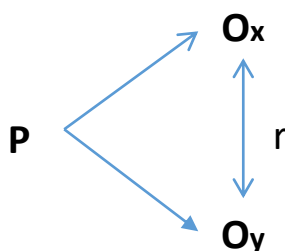
Identificar el Desempeño Laboral docente en la Institución Educativa “Bella Unión” nivel secundario Encañada 2017.

METODOLOGÍA

6.1 Tipo y diseño de investigación

Mi investigación fue de carácter descriptivo correlativo, no experimental.

Analizando cada variable en su verdadera naturaleza, sin ser manipulada y establecer su nivel correlacional.



Donde:

P = Población docentes y directivos

Ox = Observaciones clima organizacional

Oy = Observaciones desempeño docente

r = Correlación

6.2 Población – Muestra

El Universo muestral acogió 30 colaboradores director, jerárquicos y docentes de la I.E. “Bella Unión Jesús María” del nivel secundario – Encañada.

Tabla 2

Distribución cargo de docentes.

CARGO	Hombres	Mujeres	TOTAL
Directores	1	0	1
Jerárquicos	1	1	2
Docentes	17	10	27
TOTAL	19	11	30

Fuente: Reporte de asignación de personal de la I.E. “Bella Unión Jesús María” del nivel secundario–Encañada, en el año lectivo 2016

6.3 Técnicas e instrumentos de investigación

a) Validación del Instrumento

Mi investigación, ha readaptado diversos instrumentos Además, previa a la aplicación del instrumento, realicé una prueba piloto en la I.E. Virgen de la Natividad – Baños del Inca en octubre del 2017, obteniéndose un 0,93.

b) Aplicación de los instrumentos.

Para el clima organizacional se diseñó una encuesta que contempló 30 preguntas categóricas bajo Likert con 5 opciones de respuesta y permitió conseguir información adosa de los discernimientos de los docentes referentes al ambiente de trabajo.

Tabla 3

Consideración del Clima Organizacional.

Consideración	Puntaje
- Si existe Clima Organizacional positivo.	91– 150
- No existe Clima Organizacional adecuado.	30 – 90

Fuente: Elaboración propia.

Para establecer la decisión sobre: si existe clima organizacional o no existe clima organizacional, partimos de un cuestionario de preguntas tipo Likert, con medición de actitudes del 1, 2, 3, 4, 5; del cual tomamos como punto medio 3 y luego se le asignaría un puntaje del 1 al 3 el cual fue 30 - 90 no existe Clima Organizacional y del 3 al 5 fue de 91- 150 si existe clima Organizacional.

Para justipreciar el desempeño se utilizó una encuesta, albergó 30 preguntas categóricas diseñadas con Lickert (ver anexo) de cinco opciones de respuesta, se exhibe las siguientes categorías o niveles.

Tabla 4

Consideración del desempeño laboral de los docentes 2017.

Consideración	Puntaje
- Buen desempeño laboral	91- 150
- Mal desempeño laboral	30 – 90

Fuente: Elaboración propia.

Para fundamentar la decisión si existe buen desempeño laboral o existe mal desempeño laboral, partimos de un cuestionario de preguntas tipo Likert, con medición de actitudes: 1, 2, 3, 4, 5; del cual tomamos como punto medio el 3 y luego se le asignaría un puntaje del 1 al 3 el cual fue 30 - 90 existe un mal desempeño laboral y del 3 al 5 fue de 91- 150 si existe buen desempeño laboral.

6.4 Procesamiento y análisis de la información

En cuanto al procesamiento, se organizó en tablas, codificadas y tabuladas.

Para determinar la relación se ha tenido en cuenta los ítems de la encuesta por dimensión y hemos calculado si tiene o no tiene relación tal ítem de la siguiente manera: 19-30 puntos tiene relación, 6-18 puntos no tiene relación.

Para la justipreciación de hipótesis; se manejó Chi-cuadrado (χ^2) que nos permite reconocer la asociación entre las variables categóricas: con una significancia de 5%.

RESULTADOS

Tabla 5

Presencia de liderazgo en la Institución.

Alternativas	fi	hi%
No existe	10	33,3
Existe	20	66,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta a docentes, junio 2017

Tabla 6

Toma de decisiones de los docentes.

Alternativas	fi	% hi
No se toma	9	30
Si toma	12	70
Total	21	100

Fuente: Encuesta diligente a docentes, junio 2017.

Tabla 7

Presencia de comunicación de los docentes.

Alternativas	Fi	Hi %
No hay	4	13,33
Hay	26	86,67
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes, junio- 2017.

Tabla 8

Presencia de relaciones interpersonales de los docentes.

Alternativas	fi	hi%
No hay	09	30
Hay	21	70
Total	30	100

Fuente: Encuesta a docentes, junio-2017

Tabla 9*Presencia de Motivación de los docentes.*

Alternativas	fi	hi%
No hay	22	70.33
Hay	8	29.67
Total	30	100

Fuente: Encuesta diligente a docentes, junio-2017**Tabla 10***Organización de los docentes.*

Alternativas	fi	hi %
No hay	4	13.33
Hay	26	86.67
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes, junio-2017.**Tabla 11***Desarrollo de la docencia*

Alternativas	fi	hi %
No hay	5	16.67
Hay	25	83.33
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes, junio-2017**Tabla 12***Sistema de evaluación de los docentes.*

Alternativas	fi	hi %
No hay	4	13.33
Hay	26	86.67
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes, junio-2017.

Tabla 13*Motivación y aprendizaje de los docentes.*

Alternativas	fi	hi %
No hay	7	23.33
Hay	23	76.67
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes, junio-2017**Tabla 14***Interacción de los docentes con los estudiantes.*

Alternativas	fi	hi %
No hay	5	16.67
Hay	25	83.33
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a docentes, junio-2017.**Tabla 15***Clima Organizacional de los docentes*

Alternativas	fi	hi %
Malo	6	20
Bueno	24	80
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a docentes-junio- 2017

Tabla 16*Desempeño Laboral de los docentes*

Alternativas	fi	hi %
Malo	5	16.67
Bueno	25	83.33
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a docentes, junio-2017**Tabla 17***Matriz Cruzada entre variables.*

Desempeño laboral docente	Clima organizacional				Total	
	Malo		Bueno			
	n	%	n	%	n	%
Malo	5	83.3	1	16.7	6	100
Bueno	0	0	24	100	24	100
TOTAL	5	16.7	25	83.3	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

La prueba Chi-cuadrado (X^2), indica un valor de 0.000.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Análisis

La tabla 5, nos indica que del total de docentes el 66,7% afirmó sí existe liderazgo en la Institución Educativa Bella Unión” del nivel secundario Encañada 2017, sin embargo, el 33,3% manifestó que no existe liderazgo en dicha Institución Educativa.

La tabla 7, indica que 70% de docentes dejan ver que en la Institución sí se toman decisiones, sin embargo, el 30% indicaron que no se toman decisiones en dicha Institución Educativa.

En lo referente a la comunicación, la tabla 7 muestra que el 86,67% de los docentes encuestados opinaron que sí hay comunicación; sin embargo, el 13,33% de docentes encuestados opinaron que no hay comunicación positiva.

Las relaciones interpersonales se indican en la tabla 8, en la que el 70% de los docentes encuestados opinaron que sí hay relaciones interpersonales en la Institución Educativa; sin embargo, el 30 % opinaron que no hay relaciones interpersonales positivas. Esto muestra que en la institución materia de estudio, la menor parte de los colaboradores son poco comunicativos entre sí. En temas pedagógicos esto constituye una limitación, pues bajo un enfoque pedagógico holístico la comunicación y las relaciones interpersonales son fundamentales.

Por otro lado, la tabla 9 muestra que un mayor porcentaje de docentes consideran que no hay motivación (el 29,67% de los docentes encuestados opinaron que sí hay motivación en dicha Institución Educativa, en contraposición al 70,33% que opinaron que no hay motivación en dicha Institución Educativa); este sentir en cierto modo, influye concisamente en el desempeño docente de la institución.

Respecto a la estructura, el sentir de los encuestados pone de manifiesto un alto porcentaje que consideran que sí hay organización en la institución educativa (tabla 10: 86.67% de los docentes encuestados opinaron que sí hay organización en la Institución Educativa, en cambio un 13,33 % de los docentes encuestados opinaron que no hay una buena organización. La organización, le va a permitir a la institución lograr objetivos señalados. Los resultados de la dimensión organización también tienen correspondencia con lo obtenido por Sánchez (2016) en el análisis del desempeño docente.

Los docentes mayoritariamente consideran que existe un buen desarrollo de la docencia. Esta dimensión es un tanto genérica e involucra muchos aspectos de desarrollo personal profesional; por lo que, al momento de la encuesta se delimitó su significado de acuerdo a lo estipulado por (MINEDU, 2012) en el sentido que el desarrollo docente es un área que promueve diferentes iniciativas de formación docente (tabla 11; 83,33% de docentes encuestados opinaron que hay un buen desarrollo de la docencia; 16,67% opinaron que no hay un buen desarrollo de la docencia).

El sistema de evaluación es parte de una política institucional que se desarrolla de manera sistemática; la presencia de docentes que no consideran que haya un sistema de evaluación, pone de manifiesto la poca información existente en la institución. La tabla 12 nos indica que el 86,67% de los docentes encuestados opinaron que si hay sistema de evaluación y el 13,33% de docentes opinaron todo lo contrario.

La dimensión motivación y aprendizaje que se indica en la tabla 13, 76.67 % opinaron que si hay motivación y 23.33% opinaron que no hay motivación en dicha institución educativa). En aquella, la motivación estaba referida a la motivación personal como colaborador de la institución; en cambio en la presente, la motivación está relacionada con su interés de seguir aprendiendo y capacitándose.

La tabla 14 es un indicador muy interesante que pone de manifiesto que mayoritariamente no existe verticalidad comunicativa docente – estudiante. El 83,33% de los docentes encuestados opinaron que si hay interacción de los docentes con los estudiantes y el 16,67% de los docentes encuestados opinaron que no hay interacción de los docentes con los estudiantes.

Finalmente, las tablas 15 y 16 nos indican que los docentes encuestados tienen una opinión favorable respecto a ambas variables principales de nuestro estudio. En el primer caso el 80% de los docentes opinaron que hay un buen clima organizacional; y en el segundo caso el 83,33% de ellos opinaron que hay desempeño laboral bueno.

Discusión

En su estudio de investigación, Arenas (2017) nos hace mención de la coexistencia de un liderazgo participativo y no autoritario. Zans (2017), como recomendación en su estudio realizado indica prescindir de los laudos propios y robustecer las decisiones colectivas.

El estadístico Chi cuadrado (X^2), atestigua que coexiste relación significativa entre variables.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 CONCLUSIONES

1. El clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Bella Unión” nivel secundario Encañada fue bueno (80%);
2. El desempeño laboral de los docentes de la I.E. Bella Unión” nivel secundario Encañada fue bueno (83,3 %).
3. La contrastación de la hipótesis se llevó a cabo por medio del estadístico Chi cuadrado con un $p= 0.000$ inferior a 0.05, cuyo exegesis indica existencia de relación significativamente entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral docente.

9.2 RECOMENDACIONES

Se sugiere llevar a cabo más investigaciones en esta dirección, que evidencien la presencia e importancia de factores relacionados e influyentes sobre el desempeño de los docentes, a fin de, por un lado, perfeccionar dicho desempeño, y por otro lado, abordar variables tan importantes como el clima organizacional, etc.

Las derivaciones de mi investigación pueden estilados para instituir estrategias de consolidación y fortalecimiento del clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrews, T. (1998). *Methodes de la Psychologie*. Paris: P.U.F.
- Arenas, O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente*. Guanare: Universidad de Carabobo.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica*. Caracas: Episteme C. A.
- Ausubel, Novak, & Hanesian. (1983). *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Boland, L., Carro, F., Stancatti, M., Gismano, Y., & Banchieri, L. (2007). *Funciones de la administración: Teoría y práctica*. Bahía Blanca: Universidad Nacional del Sur.
- Brunnet, L. (2004). *El clima de trabajo en la organización*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Colbs, & Martín, M. (1998). *Clima de trabajo y participación en las organizaciones y funcionamiento de los centros de educación infantil, primaria y decundaria*. Alcalá: Universidad de Alcalá.
- Da Silva, R. (2002). *Teorías de la administración*. México: International Thompson.
- Daft, R. (2005). *Teoría y diseño organizacional*. México: International Thompson.
- Delgado, S., & Ena, B. (2005). *Recursos humanos*. Madrid: Thomson; Paraninfo.
- Dessler, G. (1993.). *Organización y administración: enfoque situacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

- El Tiempo. (09 de agosto de 2015). La meta de los empleados colombianos es cambiar de trabajo. El Tiempo. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16210710>
- Flores, F. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Modelo San Antonio. Moquegua: Universidad César Vallejo.
- Flores, R. (2008). Características del desempeño laboral. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Likert, R. (1961). Rew Parterns of Management. New York: Mc. Graw Hill.
- Martínez, M. (2003). La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores. Madrid: Diaz de Santos.
- McGregor, D. M. (1986). The Human Side of Enterprise. New York: Longman Publishing Group, p 134-144.
- MINEDU. (2012). Marco del buen desempeño docente: aportes y comentarios. Lima: Ministerio de Educación.
- Montalván, C. (1999). Los recursos humanos para la pequeña y mediana empresa. México: Universidad Iberoamericana.
- Noguera, C. (2000). Evaluación del clima organizacional en el departamento de control de estudios de la Universidad de Oriente, núcleo de Sucre. Cumaná: Universidad de Oriente.
- Pachas, L. (2018). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, provincia de Chíncha. Lima: Universidad Nacional de Educación: Enrique Guzmán y Valle.
- Peralta, R. (2002). Clima organizacional. Bogotá: Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>.

- Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico organizacional. México: Alfaomega.
- Rojas, E. (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821”. Jaen: Universidad César Vallejo.
- Rousseau, D. M. (1988). The Construction of Climate in Organizational Research. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 139-158.
- Sánchez, M. (2016). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 83006 del nivel primario “Andrés Avelino Cáceres”. Baños del Inca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Tévez, T. (2016). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del docente del Instituto Superior de Educación Público "La Salle" de Abancay. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Vygotsky, L. (1978). Pensamiento y Lenguaje. Buenos Aires: La Pleyade.
- Zaldívar, D. (2007). Competencias comunicativas y relaciones interpersonales. Recuperado el 29/04/2019 desde <https://bit.ly/2J4hdGT>.
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

ANEXOS Y APÉNDICES

Anexo 1

ESCUELA DE POSTGRADO						
USP ENCUESTA PARA						
Instrucciones: La presente encuesta tiene como objeto recabar información acerca de la percepción del clima organizacional, le suplico lea cuidadosamente y marque con una X el número que mejor exprese su opinión, de acuerdo a la siguiente escala:						
Institución Educativa “Bella Unión Jesús María”- Encañada						
TIPOS DE LIDERAZGO		5	4	3	2	1
1	¿Considera usted adecuado el nivel de presión ejercido por su director le asigna para que se lleven a cabo las tareas?					
2	Su superior inmediato le asigna tareas de una manera justa y equilibrada.					
3	La influencia de su director está enfocada a alcanzar las metas					
4	¿Cree usted que su director dirige el trabajo en grupo estimulando?					
5	¿En algunas situaciones no ha estado seguro de quién es su director?					
6	Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores.					

TOMA DE DECISIONES		5	4	3	2	1
7	Su director consulta con usted al tomar una decisión importante.					
8	Todos los docentes participan en las decisiones tomadas.					
9	El director es quien tiene la autoridad formal para tomar una decisión institucional.					
10	Los docentes se adaptan rápidamente a las nuevas decisiones.					
11	El equipo directivo acepta sus propuestas para mejorar el funcionamiento de esta institución					
12	El director consulta las opiniones y sugerencias al personal docente para tomar decisiones importantes.					
COMUNICACIÓN		5	4	3	2	1
13	Existe una buena comunicación entre los directivos y el personal docente, dirigido a lograr las metas establecidas.					
14	Ha comunicado usted errores, dudas o dificultades que se ha presentado en el desarrollo de su trabajo.					

Anexo 2

ESCUELA DE POSTGRADO DE LA USP						
ENCUESTA PARA DOCENTES						
Instrucciones: La presente encuesta tiene por objeto recabar información acerca de los esfuerzos de los maestros y su desempeño laboral, en mejora del proceso educativo, le suplico marque con una X el número que mejor exprese su opinión de acuerdo a la siguiente escala: 5- Siempre, 4-Casi siempre, 3-Algunas veces, 2-Casi nunca, 1-Nunca.						
Institución Educativa: "Bella Unión Jesús María" Encañada						
Nivel: Secundaria de menores.						
Cargo:						
PLANEACION Y ORGANIZACIÓN		5	4	3	2	1
1	Al iniciar la clase usted expone con precisión los objetivos del área a					
2	Al inicio de las clases usted presenta las capacidades del área y las reglas					
3	Las clases están bien preparadas y organizadas.					
4	Cumple con el contenido del área y el plan de trabajo previsto.					
5	Cumple con el horario asignado para el desarrollo del área					
DESARROLLO DE LA DOCENCIA		5	4	3	2	1
6	Explica con claridad los temas.					
7	¿Destaca las cosas que considera importantes para su carrera?					
8	La teoría se complementa adecuadamente con las prácticas y problemas.					
9	En las clases de teoría se utiliza adecuadamente ejemplos,					
10	Lo explicado en clase se ajusta a las capacidades del área, expuestos					
11	Utiliza las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC),					
12	Domina los contenidos del área.					
13	Se preocupa por innovar y utilizar diversos recursos metodológicos en					
14	Ayuda a relacionar las capacidades del área con otros áreas del currículo.					

SISTEMA DE EVALUACION		5	4	3	2	1
15	Ha aplicado usted diferentes tipos de evaluaciones a sus estudiantes.					
16	Ha sido informado usted sobre los criterios y actividades de Evaluación					
17	Para evaluar el área, tiene usted en cuenta otros aspectos distintos a					
18	Las prácticas y trabajos complementarios se evalúan y son considerados					
19	Utiliza usted los resultados de la evaluación para corregir errores o					
MOTIVACION Y APRENDIZAJE		5	4	3	2	1
20	Pone usted en práctica distintas actividades para que los estudiantes aprendan.					
21	El interés ha aumentado en el transcurso de su desarrollo.					
22	Se preocupa usted porque los estudiantes aprendan.					
23	Recibe usted reconocimientos y estímulos por su desenvolvimiento en la labor educativa.					
24	Usted tiene un ambiente agradable para el desarrollo de sus actividades educativas.					
25	Usted cuenta con el material idóneo para el desarrollo de su clase.					
INTERACCION CON LOS ESTUDIANTES		5	4	3	2	1
26	Usted tiene una actitud receptiva ante las preguntas o sugerencias de los estudiantes.					
27	Usted fomenta la participación de los estudiantes en clase.					
28	Usted está disponible para ser consultado en las horas de plan lector.					
29	Las consultas de tutoría han resultado útiles para poder responder en el área resolviendo dudas y generando conocimiento.					
30	Usted, establece una relación docente - estudiante basada en el respeto.					