

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

AUTORA:

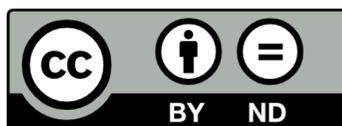
SULCA QUISPE MARÍA EUGENIA
ORCID: 0000-0003-2610-2745

Tesis para optar el Grado Académico de
MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

ASESORA:

Dra. Doris Elizabeth Montoya Farro
ORCID: 0000-0003-2619-8636

LIMA – PERÚ
2021



Atribución-SinDerivadas

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Permite a los reutilizadores copiar y distribuir el material en cualquier medio o formato en forma no adaptada solamente, y solo mientras se otorgue atribución al creador. La licencia permite el uso.



ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el jurado integrado por los profesores Dra. Cecilia Salgado Lévano, Dr. Orlando Cerna Dorregaray y Dra. Nelly Ugarriza Chávez.

La graduanda doña **MARÍA EUGENIA SULCA QUISPE**, sustentó su Trabajo de Investigación titulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LIMA**", para obtener el Grado Académico de Maestra en educación, mención Gestión educativa.

El Jurado, después de haber deliberado sobre los aspectos metodológico, temático de la investigación y sobre la calidad de la sustentación, declaró a la graduanda:

APROBADA POR UNANIMIDAD

Surco, 25 de junio del año dos mil veintiuno

Dra. Cecilia Salgado Lévano
Presidente

Dr. Orlando Cerna Dorregaray
Secretario

Dra. Nelly Ugarriza Chávez
Miembro

A mis padres por su apoyo en mi formación profesional, a mis estudiantes por ser el soporte y la motivación para continuar estudiando y a mi hijo por coadyuvar el logro de la presente investigación.

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que directa e indirectamente contribuyeron a la realización del presente estudio.

A la Universidad Marcelino Champagnat y a mis docentes por la formación impartida

A mi asesora Dra. Doris Montoya Farro por su permanente asesoría y orientación en la realización del presente trabajo.

La autora

CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria	II
Agradecimientos	III
Contenido	IV
Lista de tablas	VII
Lista de figuras	IX
Resumen y Abstract	X
Introducción	11
I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Justificación.....	16
II.- MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes.....	18
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	21
2.2. Bases teóricas.....	24
2.2.1. El clima organizacional.....	24
2.2.1.1 Definiciones del clima organizacional.....	24
2.2.1.2. Características del clima organizacional.....	25

2.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional.....	26
2.2.1.4. Teorías del clima organizacional.....	30
2.2.1.5. Importancia del clima organizacional.....	33
2.2.2. El desempeño docente.....	33
2.2.2.1. Definiciones del desempeño docente.....	33
2.2.2.2. Dimensiones del desempeño docente.....	35
2.2.2.3. Teorías del desempeño docente.....	46
2.3. Definición de términos básicos.....	49
III.- OBJETIVOS	
3.1. Objetivo general.....	50
3.2. Objetivos específicos.....	50
IV.- HIPÓTESIS	
4.1. Hipótesis general.....	51
4.2. Hipótesis específicas.....	51
V.- MÉTODO	
5.1. Tipo de investigación.....	52
5.2. Diseño de investigación.....	52
5.3. Variables	53
5.4. Población y muestra	54
5.5. Instrumentos.....	56
5.6. Procedimiento.....	62
VI.- RESULTADOS	64
VII.- DISCUSIÓN	71
VIII.- CONCLUSIONES	77

IX.- RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS	79
APÉNDICES:	
APÉNDICE A Consentimiento informado	

LISTA DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Definición operacional de estilos de aprendizaje y desempeño docente.....	53
Tabla 2	Distribución de la población según sexo.....	54
Tabla 3	Distribución de la población según año de estudios.....	54
Tabla 4	Distribución de la población según edad.....	55
Tabla 5	Distribución de la población según especialidad	55
Tabla 6	Especificaciones para el Cuestionario de Clima Organizacional.....	56
Tabla 7	Niveles y rangos del Cuestionario de Clima Organizacional.....	57
Tabla 8	Nivel de validez de contenido del cuestionario según Criterio de Jueces.....	57
Tabla 9	Estimación de la validez de ítems a partir del criterio de constructo mediante la correlación ítem test.....	58
Tabla 10	Estimación de la confiabilidad de la variable clima organizacional.....	59
Tabla 11	Niveles y rangos del Cuestionario del Desempeño Docente y sus dimensiones	59
Tabla 12	Estimación de la validez de contenido del Cuestionario del Desempeño docente según criterio de jueces	60
Tabla 13	Estimación de la confiabilidad del Cuestionario de Desempeño docente	60
Tabla 14	Estimación de la validez de Item-Test del Cuestionario de Desempeño docente en el contexto de estudio.....	61
Tabla 15	Estimación de la confiabilidad del Cuestionario del Desempeño docente y sus dimensiones en el contexto de Estudio.....	61
Tabla 16	Estimación de la distribución de datos de las variables clima Organizacional y desempeño docente.....	66

Tabla 17	Niveles de interpretación del coeficiente de correlación.....	67
Tabla 18	Estimación de la relación de las variables clima organizacional y Desempeño docente.....	67
Tabla 19	Estimación de la distribución de datos de las variables clima organizacional y las dimensiones de desempeño docente.....	69
Tabla 20	Estimación de la relación de las variables clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño docente.....	70

LISTA DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Distribución de los puntajes totales de la variable clima Organizacional.....	65
Figura 2	Distribución de los puntajes totales de la variable desempeño Docente.....	66
Figura 3	Representación de la relación de las variables clima Organizacional y desempeño docente.....	68

RESUMEN

Se planteó como objetivo general identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en profesores de una institución educativa pública de Lima. La investigación fue cuantitativa con diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 profesores, de ambos sexos, con edades comprendidas entre 26 y 60 años. Estos fueron seleccionados con un tipo de muestreo no probabilístico censal, Se aplicó un Cuestionario de Clima Organizacional y un Cuestionario de Desempeño Docente. Se encontró como resultado, que el clima organizacional y el desempeño docente se encuentran relacionados de manera directa y significativa, con una magnitud fuerte y está representa una relación altamente significativa en los profesores evaluados. Se concluye que a un mayor clima organizacional existe un mayor desempeño docente. Se han discutido además las implicancias de los resultados.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño docente, institución educativa pública, profesores.

ABSTRACT

The general objective was to identify the relationship between the organizational climate and teacher performance in teachers of a public educational institution in Lima. The research was quantitative with non-experimental, transversal and correlal design. The sample consisted of 100 teachers, of both sexes, aged between 26 and 60 years. These were selected with a type of censal non-probabilistic sampling, An Organizational Climate Questionnaire and a Teaching Performance Questionnaire were applied. It was found that the organizational climate and teaching performance are directly and significantly related, with a strong magnitude and is represented by a highly significant relationship in the teachers evaluated. It is concluded that a greater organizational climate is more of a teaching performance. The implications of the results have also been discussed.

Keywords: organizational climate, teaching perfomance, public educational institution, teachers.

INTRODUCCIÓN

Abordar el análisis del clima organizacional y del desempeño docente y sus dimensiones en profesores de una institución educativa de Lima se torna en importante por diversas razones. Quizás la principal es que son dos factores que contribuyen con un eje central en la educación como lo es el docente, cuya responsabilidad es trascendente en la formación de los educandos y la del estudiante, cuyo trabajo fundamental es lograr competencias, capacidades y desempeños en relación a sus aprendizajes.

Por otro lado, al centrarse propiamente en el docente, el tema se torna elemental porque desde el surgimiento del paradigma de las relaciones humanas o paradigma conductual en la administración, la importancia que se le da al docente, empleado, trabajador o colaborador, cada vez más ocupa un lugar importante en cualquier tipo de organización y por ende en las organizaciones educativas, puesto que un clima organizacional armónico contribuye en el buen desempeño docente y a su vez favorece la calidad educativa (Segredo, 2012).

Desde las diversas organizaciones, la importancia que tiene el trabajador y las condiciones en las que realiza sus actividades adquieren gran importancia. Más aún si se habla del clima laboral que debe existir y el desempeño que debe reflejar el trabajador.

Al centrarse en el contexto educativo peruano, la evidencia y la experiencia permiten identificar que los docentes trabajan en condiciones muy diversificadas en instituciones educativas públicas, algunas con mayores comodidades y otras con diversas restricciones. Condiciones que de una u otra manera pueden incidir en su accionar. Es por estas razones que surge el interés por analizar el vínculo o asociación que pudieras existir entre el clima organizacional y del desempeño

docente y sus dimensiones en profesores de una institución educativa pública de Lima.

El presente estudio ha tenido como objetivo general identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en profesores de una Institución educativa pública de Lima.

La hipótesis general planteada fue la existencia de una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en los profesores de una institución educativa pública de Lima.

La investigación se ha realizado para contribuir al conocimiento de los profesores sobre cómo se presenta el clima organizacional y las dimensiones que comprende el desempeño docente.

Así también, el presente estudio se orienta a incrementar el conocimiento sobre el clima organizacional y las cuatro dimensiones del desempeño docente, que se han considerado en la investigación y que permita además para la discusión de otros estudios afines.

La presente investigación se encuentra conformada por nueve capítulos:

En el primer capítulo, se encuentra el planteamiento del problema que comprende la descripción del problema, formulación y la justificación de la investigación donde se presenta la importancia de la investigación.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico, el cual está compuesto por los antecedentes internacionales y nacionales, cuyos estudios se encuentran relacionados con el estudio realizado; así también las bases teóricas respecto a las variables de estudio como son clima organizacional y desempeño docente y además la definición de los términos básicos.

En el tercer y cuarto capítulo se encuentran los objetivos generales y específicos, la hipótesis general y las hipótesis específicas respectivamente.

En el quinto capítulo contiene el método donde se han desarrollado el tipo y diseño de investigación, las variables, la población y muestra de la investigación, los instrumentos utilizados y el procedimiento realizado.

En el sexto capítulo, se presenta los resultados encontrados según los análisis estadísticos tanto descriptivo como inferencial para la contrastación de las hipótesis de acuerdo a los lineamientos de la investigación cuantitativa.

En el séptimo capítulo se presenta la discusión de los resultados, donde se han analizado e interpretado los hallazgos de la investigación en base a cuatro criterios: las implicancias de los resultados obtenidos, contrastación con estudios similares, limitaciones del estudio y el aporte que brinda a la comunidad científica.

En el octavo capítulo se encuentran las conclusiones a partir de los resultados hallados, los cuales responden a las hipótesis de la investigación.

Finalmente, el capítulo noveno donde se encuentran las recomendaciones que pueden ser utilizados en otros estudios.

.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El clima organizacional en estos últimos años ha adquirido un especial interés por parte de todas las organizaciones, siendo este una condición básica para promover el estado de bienestar y satisfacción que todo trabajador requiere de su centro de trabajo y las instituciones educativas no escapan de este interés.

A partir de lo anterior surgen varios análisis del clima organizacional asociados con otras variables. En el presente caso el interés se orienta a vincular esta variable con el desempeño de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana.

Desde luego se parte del supuesto que existe un vínculo entre el clima organizacional y el desempeño docente (Chiavenato, 2009; Stoner, 2006). En este sentido un inapropiado clima en las instituciones podría redundar en un deficiente desempeño; hecho que sería desfavorable a los propios docentes, los alumnos y la institución a la cual están vinculados. Desde luego hay otras consecuencias o efectos colaterales como lo pueden ser las económicas, legales, familiares, entre otras.

Por ello, se hace necesario que en las instituciones educativas se viva un ambiente favorable; en tanto ello constituye uno de los factores fundamentales para crear condiciones de convivencia armoniosa que favorezcan la interacción dinámica entre sus miembros. De lograrse, esto representaría una oportunidad valiosa para apostar en conjunto por un proyecto educativo institucional, producto del trabajo cooperativo y enriquecido con las experiencias compartidas en un ambiente de mutua reciprocidad.

Las interacciones interpersonales se constituyen entonces en el motor que empuja el desarrollo de la institución. Estas, proveen de la materia prima que apunta a consolidar los grandes retos que cada organización asume, y que en el

trabajo mancomunado y colaborativo encuentran su mayor aliado. En efecto, un medio positivo se convierte en el elemento dinámico que provee seguridad emocional a aquellos que comparten un ideario educativo; contribuye a la mejor percepción del clima laboral y por ende el desempeño docente, porque de lo contrario un medio negativo puede generar insatisfacción entre sus miembros, puesto que al no contar con relaciones sociales que respondan a un espíritu de equipo, vínculos debilitados, afectan el buen desempeño originando por ello implicancias en los estudiantes (Valdez, 2000).

Tomando en consideración lo expresado, el clima organizacional, como lo sostiene Gonzáles (2012), es una de las mayores fortalezas de una organización educativa si ésta se desarrolla adecuadamente; caso contrario constituye una de las principales debilidades. De acuerdo a ello, de presentarse un inadecuado clima laboral, la institución educativa deberá iniciar acciones que permitan desarrollar un clima favorable.

El clima organizacional es, sin duda alguna, el elemento fundamental para lograr un buen desempeño docente y, por ende, para el funcionamiento eficiente de la institución educativa. Además, es pieza clave para crear condiciones de mutua reciprocidad que coadyuven al logro de las metas trazadas.

En este sentido, cada institución tiene su propio clima, tan particular como la huella digital y cada vez más se reconoce la importancia de evaluar la calidad de los servicios que ofrecen a sus alumnos y a la comunidad educativa. Los sistemas de evaluación en los procesos de enseñanza son medios para detectar áreas de oportunidad que ayuden a que los profesores aprendan nuevas técnicas de instrucción.

Los hechos señalados llevan a investigar sobre el desempeño del docente y su vínculo con el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima.

1.2. Formulación del problema

Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en profesores de una institución educativa pública de Lima?

Problemas Específicos:

1. ¿Cuál es el clima organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima?
2. ¿Cómo es el desempeño docente en profesores de una institución educativa pública de Lima?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje en profesores de una institución educativa pública de Lima?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión preparación para la enseñanza en profesores de una institución educativa pública de Lima?
5. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en profesores de una institución educativa pública de Lima?
6. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en profesores de una institución educativa pública de Lima?

1.2. Justificación

Justificación teórica

La presente investigación ha permitido generar conocimiento sobre cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente en profesores de una

institución educativa pública de Lima. El estudio además permitió incrementar información teórica que servirá de referencia para futuras investigaciones relacionadas con el tema y con este tipo de instituciones, así como aporta importantes datos para la reflexión y el debate sobre cómo se comportan estas variables y cómo se relacionan estas variables en este tipo de contextos.

Justificación práctica.

Esta investigación ha pretendido a partir de los resultados ofrecer a los docentes información sobre el clima organizacional y desempeño docente que permita promover, si fuera el caso medidas correctivas que ayuden a resolver aquellos aspectos que se encuentren en situación de déficit con la finalidad de fortalecer el clima dentro de la institución educativa, así como el desempeño docente a favor de la enseñanza, mediante las diferentes estrategias que se puedan desarrollar a través de talleres y capacitaciones donde participen los docentes y directivos de la institución.

Justificación metodológica.

Los instrumentos empleados en la presente investigación, han demostrado las evidencias de su validez y confiabilidad por lo que podrán ser utilizadas en otros trabajos de investigación, que estudien las variables de clima organizacional y desempeño docente, así como sus dimensiones en muestras similares.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Para hallar los antecedentes internacionales se han realizado las consultas a las siguientes bases de datos: Google Académico, Scopus revistas, ERIC, EBSCO y Redalyc. También se ha hecho uso del Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro, Repositorio de la Universidad Simón Bolívar, International Journal of Research in Commerce & Management, Repositorio de la Universidad Estatal a Distancia. La información recolectada comprende el periodo 2011-2020.

Almeida (2020) realizó la investigación sobre el clima organizacional y el desempeño docente en la Educación General Básica en una institución de Guayaquil, Ecuador. Esta investigación tuvo como objetivo general establecer si existía relación entre ambas variables. El diseño de investigación fue no experimental, descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico censal. La muestra estuvo conformada por 45 docentes de ambos sexos. A los participantes se les aplicó el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de desempeño docente.

Los resultados obtenidos evidenciaron que el 62.2% de los docentes consideran que existe un buen clima. Respecto al desempeño docente el 53.3% refieren que el desempeño docente es bueno. Así también los resultados indicaron que existe una alta correlación positiva entre las variables.

Orejuela (2019) en Ecuador, estudió el Clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit Ortiz de la Parroquia Virgen de Fátima, Yaguachi. El presente estudio tuvo como objetivo general analizar el nivel de influencia del Clima Laboral (CL) en el desempeño docente. El diseño empleado fue no experimental de corte transaccional, descriptivo y correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico censal. La muestra estuvo conformada por 35 docentes de ambos sexos. Se aplicaron el Cuestionario para Clima laboral que mide las dimensiones de organización, comunicación y el trabajo colaborativo; así

como el Cuestionario para el Desempeño docente. Los resultados obtenidos indicaron que el clima laboral (CL) influye significativamente en el desempeño docente (DD).

Medina (2017) estudió la Incidencia del Clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, Quito. El objetivo general de la investigación fue determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. El diseño empleado fue no experimental, transversal y descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico censal. La muestra estuvo constituida por 50 docentes de ambos sexos. Los instrumentos empleados fueron para medir el clima organizacional el cuestionario de HayMcBer que consta de noventa (90) reactivos y para medir el desempeño docente se realizó con el Cuestionario de Desempeño docente de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación (MinEduc).

Los resultados de la medición del clima organizacional revelan que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En la Básica la brecha es mayor en todas las dimensiones evaluadas, aunque el resultado no afecta significativamente la ubicación del rango en la escala de medición. Los resultados de la evaluación de desempeño docente determinan que se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa. El resultado del estudio de correlación determina que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. También se evidenció que existe una brecha en escala crítica en cuanto a la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional, pero no incide en el desempeño por lo que la institución debe prestar especial atención a la dimensión de recompensas para mejorar la percepción del clima organizacional, pero para mejorar el desempeño debe enfocarse en trabajar la flexibilidad.

Garg y Talwar (2017) en India investigaron el impacto del clima organizacional sobre el desempeño laboral del sector de educación de la ciudad de Indore. El objetivo general de la investigación fue desarrollar el impacto entre la variable clima organizacional sobre el desempeño laboral de los docentes. El diseño de investigación fue no experimental, transversal y correlacional. El tipo de

muestreo fue no probabilístico censal. La muestra estuvo conformada por 100 docentes de los cuales 55 correspondían al sexo femenino y 45 al sexo masculino. Utilizaron el Cuestionario de Clima laboral y el Cuestionario de desempeño. Los resultados obtenidos indicaron que el entorno de trabajo, tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, mientras que el compromiso del equipo y la flexibilidad no tienen ningún impacto en el rendimiento del empleado. El entorno de trabajo ha mostrado un impacto positivo débil, por lo que es necesario encontrar más variables que afecten al entorno de trabajo. Los resultados revelan que existe una relación positiva y significativa entre el desempeño de los docentes y los elementos del entorno de trabajo; Relación, pertenencia y la conexión. Estos resultados indican que el componente físico del entorno de trabajo tiene el efecto más fuerte en el nivel de rendimiento de los empleados.

López (2013) realizó el estudio sobre la Influencia del clima laboral en el desempeño de los docentes de secundaria en el colegio Bautista de Masaya de Nicaragua. El objetivo general fue explicar la forma en que el clima institucional afectaba a los docentes en el nivel secundario. El diseño empleado fue no experimental, transversal y correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico intencional. La muestra estuvo conformada por 26 docentes de ambos sexos pertenecientes al nivel secundario, 10 alumnos del V año y 10 padres de familia, también al director, y a la psicóloga del centro. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de Clima Organizacional y el Cuestionario de desempeño docente y entrevistas. El estudio arrojó el resultado $r = 0,896$ en el coeficiente de correlación de Pearson, con un 0,05% de nivel de significatividad y 95% de aceptación. Las tres conclusiones fueron: En primer término, se detectó un comportamiento positivo en los docentes, aunque falta comunicación fuera del aula con alumnos y padres. En segundo término, el grupo está cohesionado, es equitativo y es comunicativo. En tercer término, aunque la organización y la coordinación sean adecuadas, las decisiones demoran, ya que aún no se desarrolla una estructura más horizontal que permita la participación de los docentes en ellas.

Al realizar las diferentes revisiones en el nivel internacional se puede apreciar el interés de la comunidad científica por abordar las investigaciones sobre

el clima organizacional y desempeño docente, encontrándose estudios cuyos resultados indican una relación directa y significativa en su vinculación. Se ha podido observar, además que en los estudios encontrados la variable organizacional también es llamada clima laboral. Estas investigaciones aportan al ámbito educativo, puesto que al conocer cómo se desenvuelven los ambientes institucionales educativos sean éstos favorables o desfavorables van a incidir en el desempeño docente y por ende en el aprendizaje de los estudiantes.

Antecedentes nacionales

Para hallar los antecedentes nacionales se han realizado las consultas a las siguientes bases de datos: Google Académico, Scribd, Repositorio Alicia, que es dirigido por el Concytec, SciELO, Revistas de educación, Repositorios de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Universidad César Vallejo, Universidad San Ignacio de Loyola; así como de Cybertesis de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La información recolectada comprende el periodo 2011-2020.

Liza y Pereira (2020) investigaron el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Sartimbamba, Región La Libertad-2019. El objetivo general fue determinar la relación entre ambas variables. El diseño de investigación fue descriptivo-correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico censal. La muestra estuvo constituida por un total de 47 docentes de ambos sexos, de los niveles de inicial, primaria y secundaria de la institución educativa. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario sobre clima organizacional compuesto por las dimensiones: Liderazgo, comunicación, recompensas y sanciones y satisfacción. Para medir la segunda variable emplearon la Ficha de Evaluación de Desempeño Docente diseñada por el Ministerio de Educación del Perú.

Los resultados evidenciaron que el 72% de los docentes tienen un nivel de percepción medio respecto al clima organizacional. En el nivel de desempeño evidenciaron que el 87% de los docentes obtuvieron un nivel de logro previsto.

Demostraron además que existe una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Guerrero (2019) desarrolló el estudio sobre el Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista-2017. El objetivo general fue demostrar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente. El diseño de investigación empleado fue el no experimental, transversal y correlacional. El tipo de muestreo fue probalístico aleatorio simple. La muestra estuvo conformada por 35 docentes de ambos sexos. Los instrumentos aplicados fueron el Cuestionario de Clima organizacional el Cuestionario de Desempeño docente.

Los resultados de la investigación a un nivel de confianza de 95% demostraron que existe una relación significativa entre el clima organizacional y sus dimensiones con el desempeño docente.

Castro y Paucar (2018) investigaron el Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Villa San Cristóbal Huamanga, 2018. El objetivo general de la investigación fue establecer la relación que existe entre el Clima Institucional y Desempeño Docente. El diseño empleado fue no experimental, transversal y descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico censal. La muestra estuvo conformada por 23 docentes de ambos sexos del nivel de educación secundaria. Para la recolección de datos se utilizó los cuestionarios de Clima Institucional y Cuestionario de Desempeño Docente adaptados por los autores.

Los resultados refieren que el clima institucional es percibido en el nivel alto, con 65,2% y el desempeño docente fue calificado por el 39,1%, que alcanza el nivel alto. En conclusión, existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente, siendo el coeficiente de correlación alto.

Ortiz (2017) investigó el Clima organizacional y desempeño docente en la Institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, 2017. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente.

El diseño de estudio fue no experimental, transversal y correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico censal. La muestra estuvo constituida por 75 docentes de ambos sexos. Para medir las variables empleó los Cuestionarios de Clima organizacional y Desempeño docente, a los que realizó una adaptación de estos.

Respecto a los resultados de los análisis estadísticos indicaron que existe relación positiva y una correlación muy alta entre las dos variables. Concluyendo que: A mayor nivel de clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente.

Lagos (2015) realizó el trabajo sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada de Lima. La investigación tuvo como objetivo general explicar la influencia del clima organizacional con el desempeño docente en las instituciones educativas privadas del nivel de secundaria de Lima. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue probabilístico estratificado. La muestra estuvo conformada por 45 profesores de ambos sexos. El instrumento utilizado fue el cuestionario denominado Clima organizacional y el segundo Desempeño docente.

Los resultados hallados fueron que el clima institucional tiene una relación significativa con el desempeño docente. Que la gestión democrática se relaciona significativamente con el desempeño docente. También se estableció que existe una asociación significativa entre las relaciones humanas con el desempeño de los docentes.

Pérez (2012) analizó el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacútec–Ventanilla. El objetivo general fue determinar la relación entre ambas variables. El diseño fue descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico intencional. La muestra estuvo conformada por 100 docentes de sexo masculino y femenino, quienes respondieron una Escala de Clima Institucional adaptada y para medir la variable desempeño docente utilizó el cuestionario de Desempeño docente adaptado.

Los resultados indicaron que existe una correlación media entre el clima institucional y el desempeño docente. Existe también una correlación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente.

Se ha podido observar también al revisar los antecedentes a nivel nacional el interés por investigar el clima organizacional vinculado al desempeño docente. En estos estudios se ha podido evidenciar que la variable clima organizacional también se presenta como clima institucional relacionada al desempeño docente, cuyos resultados encontrados han mostrado evidencia que existe una relación directa y significativa entre ambas variables; cobrando importancia su estudio en el ámbito educativo a fin que el ambiente educativo se torne adecuado y beneficie a todos los actores de la institución educativa.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 El clima organizacional

2.2.1.1 Definiciones del clima organizacional

Likert (1967) considera al clima organizacional como el comportamiento que asumen los subordinados, dependiendo éste de manera directa del comportamiento de los administrativos y de las condiciones organizacionales que perciben, donde intervienen también las variables causales, intermedias y finales que influyen en el clima de forma positiva o negativa.

Según Litwin y Stringer (1968) refiere que el comportamiento organizacional es un conjunto de propiedades que son percibidas por los trabajadores de manera directa o indirectamente en el ambiente de trabajo, las cuales son susceptibles de ser medidas y que influyen en su comportamiento y motivación.

Rubio (2004) señala que el clima organizacional es un ambiente humano y físico, que se observa en la empresa o una institución, donde existe un potencial humano de manera permanente en donde sus autores son estudiados. Su accionar

se desarrolla en base a un clima cálido, desde el punto de vista humano y físico, lo cual contribuye de forma significativa con el desarrollo de la empresa.

Fernández (2007) afirma que el clima organizacional constituye el trasfondo de sentidos compartidos, pre-comprensiones que respaldan los problemas, acuerdos y acciones individuales o colectivas que promueven los miembros de las instituciones como es la escuela y sus miembros los maestros, administrativos y alumnos.

Chiavenato (2009) define que el Clima organizacional es la suma de características ambientales las cuales son percibidas por los que laboran en una organización y están ligadas estrechamente a las propiedades motivacionales del ambiente laboral.

Brunet (2011) establece que el clima organizacional es la medida perceptiva de las características individuales respecto a los valores, necesidades, grado de satisfacción de los trabajadores.

De las presentes definiciones se ha asumido la expuesta por Litwin y Stringer (1968) debido a que su definición se ajusta al desarrollo del presente estudio donde se van a evaluar las diferentes percepciones respecto al clima organizacional formulada por estos autores.

2.2.1.2. Características del clima organizacional

Brunet (2011) refiere que las características del clima organizacional son como si fuera la personalidad de una organización, va a depender del contexto en donde se estudie. Estas son:

- El clima organizacional presenta características del ambiente que pueden ser externas o internas donde sus miembros se desempeñan.
- Las características percibidas de forma directa o indirecta por los miembros que trabajan en ese medio ambiente, permiten que se determine el Clima Organizacional, ya que cada miembro percibe diferente frente al medio en que se desenvuelve.

- El clima organizacional presenta cambios temporales en las actitudes de las personas, debido a varias razones como días finales de cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios entre otros.
- Las características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, y distan de una organización a otra, así como de una sección a otra en la misma organización. Sus elementos pueden cambiar, pero el clima puede continuar siendo el mismo.
- El clima se encuentra compuesto por estructuras, características organizacionales y los miembros que la conforman, todo ello forma un sistema interdependiente y muy dinámico.
- El clima es un concepto nuclear y sistemático como la personalidad.
- El clima es una estructura individual de variables situacionales.
- El clima está formado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas y por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- El clima es fenomenológicamente exterior al miembro, pero él lo puede sentir como un agente que contribuye a su naturaleza.
- El clima es fenomenológicamente distinto a la tarea, observándose diferentes climas en los miembros que efectúan una misma tarea.

2.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional

Likert (1967) sostuvo que el clima organizacional está compuesto por ocho (8)

dimensiones, las cuales son:

1. **Métodos de mando**, es la manera en que se utiliza el liderazgo para influir en los miembros de la organización.
2. **Motivación**, la que se relaciona con las estrategias que son utilizadas para motivar a los empleados y que éstas respondan a sus necesidades.
3. **Comunicación** referida a los diferentes tipos de comunicación que se encuentran presentes en la organización y a la forma como realizarlos.
4. **Interacción e influencia** determinadas por la importancia de la relación supervisor-subordinado que permitan establecer y cumplir los objetivos de la organización.
5. **Resolución de problemas y toma de decisiones** donde la pertenencia y la fundamentación de los insumos son la base de las decisiones, así como en la distribución de las responsabilidades.
6. **Planificación** basada en las estrategias empleadas para determinar los objetivos y directrices organizacionales.
7. **Control referido** a la ejecución y asignación del control en los distintos estratos de la organización.
8. **Capacitación y adiestramiento** comprenden a los objetivos de rendimiento y al perfeccionamiento de la planificación y de la formación deseada.

Litwin y Stinger (1968) consideran que el clima organizacional puede ser explicado a través de nueve dimensiones:

1. **Estructura** es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre el número de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que deberán enfrentar en el desarrollo de su trabajo.

2. **Responsabilidad** es el sentimiento que asumen los miembros de la organización, a fin de cumplir con rigurosidad los trabajos que como tarea la organización les ha confiado.
3. **Recompensa** es la percepción que tienen los trabajadores respecto a recibir lo adecuado después de ejecutar correctamente sus trabajos.
4. **Desafío** es el sentimiento que tienen los miembros de la organización sobre los riesgos que asume en el cumplimiento del trabajo con el fin de lograr los objetivos y metas trazadas de la empresa.
5. **Relaciones** es la percepción que tienen los miembros respecto a las buenas relaciones sociales y el ambiente entre pares y entre jefes y subordinados.
6. **Cooperación** como sentimiento de solidaridad y de cooperación de los miembros de una empresa, frente al trabajo en equipo, al apoyo entre los mismos trabajadores y los directivos con sus trabajadores.
7. **Estándares** es la percepción que tienen los miembros de la empresa sobre las normas de rendimiento que utiliza la organización.
8. **Conflictos** es la forma que perciben los miembros sobre cómo se relacionan entre pares y directivos, así como aceptan sus diferencias de opiniones y la manera de enfrentar y resolver los problemas.
9. **Identidad** es el sentido de pertenencia que tiene trabajador hacia su organización, considerándose como un elemento importante que contribuye al logro de los objetivos organizacionales.

Brunet (2011) afirma que para evaluar el clima de una organización es necesario asegurar que el instrumento que la mida deba comprender al menos cuatro dimensiones:

1. **Autonomía individual** es la dimensión que comprende la responsabilidad, la independencia de los empleados, así como la rigidez

de las leyes de la organización, siendo un aspecto importante que el empleado tenga la posibilidad de sentir ser su propio jefe y contar con cierto grado de decisión.

2. **Grado de estructura que impone el puesto** esta dimensión mide que los empleados y los métodos de trabajo se encuentran establecidos y son comunicados por los directivos a los empleados.
3. **Tipos de recompensa** es la dimensión basada en los aspectos monetarios y las posibilidades que se emplean en la promoción del personal.
4. **Consideración, agradecimiento y apoyo** esta dimensión se encuentra referida al estímulo y apoyo que brinda el superior a sus empleados.

Chaparro y Vega (2007) seleccionaron cuatro dimensiones de las nueve propuestas por Litwin y Stinger (1968) esta selección la realizaron debido que la dimensión de relaciones es muy amplia e incluyen a varias dimensiones como la percepción del personal, relaciones entre pares, directivos y del trabajo en sí. La dimensión estructura también refleja las percepciones del trabajo diario, como se realizan las actividades. Las dimensiones de recompensa e identidad también fueron consideradas como elementos importantes para evaluar la motivación personal y el impacto en el desarrollo de sus actividades. Las que se describen a continuación:

1. **Estructura** es la dimensión que comprende la evaluación de la normatividad, reglas, orden, la cantidad de trámites, ritmo y el material de trabajo.
2. **Relaciones** es la que evalúa la relación entre los diferentes actores, el liderazgo del jefe inmediato si cuenta con la capacidad para dirigir proyectos, motivar al personal, brindarles el apoyo entre otros.
3. **Recompensa** esta dimensión mide la percepción que tienen los empleados sobre la recompensa que reciben por un trabajo correcto.
4. **Identidad** es la dimensión que evalúa el sentimiento de pertenencia a

la organización, donde el empleado se reconoce como un elemento importante en la contribución del logro de los objetivos organizacionales y comparte sus objetivos personales con los de la institución.

De las dimensiones presentadas las que se ajustan a la presente investigación es la de Chaparro y Vega (2007) quienes adaptaron el instrumento que evalúa el Clima Organizacional, en donde están consideradas cuatro dimensiones: Estructura, Relaciones, Recompensa e Identidad, las que fueron seleccionadas de las nueve propuestas por Litwin y Stinger (1968). Dicho instrumento en su Adaptación en el Perú por Crespín (2012) ha sido empleado para medir la variable de estudio y realizar los análisis correspondientes.

2.2.1.4. Teorías del clima organizacional

Teoría de Likert

La teoría de Likert (1967) establece que el comportamiento de los subordinados va a depender directamente del comportamiento administrativo y de las condiciones que perciben de las organizaciones. Likert considera que existen factores que influyen en la percepción del clima organizacional como: el contexto, la tecnología y la estructura del sistema organizacional, la jerarquía que tiene el individuo en la organización, el salario que recibe, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tiene de las autoridades y de sus subordinados.

El autor postula que el surgimiento y establecimiento del clima participativo es el que facilita la eficacia individual y organizacional y se basa en las teorías contemporáneas de la motivación las cuales indican que la participación es el elemento que motiva a las personas para el trabajo. Es por ello que Lickert propone una teoría de análisis y diagnóstico de la organización basada en las variables causales, intermedias y finales que componen las dimensiones y tipos de climas que se presentan en las organizaciones. Estas son:

- **Variables causales** son consideradas como variables independientes, las que orientan el sentido en que la organización evoluciona y obtiene resultados. Estas variables comprenden la estructura organizativa y administrativa compuesta por las reglas, decisiones, competencias y las actitudes.
- **Variables intermedias** son aquellas que están orientadas a medir el estado interno de la organización, constituyendo los procesos organizacionales y se manifiestan a través de la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.
- **Variables finales** son aquellas que están orientadas a establecer los resultados que se obtienen de la organización como el efecto de las variables causales con las intermedias, siendo estas la productividad, ganancia y pérdida.

Teoría de Litwin y Stringer

La teoría de Litwin y Stringer (1968) propone explicar aspectos importantes de la conducta de las personas que trabajan en una organización como son la motivación y clima, para lo cual intentan describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la percepción y conducta de los trabajadores, planteando tres objetivos como son relacionar el estilo de liderazgo y el clima organizacional, medir el efecto del clima organizacional sobre la motivación individual y medir los efectos del clima organizacional sobre la satisfacción personal y el desempeño organizacional. Para ello los autores construyeron un cuestionario basado en las nueve dimensiones las cuales se relacionan con ciertas propiedades de la organización y determinan el clima existente en ella. Estas dimensiones son: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad.

La teoría de Douglas Mc Gregor

Desde 1960, es una de las teorías más conocidas relacionadas al comportamiento de las personas en las organizaciones. También es conocida como la Teoría X y

Teoría Y, la cual muestra dos actitudes que presentan las personas frente al trabajo. El tiempo que ha pasado desde que propuso su teoría no le ha restado vigencia; por el contrario, se le sigue considerando una fuente indispensable para entender la administración de los recursos humanos (Mc Gregor, 1999).

Estas dos teorías representan a dos puntos de vista opuestos sobre la conducta humana en el trabajo.

Teoría X

Esta teoría constituye el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos. Esta perspectiva indica que al ser humano no le gusta trabajar y que la única manera de motivarlo es por medio de amenazas y castigos. Las personas prefieren que los dirijan, esquivan las responsabilidades, son poco ambiciosos y lo que buscan es seguridad. Los líderes bajo esta teoría son autoritarios y responsables de establecer la forma en que se trabaja y los tiempos para cumplir los objetivos (Mc Gregor, 1999).

Teoría Y

Esta teoría señala que las personas necesitan y desean trabajar y pueden avocarse al trabajo sin necesidad de presiones. Buscan responsabilidades e incluso pueden llegar al autocontrol en las labores que asumen y se sienten motivados en sus trabajos. El manejo de los líderes frente a este tipo de empleados es más participativo, ofrecen los medios para éstos se sientan parte de la organización (Mc Gregor, 1999).

Esta teoría busca que el colaborador, como ser humano, sienta que sus capacidades son reconocidas. Para lograr ese estado, el directivo debe apostar por el mantenimiento de un clima organizacional de respeto y que invite al desarrollo de la creatividad.

De acuerdo a las teorías mencionadas se asumió la teoría de Litwin y Stringer (1968) la que va a permitir explicar los principales aspectos evaluados en los profesores que laboran en la Institución Educativa, respecto a su entorno laboral, basado en determinantes situacionales y ambientales sobre el Clima

Organizacional específicamente en las cuatro dimensiones estudiadas de acuerdo a la adaptación realizada al instrumento por Chaparro y Vega y la adaptación que realizada por Crespín (2012) en el Perú considerando también las cuatro dimensiones.

2.2.1.5. Importancia del clima organizacional

El clima organizacional refleja los valores, las actitudes y las creencias que, debido a su naturaleza, se transforman en elementos del clima. Por ello, la importancia de analizar y diagnosticar el clima de una organización.

- Permite evaluar las fuentes de conflicto, estrés o insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Permite iniciar y sostener un cambio que indique al investigador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- Permite seguir el desarrollo de las organizaciones y prever los problemas que puedan surgir.

2.2.2 El Desempeño docente

2.2.2.1 Definiciones del desempeño docente

Delannoy (2001) define el desempeño en el campo de la docencia como “la realización de acciones concretas mediante las cuales ejerce una labor organizada donde el profesor ha adquirido competencias y las puede movilizar para enfrentar una situación en el aula” (p.15).

El docente o profesor es aquella persona que enseña una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que posee una habilidad extraordinaria

en la materia que instruye y además debe poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje (Delannoy, 2001).

El docente, en definitiva, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible al alumno.

Existen docentes en todos los niveles (inicial, primaria, secundaria, institutos, universidades), que pueden ejercer su trabajo en la enseñanza pública o en instituciones privadas. Un docente puede trabajar por su cuenta propia (como profesor libre) o bajo alguna modalidad de contratación con su empleador.

La docencia, entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el docente, sus alumnos y el objeto de conocimiento.

Al respecto, Montenegro (2013) señala que el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; el cual se encuentra determinado por factores asociados al docente, al estudiante y al entorno, el cual es ejercido en diferentes campos o niveles, siendo el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Díaz (2006) manifiesta que el desempeño docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación; además incluye el ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo el conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Del mismo modo, Chiroque (2006) afirma que “el desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo” (p.65). El autor, propone que el

docente considera las siguientes categorías el manejo cognitivo, el manejo de formas de operar y los comportamientos.

En tal sentido, aquellos docentes efectivos que conocen la asignatura que enseñan, usan estrategias pedagógicas apropiadas a cada contenido, usan un lenguaje apropiado para enseñar y dominan ese lenguaje, crean y mantienen un clima apropiado en el aula, investigan y responden a las necesidades e intereses de sus estudiantes y las comunidades, reflexionan sobre la enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes, hacen cambios a sus métodos de enseñanza si lo consideran necesario, tienen un alto sentido ético, están comprometidos con su profesión y se preocupan por sus estudiantes

De las definiciones señaladas se asume la definición de Montenegro (2013) debido a que ésta considera no solamente a la relación docente y estudiante, sino que también contempla el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula lo que permite relacionar con el clima de la institución.

2.2.2.2 Dimensiones del desempeño docente.

Valdez (2009) considera cinco dimensiones para el desempeño docente:

- 1. Capacidad Pedagógica** Comprende las habilidades didácticas y destrezas pedagógicas, las que se han logrado en la formación profesional. Así también una actitud científica ante el ejercicio de su carrera, así como el grado de autonomía y nivel de creatividad para enfrentar los problemas que se presentan en su carrera.
- 2. Disposición para la labor docente educativa** comprende las expectativas respecto al desarrollo y aprendizaje de sus estudiantes. El trabajo que realiza para lograr un nivel alto de motivación en sus estudiantes para su aprendizaje y formación.
- 3. Responsabilidad laboral** se refiere al cumplimiento de las funciones y responsabilidades como son: la asistencia y puntualidad, cumplimiento

de las normas, participación de las actividades técnico pedagógicas, capacitación y perfeccionamiento continuos.

4. **Naturaleza de las relaciones interpersonales** está referida a las relaciones que se establecen con los miembros de la institución educativa. Flexibilidad para la aceptación de las diferentes opiniones y sentimientos de los alumnos, así como respeto a diferencias de género, raza y situación económica. Grado de participación en reuniones y actividades entre docentes, coordinaciones de índole educativas con padres, alumnos, directivos y organizaciones estudiantiles.
5. **Principales resultados de su labor educativa** están referida al rendimiento académico logrado por sus estudiantes en las asignaturas que desarrolla, así como la orientación valorativa alcanzada por los estudiantes en relación con los objetivos formativos que indica el currículo.

Guerrero (2011) planteó cuatro dimensiones en el desempeño docente, las cuales se basaron en siete campos principales: los conocimientos básicos del docente, diagnóstico de las necesidades educativas de los alumnos, planificación de los procesos de aprendizaje, conducción de los procesos de aprendizaje, convivencia, autodisciplina y manejo de conflictos, evaluación de los aprendizajes, participación de padres de familia y de la comunidad. Estas dimensiones son:

1. **Planificación de la sesión de aprendizaje** considerada como el proceso de previsión y organización de los elementos o actividades antes de ser ejecutados. Siendo de gran importancia en el campo educativo planificar los propósitos, los contenidos, la metodología, los recursos y materiales, así como la evaluación, debiendo estar organizado y representado en un plan o proyecto educativo. En lo que corresponde al proceso de enseñanza aprendizaje se debe elaborar el plan o diseño de las sesiones o actividades de aprendizaje en las áreas curriculares para su aplicación en el aula u otros escenarios de aprendizaje.

2. **Conducción de la sesión de aprendizaje** comprende el manejo de los procesos de Enseñanza – Aprendizaje, como los procesos pedagógicos y cognitivos con el uso adecuado de estrategias, recursos y el tiempo, según la capacidad o habilidad prevista. En este sentido el docente debe tener una buena preparación teórica y pedagógica, así como habilidades interpersonales y excelente vocación profesional.
3. **Evaluación de la sesión de aprendizaje** es el proceso por medio del cual se observa, recoge y se analiza información importante, respecto del proceso de aprendizaje de los estudiantes, a fin de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas que permitan optimizar y lograr los resultados deseados. Existiendo diferentes tipos de evaluación, según los criterios de clasificación y en los cuales se debe verificar los avances, dificultades y logros de aprendizaje para optimizar los resultados.
4. **Relación interpersonal en el aula** son las relaciones sociales que se establecen entre los docentes y los estudiantes, entre docentes y con los padres de familia. En estas relaciones es importante la comunicación, la confianza y comprensión formativa entre ellos. Los docentes deben promover una convivencia que se encuentre basada en la autodisciplina del grupo en el aula, establecer y aplicar las normas de convivencia previamente consensuadas con los estudiantes, así también asumir responsabilidades de orientación y consejería, ser tolerantes, empáticos, justos y promover siempre el respeto mutuo.

El Ministerio de Educación del Perú (Minedu) considera las siguientes dimensiones (Minedu, 2012)

1. Preparación para el aprendizaje.

Está referido a la planificación del trabajo pedagógico que se deriva del programa curricular, conformando las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje dentro

del marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Considera además las características sociales, culturales y cognitivas, así como los materiales e inmateriales, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, la selección de los materiales educativos, estrategias de enseñanza y la evaluación del aprendizaje de sus estudiantes, con el propósito de promover sus capacidades y su formación integral (Minedu, 2012).

El docente en una institución educativa conoce y elabora programas curriculares de acuerdo a la problemática que existe alrededor de la institución, el uso apropiado de materiales concretos, respetando su cultura y a niños inclusivos. Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo (Minedu, 2014).

Por ello el docente debe conocer los contenidos pedagógicos, el uso de estrategias pertinentes en cada área y el uso de instrumentos para evaluar el aprendizaje de los niños.

En los cuatro dominios mencionados por el Minedu se profundiza el carácter ético de la enseñanza. El docente de una institución educativa está comprometido con la preparación de los aprendizajes de sus alumnos, el docente tiene que elaborar sus unidades de aprendizaje, proyectos, sesiones de aprendizaje con un enfoque intercultural que respete y conozca el medio que le rodea al niño o niña. Sin embargo, para este estudio se considera el análisis de los dominios I y II dado que son las acciones observables para los estudiantes, por lo que ubica énfasis en ello y considerando las competencias:

Competencia 1: “Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral” (Minedu, 2014, p. 32). Es

importante saber y conocer los sentimientos de los estudiantes para promover sus capacidades de alto nivel.

Competencia 2: “Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en los estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión” (Minedu, 2014, p. 33).

Por otro lado, la planificación es indispensable para lograr en los estudiantes los aprendizajes que requieren. Se puede mencionar que la dimensión pedagógica se refiere al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construya su propio conocimiento.

En este sentido, Fierro, Fortoul y Rosas (2009) indican que la “función del profesor, en lugar de transmitir, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en la sala de clases” (p.175). El análisis de esta dimensión se relaciona con la reflexión sobre la forma en que el conocimiento es presentado a los estudiantes para que lo recreen, y con las formas de enseñar y concebir en proceso educativo.

Es importante que los estudiantes recreen, para el proceso educativo que se brindará. Con este fin, es necesario analizar: los métodos de enseñanza que se utilizan, la forma de organizar el trabajo con los alumnos, el grado de conocimiento que poseen, las normas del trabajo en aula, los tipos de evaluación, los modos de enfrentar problemas académicos y, finalmente, los aprendizajes que van logrando los alumnos.

Asimismo, a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el estudiante para aprender y formarse tiene que existir un interés y el compromiso. Y requiere de la ética del educar, de sentido de vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación.

Para el Minedu (2014) la Dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un “saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol” (p. 15).

Estos saberes contribuyen a que los docentes puedan facilitar, organizar y asegurar un encuentro y un vínculo entre los alumnos y el conocimiento. En la dimensión pedagógica pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales: El juicio pedagógico, que supone tener criterios variados multidisciplinares e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que Cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.

- 2. Preparación para la enseñanza.** Es la conducción del proceso de enseñanza teniendo en cuenta el enfoque que considera la inclusión y la diversidad, donde el docente propicia un clima favorable para el aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente, el desarrollo de estrategias metodológicas y de evaluación, la utilización de materiales didácticos pertinentes y el uso de criterios e instrumentos para identificar el logro y los desafíos del proceso de aprendizaje y sus mejoras, para que los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en la resolución de problemas (Minedu, 2012).

El docente en una institución educativa debe conocer, manejar los contenidos con solvencia, la motivación es permanente en cada sesión de aprendizaje, utilizando estrategias pertinentes que le permitan lograr aprendizajes significativos en sus alumnos y el uso de instrumentos que le permitan evaluar los aprendizajes de sus niños. Comprende la “conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que

valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones” (Minedu, 2014, p. 18)

Cabe mencionar que lo más importante en este dominio es que el docente comprenda y valore la inclusión y la diversidad en sus alumnos.

Competencia 3: “Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales” (Minedu, 2014, p.21).

Se puede mencionar que el clima acogedor es necesario para el estudiante, porque permitiría una buena convivencia donde pueda expresar sus sentimientos ante la sociedad.

Competencia 4:

Es la que conduce el proceso de enseñanza, donde predominan los contenidos disciplinares, así como el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas en relación con sus experiencias, intereses y contextos culturales (Minedu, 2014).

El autor menciona que el proceso de enseñanza ayuda a que el estudiante pueda dar soluciones a problemas a su vida cotidiana.

Competencia 5: “Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales” (Minedu, 2014, p. 22).

Como se aprecia la evaluación debe ser permanente de acuerdo a los objetivos que la institución plantea. En el nuevo enfoque pedagógico el

docente asume el rol de orientador, no sólo en lo académico, sino también en lo campo de lo social y moral, cuando muestra en la practica la honestidad, espíritu crítico, amabilidad y la coherencia de sus acciones, para que los alumnos tengan en él la imagen de una persona en quien confiar.

Para el Minedu (2014) considera actualmente al docente como “mediador” y otros lo señalan como “facilitador”, representando así el papel que debe desempeñar el docente en relación con los aprendizajes de sus alumnos. Alude además que el compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, y como sociedades cohesionadas con una identidad común. El docente contribuye a “Construir sociedades menos desiguales, más juntas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos” (Minedu, 2014, p.15).

3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

La participación en la gestión en las escuelas se presenta de manera democrática para constituir la comunidad de aprendizaje utilizando para ello la comunicación efectiva con participación de todos los actores con la finalidad de contribuir con la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, al igual que instaurar un clima institucional óptimo. Comprometiendo a las familias en los resultados de los aprendizajes, así como la valoración a la comunidad, fomentando además el diálogo profesional con igualdad y respeto (Minedu, 2012).

Es por ello que el desempeño es producto de la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Cada

profesional se desempeña en algo, realiza una serie de acciones en cumplimiento de una función social específica. El desempeño docente, es un conjunto de acciones que un educador debe realizar para llevar a cabo su función; donde, la formación de los niños y jóvenes cobra mucha importancia.

Por otro lado, también el ambiente donde se encuentra el alumno debe ser acomodado para su interacción con el profesor. Finalmente incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante.

De lo anterior se precisa que, en el ámbito del aula, el buen desempeño docente tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes.

En relación al docente, se espera que el buen docente esté permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente. En resumidas cuentas, el aspecto que se considera más importante y que la sociedad entera espera que se dé en todos los ámbitos señalados anteriormente: es un comportamiento moralmente ejemplar para el desempeño de su labor con altos niveles de calidad.

El desempeño docente se afianza en la aplicación de teorías que permitan garantizar la calidad; en este sentido Vergara (2009) describe algunas teorías psicológicas que “permiten predecir el desempeño; algunas de ellas son las de fijación de metas y la teoría de la expectativa” (p.54). En este caso se enfatiza en estas dos teorías ya que encajan perfectamente en relación con el desempeño docente.

Es importante que los estudios sobre el establecimiento de metas hayan demostrado superioridad de las metas específicas y desafiantes como fuerzas motivadoras. Si bien no se puede afirmar que siempre se establece que los empleados participen en el proceso de establecimiento de metas, la participación es preferible a la simple asignación de metas cuando se espera que surja resistencia para aceptar los retos más difíciles.

4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Es el proceso de construir consensos con la finalidad de solucionar problemas, empleando estrategias para alcanzar objetivos y tomar decisiones. Así también contribuir a generar un clima escolar favorable para el aprendizaje y la relación adecuada entre directivos y docentes (Minedu, 2012).

La reflexión desde la práctica profesional implica un conjunto de saberes que se han adquirido en la formación y en la misma práctica. También implica una disposición a saber y a revisar lo que se sabe. La reflexión en la acción incluye la reflexión sobre la práctica ya realizada y la reflexión sobre la práctica es cuando se está en el aula no solo se analiza lo que ya sucedió sino también qué se hace, qué se está desarrollando en el proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir en plena actuación.

Ser reflexivo implica desarmar ideas, darse la oportunidad de dudar, de no tener siempre las certezas, de deconstruir lo construido mejor dicho desaprender lo aprendido para volver aprender nuevos conocimientos acorde a la situación significativa.

Este ámbito del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente fomenta a la reflexión que debe ser parte del desempeño del docente que tiene un propósito, es por eso el docente debe saber hacia dónde dirige su desempeño, hacia donde enfoca su práctica, una práctica con capacidad profesional que afirma una educación de calidad donde todos tengan la misma oportunidad de aprender.

Cabe resaltar que los estudiantes con quienes se trabaja a veces son nombrados como agresivos, violentos, distraídos, flojos, desaseados, desobedientes, entre otros; estos adjetivos se refieren a la situación social y a las supuestas características de su personalidad. Por ejemplo, otras formas de etiquetar a los estudiantes son: no comprende lo que lee, no puede, no sabe, pobrecito, no escucha, no prestan atención, entre otros.

Se han encontrado estudiantes con esas características, cuando se llega a una institución educativa, siendo el papel del docente construir una relación que habilite otros aspectos del estudiante haciendo lo posible que algo nuevo suceda en ellos y no sigan con esa caracterización y cambien en algo su situación. Los adjetivos despersonalizan y distraen los otros aspectos positivos de esos estudiantes. Cuando los docentes asumen la postura de ver a los estudiantes desde esa caracterización ellos actúan desde ahí, desde ese lugar que de alguna manera les fue asignado como destino. Como educadores profesionales deben saber que esas condiciones en que se encuentra los estudiantes no es su responsabilidad y que se puede partir de ese dato para planificar un proceso pedagógico.

Un docente con ética profesional debe trabajar con los estudiantes sobre sus necesidades, sus intereses, sus motivaciones, sus limitaciones y posibilidades, puesto que cuando ellos reciben otra forma de trato, la situación cambia. Por ello uno de los papeles del docente es escuchar a sus estudiantes, esto permite reflexionar desde otro lugar respecto a lo que hacen como docentes educadores. La responsabilidad, como un principio ético es fundamental para el trabajo del docente. No significa adquirir moralidad para hacer el bien y asumir la carga culposa de lo que deben hacer por los otros. No se trata de una obligación de buena moral, sino por el contrario tiene que ver con la elección, el ejercicio de una decisión.

De las dimensiones señaladas, se ha asumido las consideradas por el Minedu (2012) porque éstas comprenden todas las acciones que desarrolla un profesor en el campo educativo y además en la presente investigación han sido evaluadas y han permitido realizar los análisis correspondientes sobre los resultados encontrados.

2.2.2.3 Teorías del desempeño docente

Klingner y Nabaldian (2002) sustentan que existe relación entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como también la relación entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño y el rendimiento, por lo que los autores plantean la Teoría de equidad y la Teoría de las expectativas.

Teoría de la equidad.

Klinger y Nabaldian (2002) señalan que cuando el trabajador recibe el trato justo o injusto, conlleva a una motivación o desmotivación laboral. En el ámbito educativo el docente al percibir un trato justo, es posible que su desempeño docente se convierta, en expresiones de buena voluntad, lealtad y se incremente la eficacia de su trabajo dentro de la institución, así como una óptima relación entre los actores de la comunidad educativa. La equidad es percibida cuando al tener un buen rendimiento de su labor, la retribución es justa en relación con otras personas.

Teoría de las expectativas.

Según Klinger y Nabaldian (2002) indican que esta teoría se fundamenta en la satisfacción que proyectan los trabajadores al realizar su labor, de esta forma reflejan un mejor ejercicio laboral con respecto a otros. Los elementos que se identifican son tres: En el campo de la educación tenemos que 1) El deseo del docente por alcanzar un objetivo, realizando su labor al nivel deseado. 2) El propósito de obtener el reconocimiento por medio de gratificaciones o de sanción como resultado de haber desarrollado su labor con éxito o no. 3) El valor que da el docente a las retribuciones o sanciones.

Teoría de la Autoeficacia

La teoría de la autoeficacia desde sus inicios hasta la actualidad ha pasado por diferentes etapas conceptuales y metodológicas, siendo su representante Bandura quien aportó a la comunidad científica la teoría del Aprendizaje Social que más tarde es llamada teoría Socio-cognitiva la cual es vinculada con la autoeficacia, en donde afirma que las funciones del ser humano están regidas por la mente, la cual es capaz de conocer y entender en un contexto determinado. Así también refiere que las personas son producto de la interacción recíproca entre los determinantes personales, comportamentales y ambientales (Bandura, Azzi & Polidoro, 2008)

El impacto de la Teoría de Autoeficacia se ha generalizado en los diferentes ámbitos del quehacer humano entre ellos el ámbito educativo; validándose como teoría en la adaptación y el cambio humano que dio lugar al Sentimiento de Autoeficacia del Profesor (Schunk & Pajares, como se cita en Covarrubias & Mendoza, 2013).

Inicialmente la autoeficacia docente fue definida como la capacidad para obtener resultados positivos en el aprendizaje de los estudiantes. Luego Gibson y Dembo (como se citó en Covarrubias & Mendoza, 2013) tomando los aportes de Rotter y Bandura, en que consideraban el control externo e interno relacionados con las expectativas de autoeficacia y las expectativas de resultado, propusieron dos tipos de autoeficacia en el profesor: una autoeficacia general referida a las expectativas de resultados y otra personal referida a las expectativas de autoeficacia:

- La autoeficacia docente general es la capacidad que tiene el docente para promover cambios en los estudiantes, limitándose ello por factores externos que salen de su control.
- La autoeficacia docente personal es la seguridad que tiene el profesor de sus destrezas y habilidades para contribuir con el aprendizaje en sus estudiantes.

Posteriormente la autoeficacia del profesor recibió influencia de las nuevas investigaciones que indicaban que la autoeficacia es la capacidad que tienen los

docentes para influir en el aprendizaje de los estudiantes, a pesar que ellos puedan presentar dificultades cognitivas, sociales o comportamentales, lo que indicó un cambio en sus labores donde los docentes deben invertir un mayor esfuerzo, ser más persistentes y tenaces, a pesar que los estudiantes presenten dificultades como desmotivados, discapacidad intelectual o pertenecer a ambientes socioculturales poco favorecidos (Coladarci & Breton; Guskey & Passaro; Soodak & Podell, como se cita en Covarrubias & Mendoza, 2013). Es así como Tschannen-Moran y Woolfolk (como se citó en Covarrubias & Mendoza, 2013) definieron a la autoeficacia del profesor como la capacidad para fomentar la participación de los estudiantes y el aprendizaje a pesar de la desmotivación y problemas comportamentales en ellos; considerándose además el aprendizaje autónomo, donde el rendimiento del estudiante no es un resultado final sino un proceso del aprendizaje, en el cual los estudiantes se transforman en personas activas del proceso educativo. Posteriormente la modificaron proponiendo una conceptualización más enfocada en las capacidades del profesor para organizar y ejecutar cursos que permitan el éxito en una tarea de enseñanza específica en un contexto específico.

Existen también aportes recientes como Ross y Bruce (como se cita en Covarrubias & Mendoza, 2013) que definen a la autoeficacia del profesor como una expectativa que promueve el aprendizaje en sus alumnos. Así otros consideran como la capacidad para realizar con éxito tareas específicas de enseñanza (Dellinger, Bobbet, Olivier & Ellet, como se cita en Covarrubias & Mendoza, 2013). Y para Pas, Bradshaw y Hershfeldt (como se cita en Covarrubias & Mendoza, 2013) definen a este sentimiento como la capacidad que tienen los profesores para crear un ambiente apropiado para el aprendizaje.

En la presente investigación se ha asumido la teoría de la Autoeficacia expresada por Dellinger, Bobbet, Olivier & Ellet (como se cita en Covarrubias & Mendoza, 2013) debido a que la teoría considera las diferentes acciones que realiza el profesor, como el influir en el aprendizaje de los estudiantes aun en aquellos que presentan algún tipo de dificultad, creando un ambiente propicio para el aprendizaje, así como el uso de las estrategias de enseñanza diversas de acuerdo a

las necesidades requeridas por los estudiantes para que ellos logren aprender y obtengan buenos resultados e inclusive tienden a reflexionar sobre su desempeño, todo ello guardan concordancia con las acciones que son evaluadas en el presente estudio.

2.3. Definición de términos básicos.

Clima organizacional

Es un conjunto de propiedades que son percibidas por los trabajadores de manera directa o indirectamente en el ambiente de trabajo, las cuales son susceptibles de ser medidas y que influyen en su comportamiento y motivación (Litwin & Stringer, 1968).

Desempeño docente

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; el cual se encuentra determinado por factores asociados al docente, al estudiante y al entorno, el cual es ejercido en diferentes campos o niveles, siendo el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (Montenegro, 2013).

Profesor

Es el agente primordial en el proceso educativo que contribuye en la formación integral y eficaz de los estudiantes. Es un profesional que debe ser una persona idónea, con probada solvencia moral, buena salud física y mental (Minedu, 2012).

Institución educativa pública

Es la comunidad de aprendizaje, que es promovida por el estado peruano en la que se brinda el servicio que tiene como finalidad la formación integral y logro de aprendizajes de los estudiantes (Minedu, 2012).

III.- OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en profesores de una Institución educativa pública de Lima.

3.2 Objetivos específicos

1. Describir el clima organizacional en profesores de una Institución educativa pública de Lima.
2. Describir cómo es el desempeño docente en profesores de una Institución educativa pública de Lima.
3. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje en profesores de una Institución educativa pública de Lima.
4. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión preparación para la enseñanza en profesores de una Institución educativa pública de Lima.
5. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en profesores de una Institución educativa pública de Lima.
6. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en profesores de una Institución educativa pública de Lima.

IV.- HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en los profesores de una institución educativa pública de Lima.

4.2. Hipótesis específicas

H₁ Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje en profesores de una institución educativa pública de Lima.

H₂ Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la dimensión preparación para la enseñanza en profesores de una institución educativa pública de Lima.

H₃ Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en profesores de una institución educativa pública de Lima.

H₄ Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en profesores de una institución educativa pública de Lima.

V.- MÉTODO

5.1. Tipo de investigación

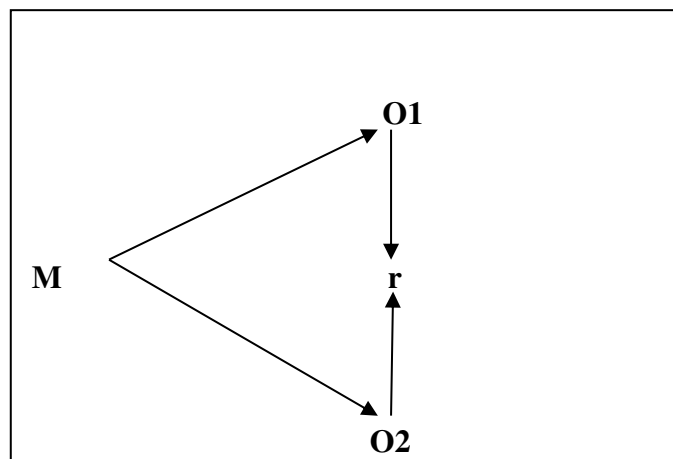
Es una investigación pura o fundamental porque pretende buscar nuevos conocimientos, recogiendo información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, no considerando su aplicación práctica de los nuevos conocimientos (Sánchez & Reyes, 2015)

Es una investigación de metodología cuantitativa porque busca la máxima objetividad. Así también es normativa y trata de conseguir leyes generales con respecto al grupo (Bisquerra como se cita en Salgado-Lévano, 2018).

5.2. Diseño de investigación

La presente investigación corresponde a un diseño no experimental, transversal y correlacional. Es no experimental en cuanto a no existe una manipulación de las variables. Es transversal debido a que únicamente se realizará una sola medición de las variables en un momento determinado. Es correlacional debido a que se busca determinar si existe relación entre las variables, como es el caso del clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de una institución educativa pública de Lima (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

El diseño de investigación correlacional se representa en el siguiente diagrama (Sánchez & Reyes, 2015 p.120).



Donde:

M = Muestra

O1 = Variable 1, Clima organizacional

O2 = Variable 2, Desempeño docente

r = Relación entre variable 1 y variable 2

Para el descriptivo: **M O**

5.3. Variables

Al tratarse de una investigación que busca establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en profesores de una institución educativa pública de Lima, donde no se manipulan las variables, por lo que éstas son consideradas atributivas (Hernández et al., 2014).

Variables relacionadas

Variable atributiva 1: Clima organizacional

Variable atributiva 2: Desempeño docente

Definición operacional de las variables

En la Tabla 1 se presenta la definición operacional de las variables.

Tabla 1
Definición operacional de clima organizacional y desempeño docente

Variable	Definición operacional de medida
Clima organizacional	Es la puntuación obtenida después de aplicar el Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer, (1968). Adaptación de Chaparro y Vega (2007) y Crespín (2012) y sus cuatro dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad, en los profesores de una institución educativa pública. El cuestionario está conformado por 41 ítems con cinco alternativas de respuesta.
Desempeño docente	Es la puntuación obtenida después de aplicar el Cuestionario de desempeño docente Minedu (2014) y sus cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada de la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad docente, en los profesores de una institución educativa pública. El cuestionario está conformado por 20 ítems con cinco alternativas de respuesta.

Nota: “Clima organizacional” por Litwin y Stringer, 1968 y su Adaptación por Chaparro y Vega (2007) y Crespín (2017). “Desempeño docente” por Minedu, 2014. Adaptado por la autora.

5.4. Población y Muestra

Población: La población de la presente investigación está constituida por 100 profesores de una institución educativa pública, correspondientes al nivel secundario, de los cuales el 58% corresponden al sexo femenino y el 42% corresponden al sexo masculino, cuyas edades se encuentran entre los 26 a 60 años de edad, de las especialidades de Sociales, Geografía y Cívica, Arte, Educación Física y Folklor, Ciencias y Letras.

En la Tabla 2 se presenta la distribución de la población de profesores según sexo.

Tabla 2

Distribución de la población según sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	42	42
Femenino	58	58
Total	100	100

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 3 se observa a la población de profesores del nivel secundario de los diferentes años de estudios.

Tabla 3

Distribución de la población según año de estudios

Año de estudios	Frecuencia	Porcentaje
Primero	18	18
Segundo	19	19
Tercero	24	24
Cuarto	21	21
Quinto	18	18
Total	100	100

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 4 se presenta la distribución de la población según la edad que tienen los profesores.

Tabla 4.
Distribución de la población según edad.

Edades	Frecuencia	Porcentaje
26 – 30 años	26	26
31 – 40 años	38	38
41 – 50 años	20	20
51 – 60 años	16	16
Total	100	100

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 5 se presenta la distribución de la población según la especialidad que tienen los profesores.

Tabla 5
Distribución de la población según especialidad.

Especialidades	Frecuencia	Porcentaje
Sociales, Geografía y Cívica	18	18
Arte, Educ. Física y Folklor	22	22
Letras	33	33
Ciencias	27	27
Total	100	100

Nota: Elaboración propia

Muestra. La muestra de profesores del presente estudio fue censal porque se tomó el total de la población. Es decir, 100 profesores de una institución educativa pública de Lima (Pérez, 2010).

Criterios de Inclusión:

- Profesores de los cinco años del nivel secundario, varones y mujeres.
- Edades entre 26 y 60 años.
- De las especialidades de Sociales, Arte, Letras y Ciencias.
- Que hayan firmado el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Profesores que se encuentren de vacaciones o licencia.
- Profesores que no hayan respondido correctamente los instrumentos.

5.5. Instrumentos

Para medir las variables se aplicaron dos instrumentos el Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968) y Adaptado por Chaparro y Vega (2007) en México y en el Perú fue adaptado por Crispín (2012) para medir la primera variable y el Cuestionario Desempeño Docente de Minedu (2014).

Cuestionario de Clima Organizacional

El cuestionario fue construido por Litwin y Stringer (1968). Este instrumento está compuesto por 41 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta: Muy en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3); De acuerdo (4); Muy de acuerdo (5). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem. Su administración puede ser: Individual y colectiva. El tiempo de administración es entre 20 y 50 minutos, aproximadamente, Siendo su ámbito de aplicación en sujetos de 25 años en adelante.

Este Cuestionario utiliza la técnica de la encuesta, es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad. Está compuesto además por las siguientes dimensiones: Estructura, recompensa, relaciones e identidad.

En la tabla 6 se presenta las especificaciones correspondientes al Cuestionario sobre clima organizacional.

Tabla 6
Especificaciones para el Cuestionario del Clima organizacional

Dimensiones	Ítems	Total
Estructura	1,2,3,4,5,6,7,8, 9,10,11,12,13	13
Recompensa	14,15,16,17,18,19,20,21	8
Relaciones	22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	14
Identidad	36,37,38,39,40,41	6
Total de ítems		41

Nota: "Clima organizacional" por Litwin y Stringer, 1968. Adaptado por la autora.

En la Tabla 7 se presentan los niveles y rangos del Cuestionario de Clima Organizacional

Tabla 7

Niveles y rangos del Cuestionario de Clima organizacional

Niveles	Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente
Clima organizacional	41 – 82	83 – 123	124 – 164	165 – 205

Nota: “Clima organizacional” por Litwin y Stringer, 1968. Adaptado por la autora.

Evidencias de Validez y confiabilidad de la versión original

La evidencia de validez del instrumento fue realizada por consulta de cinco jueces expertos, para lo cual utilizó el Coeficiente V. De Aiken, donde obtuvo un valor de 84% donde se infiere que el instrumento tiene una muy buena validez como se evidencia en la tabla 8.

Tabla 8

Niveles de validez del Cuestionario Clima Organizacional según Criterio de jueces

Expertos	Clima organizacional	
	Puntaje	%
Experto 01	792	88
Experto 02	820	92
Experto 03	720	80
Experto 04	690	78
Experto 05	765	85
Promedio de valoración	787	84

Nota: “Clima organizacional” por Litwin y Stringer, 1968. Adaptado por la autora

La Escala de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968) presenta una además un alto grado de confiabilidad como lo refiere Dávila y Romero (2010), quienes señalan que alcanzó el coeficiente de Alfa de Cronbach de ,834.

Evidencias de validez y confiabilidad del instrumento adaptado en el Perú

Crespín (2012) efectuó la adaptación de la escala en el Perú. Realizó la validez de contenido por juicio de cinco expertos, obteniendo una validez general de

0.96. Así también determinó la confiabilidad, mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, donde obtuvo el valor de ,963.

Evidencias de la validez y confiabilidad en la muestra de estudio

Para obtener las evidencias de validez del cuestionario de clima organizacional adaptado en el Perú por Crespín (2012) a los profesores de la institución educativa estudiada donde se procesaron los datos, realizando el análisis de ítems con el estadístico de correlación de Pearson corregido.

En la tabla 9 se presenta la correlación de cada ítem, cuyos valores obtenidos varían entre $r = ,309$ (ítem 38) a $,754$ (ítem 21). Cabe señalar que el criterio para aceptar un ítem como parte de la escala se ha considerado el valor igual o mayor a $,20$ (Kline, 2005). En consecuencia, se opta por asumir que todos los ítems en el presente estudio son válidos.

Tabla 9
Estimación de la validez de ítems del Cuestionario de Clima organizacional, a partir del criterio de constructo mediante la correlación ítem test

Item	Correlación Item-Total corregida	Item	Correlación Item-Total corregida
1	,630	21	,754
2	,670	22	,572
3	,572	23	,371
4	,466	24	,640
5	,374	25	,634
6	,582	26	,492
7	,476	27	,468
8	,670	28	,616
9	,686	29	,595
10	,693	30	,654
11	,684	31	,588
12	,408	32	,435
13	,478	33	,390
14	,617	34	,560
15	,578	35	,565
16	,698	36	,631
17	,609	37	,564
18	,575	38	,309
19	,557	39	,543
		40	,440
20	,629		

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 10 se presenta la estimación de la confiabilidad con respecto al Cuestionario del Clima organizacional

Tabla 10

Estimación de la confiabilidad del Cuestionario de Clima organizacional

Variable	Coefficiente Alfa	Nro. ítems
Clima organizacional	,953	41

Nota: Elaboración propia

Cuestionario de Desempeño Docente

Para medir la segunda variable se aplicó el Cuestionario Desempeño Docente construido por el Ministerio de Educación (2014). El cual consta de 20 preguntas, cada una de las cuales cuenta con cinco posibilidades de respuesta donde 1 es Nunca, 2 es Casi Nunca, 3 es A veces, 4 es Casi Siempre y 5 es Siempre. Asimismo, el encuestado debe marcar una alternativa de respuesta con un aspa (X) y si marca más de una alternativa, ésta queda invalidada.

Es de administración individual o colectiva, tiene un tiempo de administración que varía entre 20 y 50 minutos, y puede ser respondida por evaluados a partir de los 25 años. Los ítems que contiene pueden ser respondidos a través de escalamiento de tipo Likert. Consta de 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente. En la Tabla 11 se presenta los niveles y rangos del Cuestionario del Desempeño Docente y sus dimensiones

Tabla 11

Niveles y rangos del Cuestionario del Desempeño Docente y sus dimensiones

Dimensiones	Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	10 – 20	21 – 30	31 – 40	41 - 50
Enseñanza para el aprendizaje de los Estudiantes	10 – 20	21 – 30	31 – 40	41 - 50
Participación en la gestión de la Escuela articulada a la comunidad	10 – 20	21 – 30	31 – 40	41 - 50

Desarrollo de la profesionalidad y la Identidad del docente	10 – 20	21 -30	31 – 40	41 - 50
Desempeño docente	40 - 80	81 - 120	121 - 160	161 - 200

Nota: Elaboración propia

Evidencias de Validez y Confiabilidad de la versión original

La validez de contenido fue realizada a través de juicio de cinco expertos para lo cual utilizó el Coeficiente V. De Aiken, donde obtuvo un valor de 84%, además se infiere que el instrumento tiene una muy buena validez como se evidencia en la tabla 12.

Tabla 12

Estimación de la validez de contenido del Cuestionario Desempeño docente según Criterio de jueces

Expertos	Desempeño docente	
	Puntaje	%
Experto 01	783	87
Experto 02	820	100
Experto 03	720	85
Experto 04	690	78
Experto 05	765	85
Promedio de valoración	778	84

Nota: “Desempeño docente” por Minedu, 2014. Adaptado por la autora

La confiabilidad fue hallada a través del Alfa de Cronbach. El resultado de la estimación de la confiabilidad se presenta en la Tabla 13.

Tabla 13

<i>Estimación de la confiabilidad del Cuestionario de Desempeño docente</i>		
Variable	Coeficiente Alfa	Nro. ítems
Desempeño docente	,941	20

Nota: Elaboración propia

Evidencias de validez y confiabilidad en la muestra de estudio

Para establecer la evidencia de validez basada en la estructura interna del cuestionario de desempeño docente, se realizó el análisis de ítems con el estadístico de correlación de Pearson corregido, donde se hallaron correlaciones que van desde

la ,222 a ,622 indicando valores mayores a ,20 (Kline, 2005), por lo que no se eliminó ningún ítem, en consecuencia, todos los ítems son válidos.

En la tabla 14 se puede apreciar la correlación ítem test con relación al Cuestionario de Desempeño docente en la muestra de estudio

Tabla 14

Estimación de la validez de ítems del Cuestionario de Desempeño Docente, a partir del criterio de constructo mediante la correlación ítem test

Item	Correlación Ítem- Total	Item	Correlación Item- Total
1	,473	11	,284
2	,435	12	,248
3	,622	13	,239
4	,529	14	,331
5	,514	15	,460
6	,394	16	,299
7	,387	17	,283
8	,282	18	,340
9	,408	19	,378
10	,380	20	,222

Nota: Elaboración propia

La evidencia de confiabilidad del cuestionario de Desempeño docente y sus dimensiones fue hallada empleando el coeficiente Alfa de Cronbach.

Asimismo, se presenta la Tabla 15 los valores de confiabilidad del Cuestionario de Desempeño docente y sus dimensiones, que indican que el instrumento empleado es confiable.

Tabla 15

Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Docente y de sus dimensiones mediante la prueba Alfa de Cronbach

Variable / dimensiones	Coeficiente Alfa	Nro. ítems
Preparación del aprendizaje	,837	5
Preparación para la enseñanza	,506	6
Participación en la gestión	,619	4

Desarrollo personal	,507	5
Desempeño docente	,795	20

Nota: Elaboración propia

5.6 Procedimiento

Coordinaciones previas

Para la realización de la presente investigación se solicitó los permisos correspondientes a la Dirección de la Institución Educativa Pública de Lima, para la aplicación de los instrumentos a los docentes de manera colectiva y por grupos de 20 durante dos semanas, coordinando además las horas más indicadas en que se llevarían a cabo las evaluaciones y la entrega de los consentimientos informados y otros detalles del estudio.

Presentación

Los días de las evaluaciones se realizaron a las primeras horas de la mañana de 8:00 a 09:00 am en cinco grupos, en el auditorio del colegio.

Se les brindó un saludo a los profesores, dándoles a conocer que pertenecía a la Maestría de Gestión educativa, explicándoles también la finalidad de la investigación y agradeciéndoles por su participación y valiosa colaboración.

Consentimiento informado

Previamente a la aplicación de los cuestionarios de los profesores participantes, se solicitó el consentimiento informado debidamente llenado y firmado. Indicándoseles además que su participación es totalmente anónima y los datos serán manejados con absoluta confidencialidad. Se les facilitó también el número de celular y el correo electrónico por si tuvieran algunas consultas (Apéndice A).

Condiciones de aplicación

La aplicación de los cuestionarios tuvo lugar en la Institución Educativa Pública de Lima, en horario de la mañana. La secuencia de la aplicación fue primero el Clima Organizacional y después el Cuestionario de Desempeño Docente, en

aproximadamente 50 minutos; teniéndose en cuenta las instrucciones indicadas en los protocolos establecidos por los autores de los instrumentos y adaptadas al medio.

El recojo de información fue realizada por la investigadora, no considerándose contar con el apoyo de personal.

Después de la aplicación de los instrumentos, se procedió a eliminar aquellas pruebas que estaban incompletas o presentaban doble marcación.

VI.- RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos después del procesamiento estadístico a fin de dar respuesta a los objetivos planteados para lo cual se procedió a determinar si los datos presentaban una distribución normal o no normal, aplicándose el estadístico de Kolmogorov- Smirnov-Lilliefors, luego se utilizó el Coeficiente de correlación de Pearson para los datos que presentaban una distribución normal y el Coeficiente de Spearman para los datos que presentaban una distribución no normal, empleándose para su procesamiento el software estadístico IBM SPSS Statistics 25, el cual permitió realizar el análisis respectivo.

En primer lugar, se ha procedido al análisis descriptivo presentando la distribución de los puntajes globales alcanzados por los evaluados por niveles y en figuras. En un segundo momento se procede al análisis inferencial a partir de las pruebas referidas en la sección procedimiento, y se utilizan las correspondientes pruebas paramétricas y no paramétricas.

Análisis descriptivo:

Se puede apreciar que una mayor concentración de los evaluados se encuentra en la categoría bueno (48%), seguido muy cerca de la categoría regular (41%). Asimismo, se puede observar que una mínima cantidad de personas consideran trabajar en un Clima laboral Deficiente (2%), así como en un Clima laboral Eficiente (9%). Sin embargo, la mayoría se encuentra en una categoría positiva, como se puede apreciar en la Figura 1.

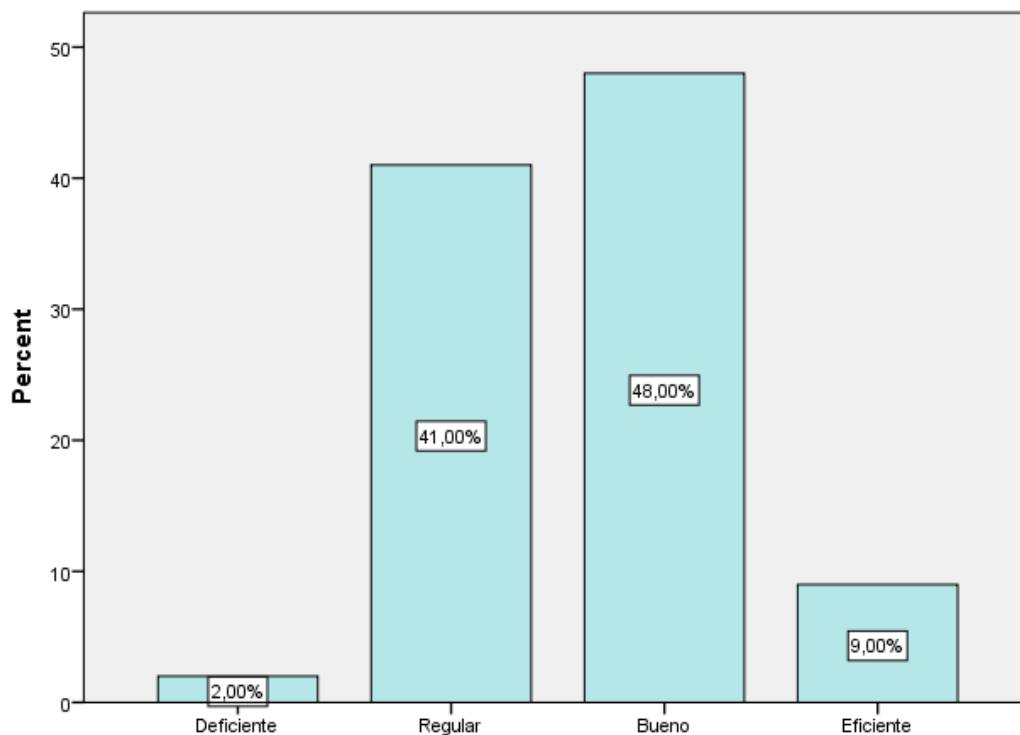


Figura 1 Distribución de los puntajes de la variable “Clima organizacional”

Nota: Elaboración propia

Se puede apreciar que una mayor concentración de los evaluados se encuentra asigna en un desempeño docente regular (55%), y bueno (43%). Además, se puede al analizar a la totalidad de evaluados se halla que solo existe un 2% de individuos que se encuentran en las categorías de “Eficiente” y “Deficiente”, hallándose el 1% de la muestra en cada una de éstas, como se puede ver en la Figura 2.

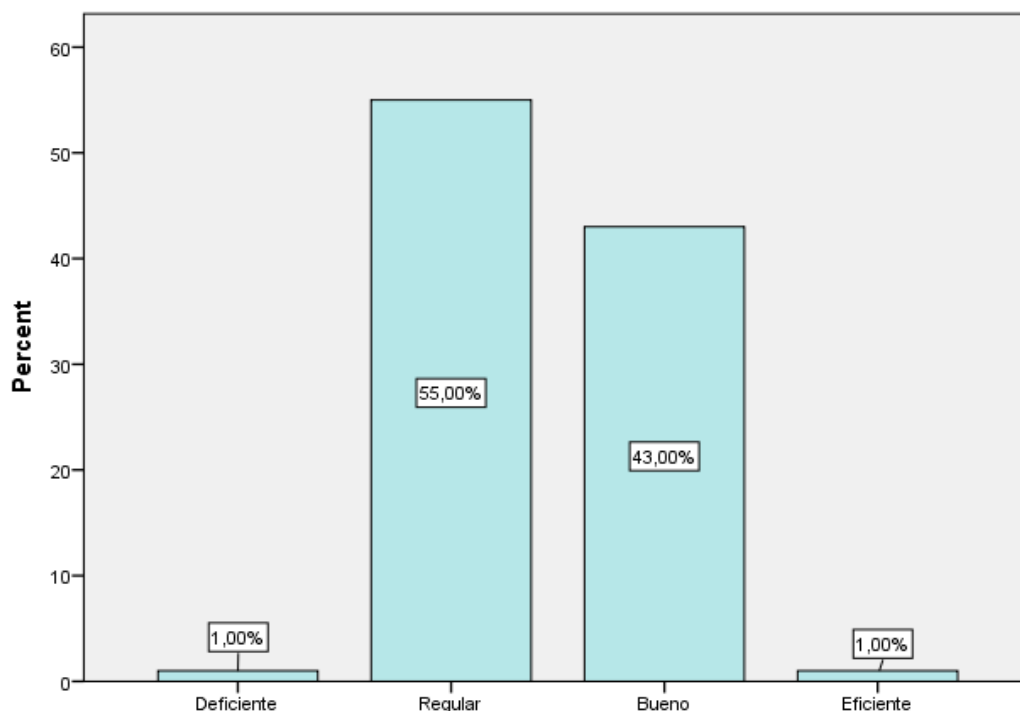


Figura 2. Distribución de los puntajes totales de la variable “Desempeño Docente”
Nota: Elaboración propia.

Análisis inferencial:

Inicialmente se presenta el resultado sobre la estimación de la distribución de datos de las variables clima organizacional y desempeño, para ello considerando que la muestra está conformada por más de 50 evaluados se procede a aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov-Lilliefors. Se aprecia en la tabla 16 los valores de significatividad son superiores a ,05, por ende, se asume que los datos de las dos variables tienen una distribución normal. Como consecuencia de ello se decidió aplicar una prueba paramétrica para contrastar la hipótesis planteada, como es el Coeficiente de Correlación de Pearson.

Tabla 16

Estimación de la distribución de datos de las variables clima organizacional y desempeño docente

Variable	K - S		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,067	100	,200*
Desempeño docente	,061	100	,200*

Nota: K-S= estadístico de normalidad de Kolmogorov-Smirnov-Lilliefors. Elaboración propia

Para la interpretación de las correlaciones obtenidas se ha considerado los niveles de coeficiente de correlación elaborados por Bisquerra (1987) como se muestra en la Tabla 17.

Tabla 17

Niveles de interpretación del coeficiente de correlación

Rangos	Categorías
$r = 1$	Correlación perfecta
$0,8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0,6 < r < 0,8$	Correlación alta
$0,4 < r < 0,6$	Correlación moderada
$0,2 < r < 0,4$	Correlación baja
$0 < r < 0,2$	Correlación muy baja
$r = 0$	

Nota: De “Introducción a la estadística aplicada a la investigación Educativa” por Bisquerra, 1987, p.189). Adaptado por la autora

En la tabla 18 y, la correspondiente Figura 3, permiten apreciar el resultado obtenido de relacionar las variables de estudio después de aplicar el estadístico paramétrico Coeficiente de correlación de Pearson, donde existe una relación directa y significativa, es decir que mientras una variable aumenta la otra tiende a ir en la misma dirección, siendo una correlación alta ($,694$), por lo que se rechaza la hipótesis nula general formulada. Además, el coeficiente de determinación explica el 48% de la variación, lo cual indica un efecto grande (Cohen, 1969)

Tabla 18

Estimación de la relación de las variables Clima organizacional y Desempeño Docente

Variable	r	r^2	p
Clima organizacional	$,694$	0.482	$,000$
Desempeño docente			

Nota: r = estadístico de correlación de Pearson, r^2 = coeficiente de determinación, p = significancia estadística. Elaboración propia.

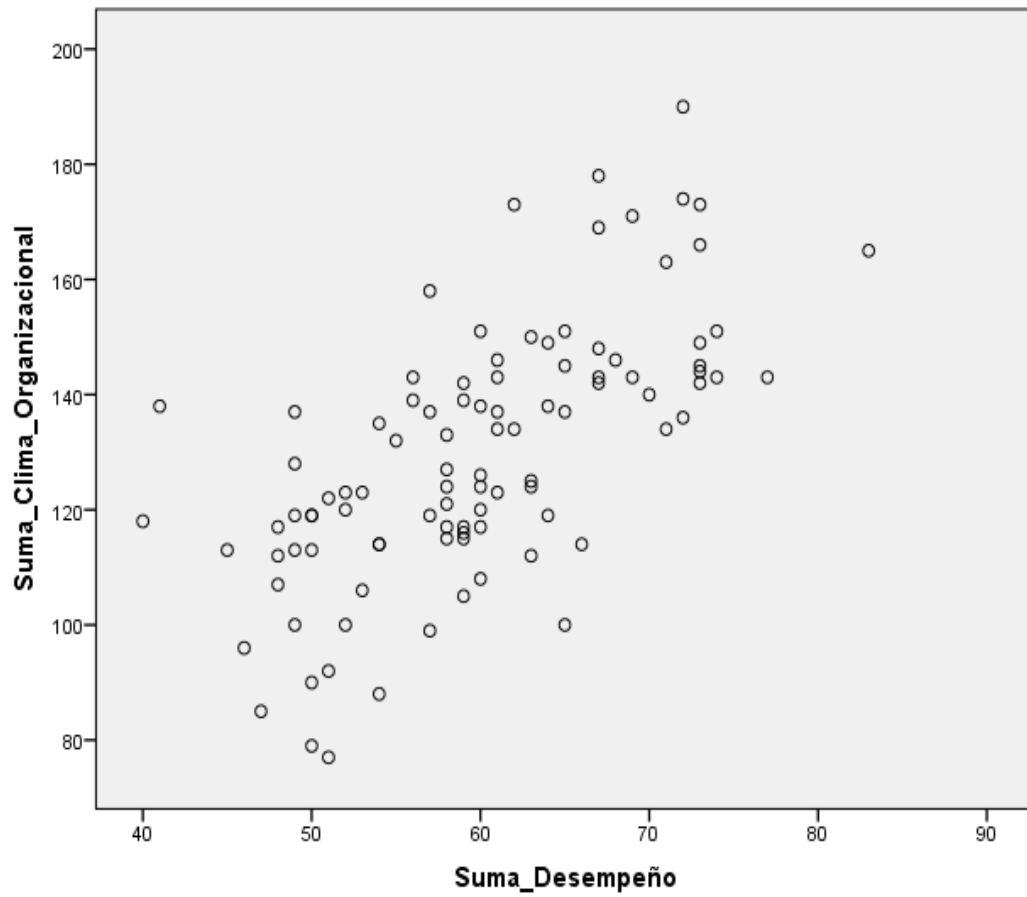


Figura 3. Representación de la relación de las variables clima organizacional y desempeño.

Nota: Elaboración propia

Por otro lado, se procedió a estimar la distribución de datos de las variables clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño, para ello considerando que la muestra está conformada por más de 50 evaluados se procede a aplicar la prueba de Kolmogorov – Smirnov-Lilliefors. Se aprecia en la Tabla 19 los valores de significatividad son inferiores a ,05, para la variable clima organizacional y las dimensiones de desempeño docente. A partir de estos hallazgos se procede a considerar que la prueba para determinar la relación entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño docente debe ser una prueba no paramétrica; siendo el Coeficiente de Correlación de Spearman

Tabla 19

Estimación de la distribución de datos de las variables clima organizacional y de las dimensiones de la variable desempeño docente

Variable/Dimensiones	K-S		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,067	100	,200*
Preparación para la enseñanza	,105	100	,009
Preparación para el aprendizaje	,105	100	,009
Participación gestión	,123	100	,001
Desarrollo profesional	,103	100	,011

Nota: K-S= estadístico de normalidad de Kolmogorov-Smirnov-Lilliefors. Elaboración propia

En la tabla 20 se puede apreciar los resultados obtenidos después de aplicar el Coeficiente de Correlación de Spearman al relacionar la variable clima organizacional y las dimensiones preparación para la enseñanza y enseñanza aprendizaje en profesores de una institución educativa pública de Lima, donde se obtuvo una correlación de ,743 y ,735 respectivamente, indicando una correlación directa y significativa alta para ambas dimensiones, por lo cual no se aceptan las hipótesis nulas específicas 1 y 2. Además los coeficientes de determinación explican las variaciones del 55% y 54% indicando un efecto grande para las respectivas dimensiones (Cohen, 1969). Para la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad obtuvo una correlación ,217 lo cual indica una correlación significativa baja, por lo cual no se acepta la hipótesis nula específica 3. Además, el coeficiente de determinación explica una variación del 5% indicando un efecto pequeño. Para la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se obtuvo una correlación de ,180 indicando una correlación muy baja y no significativa ($p \leq 0,05$), por lo cual se acepta la hipótesis nula específica 4. Además, el coeficiente de determinación explica una variación del 3% indicando un efecto pequeño.

Tabla 20

Estimación de la relación de las variables clima organizacional y las dimensiones de la variable Desempeño docente

Clima organizacional /dimensiones	r_s	r_s^2	p
Preparación para el aprendizaje	,743**	0,55	,000
Preparación para la enseñanza aprendizaje	,735**	0.54	,000
Participación en la gestión de la escuela	,217*	0.05	,031
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,180	0.03	,074

Nota: r_s = estadístico de correlación Rho de Spearman, r_s^2 = coeficiente de determinación. p = significancia estadística. Elaboración propia.

VII.- DISCUSIÓN

La presente discusión se ha organizado de acuerdo a los siguientes criterios: El análisis de las implicancias de los resultados, la contrastación de los resultados con investigaciones similares, las limitaciones del estudio y el aporte de la investigación a la comunidad científica.

Análisis de las implicancias de los resultados obtenidos

El estudio en respuesta a la hipótesis general encontró que existe una relación alta estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en los profesores de una institución educativa pública de Lima, este resultado indica que, a mayor nivel de clima organizacional, mayor será el desempeño docente. Rubio (2004) afirma que el clima organizacional influye en el desempeño laboral, así como en el desarrollo de la productividad, puesto que en toda institución u organización existe un potencial humano de forma permanente. Observándose que los docentes cuentan con un ambiente favorable, conocen además la asignatura que enseñan, utilizando las estrategias pedagógicas apropiadas que son importantes para el aprendizaje (Minedu, 2012). Así también los profesores presentan habilidades personales como amabilidad, espíritu crítico, honestidad, siendo coherente con sus acciones (Gibson & Dembo, como se citó en Covarrubias & Mendoza, 2013; Minedu, 2014). Estas habilidades les ha permitido promover la convivencia basada en la autodisciplina en el aula, estableciendo y aplicando normas de convivencia consensuadas con los estudiantes, siendo tolerantes, empáticos, justos, fomentando el respeto mutuo y asumiendo responsabilidades de orientación y consejería (Delannoy, 2001; Guerrero, 2011).

En respuesta a la primera hipótesis específica, se tuvo evidencia que existe una relación directa y significativa alta entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje en profesores de una institución educativa pública de Lima. Ello indica que el clima organizacional influye en la calidad del servicio, el desarrollo de la productividad, el comportamiento de las personas e interacción con la institución (Rubio, 2004). Los profesores suelen ser productivos, planificando con dedicación el trabajo pedagógico, considerando las características

sociales, culturales y cognitivas (Minedu, 2012). Conforman las unidades didácticas, las sesiones de aprendizaje, para lo cual conoce los enfoques y procesos pedagógicos, seleccionando los materiales idóneos y las estrategias apropiadas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes (Minedu,2014; Dellinger, Bobbet, Olivier & Ellet (como se cita en Covarrubias & Mendoza, 2013). Consideran la evaluación del aprendizaje de sus alumnos planificando los instrumentos idóneos para evaluarla, teniendo en cuenta promover el aprendizaje, fomentar las capacidades de los estudiantes para que puedan construir su propio conocimiento (Minedu, 2014; Ross & Bruce (como se cita en Covarrubias & Mendoza, 2013). Así también consideran importante el contexto socio cultural asumiendo una actitud reflexiva (Montenegro, 2011).

Respondiendo a la segunda hipótesis específica, se tuvo evidencia de una relación directa y significativa alta entre el clima organizacional y la preparación de la enseñanza en profesores de una institución educativa pública de Lima, esta relación indica que los docentes propician un clima favorable para la enseñanza y se desarrolle el aprendizaje significativo, poniendo en práctica una motivación permanente, para que los estudiantes realicen un aprendizaje crítico y reflexivo para la resolución de problemas, preparando a los estudiantes a solucionar problemas de la vida cotidiana; considerando además un enfoque inclusivo respetando la diversidad en sus estudiantes, que les permitan que éstos aprendan a convivir y expresar sus sentimientos. Así también hacen un buen manejo de los contenidos realizándolos con mucha responsabilidad (Minedu, 2014). La evaluación que realiza a los estudiantes es permanente según los objetivos de la institución. Asume también un rol facilitador, adquiriendo el compromiso de formar estudiantes como ciudadanos orientados a construir sociedades menos desiguales y respetuosos del medio ambiente (Minedu, 2014).

Con respecto a la tercera hipótesis específica se evidenció una relación directa significativa baja entre el clima organizacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en profesores de una institución educativa pública de Lima, esta relación indica una escasa participación de los profesores en la gestión de las escuelas como parte del desempeño docente, existiendo una

comunicación poco efectiva, donde la participación de los profesores es reducida en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, siendo estas acciones importantes para instaurar un clima institucional óptimo (Minedu, 2012). Así también las interacciones con los padres de familia y entre docentes es limitada, existiendo pocas actividades de función social, lo cual no facilita la buena comunicación, la confianza, respeto y comprensión limitando promover un alto nivel de convivencia entre los diferentes actores de la comunidad educativa, así como comprometer a las familias en los resultados de los aprendizajes (Minedu,2012).

Por último, en respuesta a la cuarta hipótesis específica se tuvo evidencia de una relación directa muy baja entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en profesores de una institución educativa pública de Lima, en lo que se puede apreciar que los docentes fomentan poca reflexión respecto a su práctica con capacidad profesional ligado a la calidad, en la que no tienen en cuenta las características de los estudiantes, para evitar los adjetivos que los puedan despersonalizar, así también los docentes no escuchan a sus estudiantes, no conocen de sus intereses, motivaciones así como sus necesidades entre otros (Minedu, 2012). Los profesores presentan poca disposición de reflexionar lo que saben, así como saber a dónde dirigen su desempeño, lo que limita considerar la oportunidad de aprender nuevos conocimientos (Minedu, 2012).

Contrastación con estudios similares

Al revisar la literatura científica se ha podido encontrar investigaciones similares y actuales a la realizada en el presente estudio e inclusive se pudo hallar a nivel internacional una investigación en India, lo que indica que existe interés por estudiar estas variables en diferentes contextos.

En el estudio realizado se evidenció que existe una relación directa y significativa alta entre las variables clima organizacional y el desempeño docente, así como también la relación entre el clima organizacional y las dimensiones preparación para el aprendizaje y preparación para la enseñanza aprendizaje existe

una relación directa y significativa alta. La dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el clima organizacional existe una relación directa y significativa baja y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente relacionadas con el clima organizacional existe una relación directa muy baja. Los presentes resultados guardan coincidencias con los estudios realizados a nivel internacional como el presentado por Orejuela (2019), cuyos resultados demostraron que existe suficiente evidencia estadística de afirmar que el clima laboral influye significativamente en el desempeño docente.

Estos resultados indicaron que el accionar del líder fue deficiente, sobre todo en el delegar funciones a las personas poco idóneas generó un estado de insatisfacción entre los docentes. Respecto a la calidad de organización educativa para promover el desempeño docente indicaron que la toma de decisiones por parte de los directivos no partió de un análisis situacional coherente limitando la identificación de las necesidades de los actores de la comunidad educativa. Igualmente, la comunicación efectiva entre los miembros de la institución fue deficiente, debido a la falta de canales internos limitando el desempeño docente. Y en lo que respecta al trabajo colaborativo indicaron los docentes no lograban establecer mesas de trabajo para atender las necesidades educativas de los estudiantes. Se encontraron coincidencias con Almeida (2020) y Garg y Talwar (2017) donde los resultados determinaron que existe una relación positiva y significativa entre el desempeño de los docentes y los elementos del entorno de trabajo. Estos resultados indican que el componente físico del entorno de trabajo tiene el efecto más fuerte en el nivel del trabajo docente; indicando que el clima organizacional es un componente muy importante en el desempeño de los docentes y el directivo al fomentar el entorno de trabajo de manera adecuada hace que los docentes se ajusten a su satisfacción y compromiso. Así también se halló coincidencias con López (2013) cuyo estudio arrojó la existencia de una relación significativa entre la Influencia del clima laboral en el desempeño docente, donde existe un comportamiento positivo en los docentes, debido a que cuentan con un ambiente favorable, que contribuye a emplear las mejores estrategias para realizar bien su labor (Minedu, 2012).

El estudio detectó un comportamiento positivo en los docentes, encontrándose un buen clima, aunque se detectó la falta de comunicación fuera del aula con alumnos y padres. Así también halló que los miembros de la institución se encuentran cohesionados, equitativos y comunicativos que contribuyen a su buen desempeño; sin embargo, se evidenció que, las decisiones que toman los directivos demoran, debido que aún no han desarrollado una estructura más horizontal que permita la participación de los docentes en ellas y que se deberían mejorar.

Se encontraron discrepancias con los resultados encontrados por Medina (2017) quien evidenció en el clima organizacional la existencia de dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En la Básica la brecha es mayor en todas las dimensiones evaluadas, aunque el resultado no afecta significativamente en la ubicación del rango en la escala de medición. Los resultados en relación al desempeño docente indicaron que se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa. En lo referente al resultado del estudio de la correlación indica que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. También se evidenció que existe una brecha en la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional, pero no afecta en el desempeño; sin embargo, la flexibilidad si debe tenerse en cuenta para mejorar el desempeño

A nivel nacional las coincidencias encontradas fueron con Liza y Pereira (2020) y Guerrero (2019) los cuales demostraron que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, indicando que los docentes presentan un ambiente de trabajo grato, con directrices, políticas, y objetivos claros, existen también buenas relaciones entre sus miembros y cuentan además con un adecuado programa de incentivos y presentan además un sentido de pertenencia, lo que les ha permitido tener un desempeño favorable. Castro y Paucar (2018) hallaron también que existe una correlación directa y significativa alta entre el clima institucional y el desempeño docente, indicando que los docentes orientan su práctica a conseguir los logros de sus objetivos, realizando un trabajo activo, promoviendo el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes, además de brindar los conocimientos elementales de forma adecuada. Así también se percibió

el profesionalismo e identidad de los docentes en el ejercicio de su profesión respecto a la responsabilidad, enfatizando la gestión pedagógica; pero también indicaron que las relaciones interpersonales de los docentes se encontraban en un nivel regular y que deben mejorarse. Ortiz (2017) halló resultados que indicaron la existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente y en lo que respecta al clima organizacional los resultados indicaron el nivel regular; así como también las dimensiones responsabilidad, riesgo, recompensas, calor y apoyo, conflictos y el desempeño docente lograron el nivel regular. Pérez (2012) obtuvo resultados que indicaron que existe una correlación media entre el clima institucional y el desempeño docente. Existe también una correlación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente.

Limitaciones del estudio

La presente investigación tuvo una limitación metodológica en la medida que se empleó un tipo de muestreo no probabilístico censal, ya que no se pudo contar con un número mayor de sujetos para realizar una mayor generalización del mismo.

Aporte de la investigación

Se considera que la presente investigación brinda un aporte importante debido a que mediante ella se ha podido identificar como es el comportamiento de las variables clima organizacional y el desempeño docente en un contexto educativo público, lo que ha permitido incrementar este conocimiento, puesto que brinda información enriquecedora, para un mejor manejo en las relaciones de todos los actores que conforman el centro educativo, en contribución de la calidad educativa.

CONCLUSIONES

1. El clima organizacional y el desempeño docente en los profesores de una institución educativa pública de Lima se encuentran relacionados indicando una correlación directa y significativa alta.
2. El clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje en profesores de una institución educativa pública de Lima se encuentran relacionados indicando una correlación directa y significativa alta.
3. El clima organizacional y la dimensión preparación para la enseñanza en profesores de una institución educativa pública de Lima se encuentran relacionados indicando una correlación directa y significativa alta.
4. El clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en profesores de una institución educativa pública de Lima se encuentran relacionados indicando una correlación directa y significativa baja.
5. El clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en profesores de una institución educativa pública de Lima, indica una correlación muy baja y no significativa.

RECOMENDACIONES

1. Realizar investigaciones donde se emplee el muestreo probabilístico, a fin de generalizar los resultados y lograr la validez externa.
2. Efectuar estudios en otras instituciones educativas privadas para comparar su comportamiento y hallar resultados comunes.
3. Realizar investigaciones donde se considere las variables de estudio y además las variables sociodemográficas que permitan establecer diferencias estadísticamente significativas entre ellos, ya sea por edad, sexo, grado académico, entre otros.
4. Desarrollar investigaciones del clima organizacional relacionándolo con otras variables como satisfacción académica, compromiso organizacional entre otros, para poder observar como se muestran estos comportamientos.
5. Realizar investigaciones psicométricas dirigidas a la construcción de instrumentos que midan el clima organizacional en instituciones educativas que respondan a la realidad educativa nacional.

REFERENCIAS

- Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica*, 5(2), 85-95. <https://www.eumed.net/rev/reeca/enero-20/educacion-basica.html>
- Bandura, A., Azzi, R. & Polidoro, S. (2008). *Teoría Social Cognitiva: Conceptos básicos*. Porto Alegre: Artmed. <https://biblat.unam.mx/es/revista/estudios-de-psicologia-campinas/articulo/bandura-a-azzi-r-g-polydoro-s-teoria-social-cognitiva-conceitos-basicos-porto-alegre-artmed-2008>
- Bisquerra, R. (1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa: Un enfoque informático con los paquetes BMDP y SPSSX*. Barcelona: PPU. <https://www.worldcat.org/title/introduccion-a-la-estadistica-aplicada-a-la-investigacion-educativa-un-enfoque-informatico-con-los-paquetes-bmdp-y-spssx/oclc/801857419>
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas
- Castro, E. & Paucar, P. (2018). *Clima Institucional y Desempeño docente en la Institución Educativa Villa San Cristóbal, Huamanga* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27648>.
- Cohen, J. (1969). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Nueva York: Academic Press.
- Covarrubias, C. & Mendoza, M. (2013). La Teoría de Autoeficacia y el Desempeño Docente: El caso de Chile. *Revista Estudios Hemisféricos y Polares*, 4 (2), 107-123. <http://www.revistaestudioshemisfericosypolarescl/articulos/048-Covarrubias%20Lira-Autoeficacia%20Desempeno%20Docente%20Chile.pdf>.
- Crespín, A. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Chaparro, D. & Vega, L. (2007). *El clima organizacional y la reforma académica 2003 en el CONASEP Querétaro*. (Tesis de maestría, Universidad de Guanajuato, México D.F.). http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/chaparro_d.pdf.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2da. ed.). México D.F.: Mc Graw Hill
- Chiroque, S. (2006). *Discursos y nociones sobre el desempeño docente: Diálogo con maestros. En Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima: Consejo Nacional de Educación/Fundación S.M.
- Dávila, J. & Romero, P. (2010). *Relación entre el síndrome del Burnout y la percepción del clima organizacional en médicos del área de emergencia. Trabajo especial de grado de Relaciones Industriales* (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Delannoy, K. (2001). *El concepto de paradigma desde el punto de vista Kuhniano. Investigación I*. México: Trillas.
- Díaz, M. (2006). *La difícil tarea de educar*. Madrid: Bruño
- Fernández, T. (2007). *Distribución del conocimiento escolar. Clases sociales, escuelas y sistema educativo en América Latina*. México: El Colegio de México.
- Fierro, C, Fortoul, M, & Rosas, L. (2009). *Cómo mejorar las Competencias de los Docentes*. España, Barcelona: Graó.
- Garg, P. & Talwar, D. (2017). Impact of organizational climate on employee performance: a study with reference to the educational sector of Indore. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 8 (4), 22-25. Recuperado de https://ijrcm.org.in/article_info.php?article_id=7514
- González, N. (2012). *Clima institucional y calidad educativa de una institución de nivel primaria en Pachacútec, Ventanilla*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Guerrero, L. (2011). *Marco del Buen Desempeño*. Lima, Perú: Minedu.
- Guerrero, W. (2019). *Clima organizacional y Desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista, 2017* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú). <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2657?show=full>

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta.ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Kline, R. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford.
- Klingner, E. & Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México: Mc Graw Hill.
- Lagos, J. (2015). *Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú).
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4119>.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw Hill.
- Litwin, G. & Stinger, R. (1968). *Motivación y Clima organizacional*. Boston: Harvard Business School Press.
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)/reference/ReferencesPapers.a%20spx?ReferenceID=497194](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje)/reference/ReferencesPapers.a%20spx?ReferenceID=497194).
- Liza, W. & Pereira, J. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Sartibamba, Región la Libertad-2019*. (Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú).
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/776/1/019102372E_019101967E_M_2020.pdf
- López, E. (2013). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los docentes de secundaria en el colegio Bautista de Masaya* (Tesis de maestría, Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica).
<http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/handle/120809/1045>.
- Mc Gregor, D. (1999). *El lado humano de las empresas*. Madrid España: Mc Graw Hill.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del Clima organizacional en el Desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, Quito* (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador).
<http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

- Minedu. (2012). *Manual del buen desempeño docente*. Lima, Perú: San Cristóbal
- Minedu. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú: San Cristóbal
- Montenegro, I. (2013). *Evaluación del Desempeño. Docente Fundamentos, Modelos e Instrumentos* (2da. ed.). Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Orejuela, P. (2019). *El clima laboral y la influencia en el Desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit Ortiz de la Parroquia Virgen de Fátima, Yaguachi, Ecuador*. (Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador). <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4740>
- Ortiz, N. (2017). *Clima organizacional y Desempeño docente en la Institución educativa 148 Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). <https://core.ac.uk/reader/225602048>
- Pérez, R. (2010). *Nociones Básicas de Estadística*. España: Universidad de Oviedo. <https://books.google.com.pe/books?id=0mHWT5Zs7pIC&pg=PA138&dq=Definici%C3%B3n+de+la+muestra+censal&hl>
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacútec –Ventanilla*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Rubio, E. (2004). *Reglas de Oro de un Buen Clima*. <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>.
- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Segredo, A. (2012). *Gestión directoral y el clima institucional de la I.E. 80057 “Inmaculada Concepción” de Paiján* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Stoner, J. (2006). *Administración*. México: Prentice Hall.

- Valdez, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes* (2da. ed.). Lima, Perú: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Valdez, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. *Revista Electrónica de Organización de Estados*, 11 (1), 231-234.
- Vergara, D. (2009). *Modelo de evaluación institucional para Bachilleratos generales*. De Puebla, México. <http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/tesis/index/assoc/HASH4e94.dir/doc.pdf>.

APÉNDICES

APÉNDICE A

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de la presente ficha de consentimiento informado es brindar a los participantes de esta investigación a una información muy clara sobre el rol que tendrá como participante en la investigación.

El presente estudio es conducido por María Eugenia Sulca Quispe egresada de la Maestría de Gestión Educativa de la Universidad Marcelino Champagnat. La meta de este estudio es averiguar acerca de la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución en que laboran.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunos datos socio-académicos y dos cuestionarios el Cuestionario de Clima Organizacional de 41 preguntas y el Cuestionario de Desempeño Docente de 20 preguntas, que tomarán aproximadamente 45 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas de los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios serán destruidos.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede dejar de responder los cuestionarios en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas de los cuestionarios le parece incómodas tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a María Eugenia Sulca Quispe al celular 990 161 811 o al correo marieu1213@hotmail.com

Les agradezco mucho por su participación.

María Eugenia Sulca

Acepto participar de manera voluntaria en la presente investigación, a cargo de María Eugenia Sulca Quispe. Además, he sido informado (a) que la meta de este estudio es averiguar acerca del clima institucional en la Institución en que laboro.

Me han indicado también que tendré que responder dos cuestionarios: Cuestionario de Clima Organizacional de 41 preguntas y el Cuestionario de Desempeño Docente de 20 preguntas, lo cual tomará 45 minutos aproximadamente.

Reconozco que la información que brinde a la presente investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no fuera este estudio sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo realizar preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo dejar de responder el cuestionario cuando así lo decida, sin que ello genere perjuicio alguno en contra mi persona.

Entiendo además que puedo pedir información sobre esta investigación, para lo cual puedo comunicarme con María Eugenia Sulca Quispe, al celular 990 161 811 o al correo marieu1213@hotmail.com

Nombre del participante

Firma del participante

Fecha