



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE EN EL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR IPT PERU DEL
DISTRITO DE LOS OLIVOS, LIMA; 2018

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTORES:
Bach. SALINAS DULANTO, CINDY KATHERINE
Bach. CERCEDO ALBINO, KELLY CARINA

LIMA – PERÚ
2021

ASESOR DE TESIS

Dr. EDMUNDO GONZALES ZAVALA

JURADO EXAMINADOR

**Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
PRESIDENTE**

**Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
SECRETARIO**

**Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
VOCAL**

DEDICATORIA

A Dios, a nuestros padres y a nuestros hijos.

AGRADECIMIENTOS

A dios.

A nuestros padres y a las personas que nos brindaron su apoyo constante.

A nuestros maestros y al Dr. Edmundo Gonzales

RESUMEN

Esta investigación pretende responder al problema general se define la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente del IESTP Instituto Peruano de Turismo y Finanzas – IPT PERU, del distrito de Los Olivos, en el año 2018.

Para el proceso de recolección de datos, se consideró las variables e indicadores relacionados a la investigación, para lo cual elaboramos un cuestionario que permitiera analizar nuestras variables.

El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: la relación directa, positiva y significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral docente del IESTP Instituto Peruano de Turismo y Finanzas, del distrito de Los Olivos, Lima, 2018.

Los resultados hallados indican: en la pregunta “En el procedimiento de la gestión de clases del docente se control la asistencia y puntualidad en la institución educativa”, en el primer caso se obtuvo una desviación estándar de 0,4 la cual nos muestra que es mínima la dispersión de los datos obtenidos, para el caso de la media más alta se obtuvo una dispersión de 0,2 la cual nos indica una poca dispersión de datos, por tanto podríamos concluir que la estructura organizacional de la institución es considerada favorables desde la percepción de los encuestados.

En la tercera dimensión que está relacionada con los “Riesgos”, la media más baja es de 1,46, la cual se obtuvo en el ítem 15, pero la media más alta que se obtuvo es de 3,50 la cual se obtuvo en el ítem 18, en ambos casos la desviación estándar obtenida fue de 0,34 y 0 respectivamente, la cual nos indica que la dispersión de los resultados obtenido es mínima y por tanto son homogéneos.

En la siguiente dimensión denominada “Calor y apoyo” se obtuvieron la media más baja de 2,57 y la más alta de 3,46 y una desviación estándar de 0,2 y 0,34 respectivamente, en ella podemos afirmar que la dispersión de los datos fue mínima y por tanto los datos recogidos fueron de una manera equitativa.

En “capacitación pedagógica” los resultados obtenidos en media son, la más baja de 3,18 y la más alta de 4,82, las desviaciones estándares son 0,48 y 0,2, concluyendo que en el ítem 28 la obtuvo la media más baja los resultados recogidos tiene un alto índice de dispersión en sus resultados mientras tanto en el ítem 26 la dispersión entre los datos recogidos es mínimos dándonos un grado de confianza en los resultados.

En la dimensión “emocionalidad” la media más baja es de 2,32 y la más alta de 4,71, como sus desviaciones estándares están dadas de la siguiente manera 0,2 y 0,34, la cual nos indica una baja dispersión en los datos obtenidos y podemos concluir que existe un grado de homogeneidad entre las respuestas obtenidas por los encuestados.

En la dimensión “responsabilidad del desempeño de sus funciones” la media más baja es de 2,75 y la media más alta de 4, con una desviación estándar de 0 y 0,2 respectivamente en ella podemos observar una dispersión de datos mínima por al cual podemos afirmar una homogeneidad en los datos recolectados.

Por lo que podemos concluir que, es altamente correlacionar la influencia entre las variables clima organizacional y desempeño docente, infiriendo de manera contundente la variación de las mismas.

Palabras clave: desempeño docente, clima organizacional, estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensas, conflicto.

ABSTRACT

This research aims to answer the general problem that was to determine the relationship between the organizational climate and the teaching permanence of the IESTP Peruvian Institute of Tourism and Finance – IPT PERU, of the Los Olivos district, in 2018.

The investigated population was made up of 25 teachers and 3 people from the administrative area of the educational institution, for which we applied the questionnaire addressed to teachers and administrators alike. These instruments were previously validated by three experts in the field.

For the data collection process, the variables and indicators proposed in the hypotheses were taken into account, for which we developed a questionnaire that allowed us to analyze our variables. For data processing it was done by.

The study proposes the following research hypothesis: there is a direct, positive and significant relationship between organizational climate and the teaching performance of the IESTO Peruvian Institute of Tourism and Finance, Los Olivos district, Lima, in 2018.

The result found indicate: in the question “in the procedure of the teachers class management, attendance and punctuality are controlled in the educational institution”, in the first case a standard deviation of 0.4 was obtained which shows us that it is minimum the dispersion of the data obtained. for the case of the highest average a dispersion of 0.2 was obtained which indicates us a dispersion of data, therefore we could conclude that the organizational structure of the institution is considered favorable since the perception of respondents.

In the third dimension that is related to “risks” the lowest average is 1.46, which was obtained in item 15, but the highest average that was obtained is 3.50 which was obtained in item 18, in both cases the standard deviation obtained was 0.34 and 0 respectively, which indicates that the dispersion of the results obtained are minimal and therefore are homogenous.

In the next dimension called “heat and support” the lowest average of 2.57 and the highest of 3.46 and standar desviation of 0.2 and 0,34 respectively, were obtained, in wich we can affirm that the dispersion of the data were minimal and therefore the data collected were equitable.

In “pedagogical training” the results obtained on average are the lowest of 3,18 and the highest of 4,82, the standard desviation are 0.48 and 0.2, concluding that in ítem 28 the average was

Obtained lower the collected results has a high rate of dispersion in its results, meanwhile in ítem 26 the dispersion between the collected data is minimal, giving us a degree of confiance in the results.

In the “emotionality” dimension, the lowest average is 2,32 and the highest is 4,71, as its standard desviations are given as follows 0,2 and 0,34, wich indicates a low dispersion in the data obtained and we can conclude that there is a degree of homogeneity between the responses obtained by the respondents.

In the dimension “responsability in the performance of its funtions” the lowest average is 2,75 and the highest average is 4 with a tin desviation of 0 and 0,2 respectively in it we can observe a minimum dispersion and data by to which we can affirm a homogeneity in the data collected.

Therefore we can concluiice that the influence between the variables organizational climate and teaching performance is highly correlational, inficting the variation on them strongly.

Keywords: teaching performance, organizational climate, organizational structure, responsibility, risks, rewards, conflicts.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|-------------|
| CARÁTULA | i |
| ASESOR DE TESIS: | ii |
| JURADO EXAMINADOR | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTOS | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | viii |
| ÍNDICE DE CONTENIDO | x |
| ÍNDICE DE FIGURAS | xiii |
| ÍNDICE DE TABLAS | xiii |
| INTRODUCCIÓN | xvii |
| I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 19 |
| 1.1. Planteamiento del Problema. | 19 |
| 1.2. Formulación del problema. | 21 |
| 1.2.1. Problema general..... | 21 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 21 |
| 1.3. Justificación del Estudio. | 21 |
| 1.3.1. Justificación Práctica | 21 |
| 1.3.2. Justificación Teórico | 22 |
| 1.3.3. Justificación metodológica | 22 |
| 1.3.4. Justificación Social..... | 22 |
| 1.4. Objetivo de la investigación..... | 23 |
| 1.4.1. Objetivo general..... | 23 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 23 |
| II. MARCO TEÓRICO | 24 |
| 2.1. Antecedentes de la Investigación. | 24 |
| 2.1.1. Antecedentes nacionales..... | 24 |
| 2.1.2. Antecedentes internacionales..... | 26 |
| 2.2. Bases Teóricas de las Variables. | 28 |
| 2.2.1. Variable Independiente Clima Laboral | 28 |
| 2.2.2. Desempeño Laboral..... | 35 |

| | | |
|-------------|--|-----------|
| 2.3. | Definición de términos básicos..... | 42 |
| III. | MARCO METODOLÓGICO..... | 48 |
| 3.1. | Hipótesis de la investigación | 48 |
| 3.1.1. | Hipótesis general | 48 |
| 3.1.2. | Hipótesis específicas..... | 48 |
| 3.2. | Variables de estudio | 49 |
| 3.2.1. | Variable 1: Clima Organizacional..... | 49 |
| 3.2.2. | Variable 2: Desempeño Laboral Docente | 52 |
| 3.3. | Operacionalización de las Variables..... | 54 |
| 3.2.1. | Definición conceptual | 55 |
| 3.2.2. | Definición operacional..... | 58 |
| 3.3. | Tipo y Nivel de Investigación..... | 59 |
| 3.3.1. | Tipo..... | 59 |
| 3.3.2. | Nivel..... | 60 |
| 3.4. | Diseño de la investigación | 60 |
| 3.4.1. | Diseño..... | 60 |
| 3.4.2. | Método..... | 61 |
| 3.5. | Población y muestra de estudio..... | 62 |
| 3.5.1. | Población | 62 |
| 3.5.2. | Muestra..... | 62 |
| 3.6. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 63 |
| 3.6.1. | Técnicas de recolección de datos..... | 63 |
| 3.6.2. | Instrumentos de recolección de datos | 64 |
| 3.7. | Métodos de análisis de datos | 66 |
| 3.8. | Aspectos Éticos..... | 66 |
| IV. | RESULTADOS | 67 |
| 4.1. | Resultados descriptivos de la variable Clima organizacional presenta 6 dimensiones | 67 |
| 4.2. | Resultados descriptivos de la variable Desempeño docente presenta 4 dimensiones | 73 |
| 4.3. | Resultados descriptivos de tablas cruzadas..... | 79 |
| 4.4. | Relación entre las variables | 86 |
| 4.5. | Validación de hipótesis..... | 87 |

| | |
|---|------------|
| 4.5.1. Hipótesis general | 87 |
| 4.5.2. Hipótesis específica 1 | 88 |
| 4.5.3. Hipótesis específica 2 | 89 |
| 4.5.4. Hipótesis específica 3 | 90 |
| 4.5.5. Hipótesis específica 4 | 91 |
| V. DISCUSIÓN | 92 |
| 5.1. Análisis de discusión de resultados..... | 92 |
| VI. CONCLUSIONES | 94 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 96 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 97 |
| ANEXOS | 100 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 101 |
| Anexo 2: Matriz de operacionalización | 103 |
| Anexo 3: Instrumentos | 104 |
| Anexo 4: Validación de instrumentos..... | 106 |
| Anexo 5: Matriz de datos | 113 |
| Anexo 6: Propuesta de valor..... | 119 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 1. | Variable 1: Clima organizacional | 58 |
| Tabla 2. | Variable 2: Desempeño laboral docente..... | 59 |
| Tabla 3. | Distribución de la Población | 62 |
| Tabla 4. | Muestra (Universo) | 63 |
| Tabla 5. | Técnica - Instrumentos | 63 |
| Tabla 6. | Escala de confiabilidad..... | 64 |
| Tabla 7. | Escalas: ALL de Clima organizacional | 65 |
| Tabla 8. | Escalas: ALL de Desempeño docente..... | 65 |
| Tabla 9. | Distribución Estructura organizacional, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 67 |
| Tabla 10. | Distribución Responsabilidad, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018. | 68 |
| Tabla 11. | Distribución Riesgos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 69 |
| Tabla 12. | Distribución Recompensas, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018. | 70 |
| Tabla 13. | Distribución Calor y apoyo, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de Los Olivos, Lima 2018. | 71 |
| Tabla 14. | Distribución Conflictos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 72 |
| Tabla 15. | Distribución Conflictos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 73 |
| Tabla 16. | Distribución Capacidad pedagógica, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 74 |
| Tabla 17. | Distribución Emocionalidad, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018. | 75 |
| Tabla 18. | Distribución Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 76 |
| Tabla 19. | Distribución Relaciones Interpersonales, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 77 |

| | |
|--|----|
| Tabla 20. Distribución Clima organizacional, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 78 |
| Tabla 21. Clima organizacional y Desempeño docente en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018. | 79 |
| Tabla 22. Clima organizacional y Capacidad pedagógica en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018. | 80 |
| Tabla 23. Clima organizacional y Emocionalidad en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 81 |
| Tabla 24. Clima organizacional y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 83 |
| Tabla 25. Clima organizacional y Relaciones Interpersonales en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018. | 84 |
| Tabla 26. Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones ... | 86 |
| Tabla 27. Prueba de Spearman Desarrollo fonológico y Nivel pragmático en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 | 87 |
| Tabla 28. Prueba de Spearman Desarrollo fonológico y Capacidad pedagógica en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 | 88 |
| Tabla 29. Prueba de Spearman Desarrollo fonológico y Emocionalidad en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 | 89 |
| Tabla 30. Prueba de Spearman Desarrollo fonológico y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 90 |
| Tabla 31. Prueba de Spearman Desarrollo fonológico y Relaciones Interpersonales en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 | 91 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Disposición de la Variables | 29 |
| Figura 2. Componentes y resultados del clima organizacional..... | 32 |
| Figura 3. Factores que influyen en el desempeño laboral | 37 |
| Figura 4. Gestión de Talento Human..... | 38 |
| Figura 5. Diagrama de estudio correlacional | 61 |
| Figura 6. Frecuencia Estructura organizacional, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 67 |
| Figura 7. Frecuencia Responsabilidad, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de Los Olivos, Lima 2018. | 68 |
| Figura 8. Frecuencia Riesgos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de Los Olivos, Lima 2018..... | 69 |
| Figura 9. Frecuencia Riesgos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 70 |
| Figura 10. Frecuencia Calor y apoyo, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de Los Olivos, Lima 2018. | 71 |
| Figura 11. Frecuencia Conflictos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 72 |
| Figura 12. Frecuencia Conflictos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 73 |
| Figura 13. Frecuencia Capacidad pedagógica, docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 74 |
| Figura 14. Frecuencia Emocionalidad, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de Los Olivos, Lima 2018. | 75 |
| Figura 15. Frecuencia Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 76 |
| Figura 16. Frecuencia Relaciones Interpersonales, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 77 |
| Figura 17. Frecuencia Clima organizacional, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 78 |
| Figura 18. Clima organizacional y Desempeño docente en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 79 |

| | |
|---|----|
| Figura 19. Clima organizacional y Capacidad pedagógica en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018. | 80 |
| Figura 20. Clima organizacional y Emocionalidad en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 82 |
| Figura 21. Clima organizacional y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018..... | 83 |
| Figura 22. Clima organizacional y Relaciones Interpersonales en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018. | 85 |

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación titulada “clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del docente en el instituto de educación superior IPT PERU del Distrito de Los Olivos, Lima; 2018”, dicha investigación tiene una perspectiva educativa, el interés de la presente fue conocer como el docente percibe la relación existente que se da dentro de la institución el tema del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, para ello se tuvo como variable independiente al clima organizacional y como variable dependiente el desempeño laboral, cada una de estas variables tuvieron sus respectivas dimensiones como el reconocimiento, acompañamiento entre otros.

Iniciamos desarrollando el primer capítulo que trata sobre el planteamiento del problema, en ella damos a conocer la problemática que nos motivó a dar inicio esta investigación, como las diferentes problemáticas detectas en el quehacer diario del docente, para luego formularnos incógnitas con respecto al problema, para luego redactar los objetivos del trabajo que nos indica las actividades a realizar con el fin de lograr ubicar las causas que originan dichos problemas y así, poder tomar decisiones frente a estos fenómenos.

En el capítulo segundo exponemos diferentes trabajos de investigación que realizaron y cuentan con cierta relación con nuestro interés de investigación, las cuales nos servirán como referencias y base a nuestra investigación.

En el tercer capítulo presentamos las hipótesis planteadas, la cuales vamos a tener que aceptar o rechazar alguna de ellas, luego de realizar las pruebas necesarias, del mismo modo planteamos el diseño de investigación a seguir, definimos la población para luego extraer la muestra correspondiente y aplicar los instrumentos correspondientes para adquirir los datos necesarios para realizar nuestras conclusiones.

En el cuarto capítulo exponemos los resultados obtenidos de cada una de las encuestas, ítem por ítem y un análisis por dimensiones.

En el quinto capítulo realizamos la discusión correspondiente de los datos obtenidos relacionados con nuestros antecedentes, tanto nacionales como

internacionales, teniendo como fundamento nuestro marco teórico conceptual, que afianzará las conclusiones.

En el sexto capítulo damos a conocer las conclusiones referentes a nuestra investigación con sus respectivas sugerencias y recomendaciones investigaciones futuras.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema.

Los cambios en las reformas educativas han ido variando en los últimos años involucrando al docente en aspectos de gestión educativa y mejora institucional, considerando como eje primordial para la mejora de los programas educativos a los docentes como actores principales. En la actualidad este se encuentra conectado directamente con el consumidor: educando.

Lo cual da como resultado un compuesto de nuevo planteamientos del nivel de relación del docente con respecto al crecimiento de las empresas educativas en el Perú. Cuando es una institución educativa prevalece un ambiente inconsistente, de escasas relaciones interpersonales, en el que la labor en equipo se dificulta, desarrollando el docente trabajos aislados de escasa identidad institucional rutinaria y mecánica. Siendo el clima laboral deficiente, el docente ya no responde certeramente en la evaluación de resultados realizando sus actividades sin compromiso ni entrega, considerando solo sus funciones básicas pedagógicas de brindar información conceptual al educando más no de apoyo externo emocional ni de identificación con el mismo.

El clima organizacional de la institución educativa es distante, poco integrativa, no solo por el ritmo de vida de los integrantes sino por la gestión lineal y malos canales de comunicación entre las líneas de dirección y personal docente, donde se aprecia poco ánimo al momento de cumplir obligaciones docentes anexas, así como poca voluntad, y por ende, resultados negativos en su realización.

Posiblemente, este tipo de situación no solo depende del modelo de gerencia o de liderazgo, sino también del ambiente humano en el que se desenvuelven, ya que no se tiene clara las jerarquías y niveles de autoridad, generando que los docentes no reciban respuestas inmediatas a sus consultas ni apoyo adecuado, por no ser conducida la información a quien corresponde para su celeridad, o que se quedan en mandos medios omitiéndose o modificando la solicitud del docente, teniendo como resultado que el docente se sienta poco escuchado o incluso hasta olvidado por la gestión operativa administrativa de la institución educativa.

De acuerdo a las entrevistas realizadas de forma aleatoria del personal docente y administrativa del IESTP IPT PERU, encontramos un 33% del personal de acuerdo en que no existe una comunicación asertiva directa entre director y personal docente mostrando un nivel de liderazgo deficiente, así como también durante la observación directa documentaria, encontramos en los reportes de asistencia de personal, que el 70% de ellos alguna vez ha llegado tarde y el 30% de ellos muestra tardanzas reiterativas. Con respecto a la permanencia de los docentes contratados, encontramos que un 57% son docentes que tienen más de 01 año trabajando en la institución educativa, y el 43% son docentes nuevos que han sido contratados de forma temporal. Asimismo, se observa que el tipo de contratación de los docentes que tienen más de 01 año son 30% docentes de tiempo completo y 70% de tiempo parcial; evidenciándose que la estabilidad del docente en la institución no es clara, siendo también propicia a que los docentes no solo laboren en la institución, sino que laboren en otras instituciones educativas.

Por todo ello, se encuentran deficiencias en la organización educativa del IESTP IPT PERU, generando en el docente desanimo para ir a trabajar, cumplimiento mínimo de los objetivos del dictado del curso, búsqueda de otras opciones laborales, la no capacitación ni actualización docente para mejorar sus sesiones de clase, así como la no búsqueda de participación, ni involucramiento de los docentes en las actividades extracurriculares, ni talleres académicos entre otros.

Considerando lo expuesto líneas arriba, surge el propósito de la presente investigación dirigido a reconocer la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral docente del IESTP IPT PERU del distrito de Los Olivos, Lima 2018 con la finalidad de reconocer que el capital humano es el recurso fundamental de la institución educativa donde el docente es parte del problema y de la solución cuando se trata de una gestión educativa en todo nivel educativo.

Por lo que, concluimos en que, es necesaria la investigación señalada pues nos permitirá reconocer el desarrollo del clima organizacional en la institución educativa superior IESTP IPT PERU mediante el conocimiento de sus dificultades o deficiencias organizacionales comprendiendo de esta manera que la gestión educativa involucra el buen desempeño docente para una gestión de calidad, a su

vez marcando un precedente de investigación que permita considerar al docente como el capital humano fundamental en las instituciones educativas de nivel superior, pudiendo de esta forma contribuir con la mejora de la gestión del capital humano en las instituciones educativas de nivel superior del país.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

PG ¿El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en el IESTP IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018?

1.2.2. Problemas específicos.

PE 1 ¿El clima organizacional se vincula con las capacidades pedagógicas de los docentes en el IESTP IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018?

PE 2 ¿El clima organizacional incide con la emocionalidad de los docentes en el IESTP IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018?

PE 3 ¿El clima organizacional influye en la responsabilidad en el desempeño laboral de los docentes en el IESTP IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018?

PE 4 ¿El clima organizacional impacta con las relaciones interpersonales de los docentes en el IESTP IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018?

1.3. Justificación del Estudio.

En la presente investigación tomamos como guía los criterios de justificación de Roberto Hernández, Fernández Baptista (2014: 4) considerando la siguiente definición “la justificación de la investigación indica por qué la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (pág. 40); así también nos indica que:

1.3.1. Justificación Práctica

A partir de los resultados de investigación, estos contribuyeron a que los docentes sean capaces de reconocer factores de riesgo, que pueden interferir en

el buen desempeño de sus funciones, y que incluso pueden ser estos controlados o extinguidos. Usándolos con la finalidad de mantener un ambiente armonioso y favorable para laborar salvaguardando de esta manera la salud mental de los alumnos y docentes tanto interno como externo.

1.3.2. Justificación Teórico

Esta investigación se realizara considerando teorías básicas a existentes con respecto a las variables de estudio, para esto hemos considerado la teoría de Chiavenato (2006), quien nos da un alcance de evaluación de variables clima organizacional considerando como dimensiones: “la estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensas, calor y apoyo, conflictos” y para la variable desempeño laboral docente tomamos como referente la propuesta de valdes (2004), quien nos identifica las siguientes dimensiones: “capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad del desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales”, usadas para una correcta evaluación del nivel de desempeño de los docentes de la IESTP IPT PERU.

1.3.3. Justificación metodológica

En el aspecto metodológico, consideramos que luego del planteamiento de los objetivos de investigación, procedimos a la elaboración de instrumento de evaluación, los cuales nos permitirán obtener información clara y asertiva, con resultados verídicos con los que podremos medir la relación existente entre el clima organización y el desempeño laboral docente y administrativo. Siendo que las conclusiones nos permitirán tomar medidas de reconocimiento de deficiencias para el mejor funcionamiento institucional.

1.3.4. Justificación Social

Y por último, tenemos la justificación social, la cual permite reconocer la utilidad de la presente investigación, a fin de para contribuir aquellos que deseen investigar más referente a la relación entre clima organización y desempeño laboral docente en instituciones de educación superior, reconociendo que la calidad educativa depende de sus actores directos entre ellos el educador (docente) para un fortalecimiento y posterior crecimiento institucional.

1.4. Objetivo de la investigación.

1.4.1. Objetivo general.

OG Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en el IESTP IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018

1.4.2. Objetivos específicos.

OE 1 Determinar si el clima organizacional se vincula con las capacidades pedagógicas de los docentes en el IESTP IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018.

OE 2 Evaluar si el clima organizacional incide con la emocionalidad de los docentes en el IESTP IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018.

OE 3 Establecer si el clima organizacional influye en la responsabilidad en el desempeño laboral de los docentes en el IESTP IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018.

OE 4 Determinar si el clima organizacional impacta con las relaciones interpersonales de los docentes en el IESTP IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.

En referencia a la presente investigación existe abundante información sobre investigaciones teóricas y aplicadas que analizan el clima organizacional y el desempeño laboral, aplicándose las mismas tanto en instituciones educativas públicas y privadas, así como en otras empresas privadas a nivel nacional e internacional.

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Orlandini (2017) en su investigación “clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Antonia Moreno de Cáceres de la RD N07, UGEL N05 de San Juan de Lurigancho, Lima, 2017”, en cual fue realizado bajo un diseño no experimental de tipo transversal de corte descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo. Conformada la muestra por 80 docentes, realizándose mediante la técnica de encuesta y su instrumento un cuestionario, validados a través de juicios de expertos. Encontrándose en los resultados que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, presentando una fuerte asociación de las variables siendo altamente significativo.

Gutiérrez (2017), en su investigación “clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa pública Fe y Alegría N17, del distrito de Villa el Salvador y la Institución Educativa Privada Salamanca el distrito de Villa María del triunfo, año 2016”. Siendo esta investigación de tipo básico, de tipo no experimental de corte descriptivo – correlacionar, estableciendo la relación entre dos variables: clima organizacional y desempeño docente. Estando conformada la muestra por 73 estudiantes de la institución educativa pública Fe y Alegría N17 del distrito de Villa El Salvador y 36 estudiantes de la institución educativas privada del distrito de Villa María del Triunfo, siendo un total de 109 participantes. Para lo cual se aplicaron dos instrumentos, una que es clima organizacional y la otra es encuesta de desempeño docente. Ambos fueron validados mediante juicio de expertos. Observándose en los resultados que el clima organizacional está relacionado directamente con el desempeño docente, interpretándose así, a mayores niveles

de clima organizacional existirán mayores niveles de desempeño docente, además de presentar una correlación positiva considerable.

Ortiz (2017), en su investigación “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 Maestro Victor Raul Haya de la Torre, del distrito de San Juan de Lurigancho, 2017”; donde el objetivo de la investigación fue determinar “la relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa”, estando conformada la población motivo de estudio por 98 docentes, para lo cual se tomó en muestra a 78 docentes, investigación de diseño no experimental, realizándose con un cuestionario adaptado del autor Tupiño (2014), presentando los datos en tablas y figuras que evidenciaban los niveles del clima organizacional y el desempeño docente, obteniendo como resultado de los análisis la existencia de una relación $r=0,800$ entre las variables.

Pérez, Tenazoa y Rivera (2015), en su investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en lo Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, Año 2013” investigan como determinar los niveles y relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, concluyendo que, si existe relación entre el nivel del clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores, el Instituto e investigaciones de la Amazonía Peruana. La investigación fue realizada a un total de 107 trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana de las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados individualmente, evidenciando los resultados un predominio del nivel medio (57.9%) por lo que podríamos decir, que un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral concluyendo que existe una vinculación causa efecto positiva entre el clima organización y satisfacción laboral.

García y Segura (2013), en su investigación “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de cajay, año 2013” teniendo como fin determinar la existencia de la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, realizando la investigación desde el supuesto que si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativa del distrito de Cajay. Realizándose en una población de 65 docentes de las 11 localidades que

conforman el distrito de Cajay, siendo esta una investigación no experimental, de tipo correlacionar. Aplicándose para la misma un cuestionario sobre el clima organizacional y el desempeño docente, teniendo como resultado del coeficiente de correlación rho de Spearman que demuestran que existe una relación moderada y muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Bobadilla (2017). En su trabajo de investigación titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral en Institutos Superiores de Huancayo”, la cual fue realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, hace mención la importancia de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, fue aplicado a 104 docentes, cada uno de ellos fueron evaluados con la escala de Likert y una encuesta de desempeño laboral, hizo uso del método descriptivo y un diseño descriptivo correlacionar.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Medina (2017), en su investigación “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán- Quito”, Ecuador; donde buscaban determinar si existía incidencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente, realizando la investigación de tipo descriptivos y correlacionar, con el propósito de determinar si las variables del clima organizacional incide en el desempeño docente, para esto aplico la investigación en una población conformada por 50 colaboradores del cual obtuvo como resultado que existía incidencia positiva muy baja entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Así también se ha observado que, en la suma de las dos mediciones realizadas, de seis variables estudiadas, cinco influyen de manera positiva baja o muy baja en el desempeño docente, sin embargo, en la variable recompensa, se observa una incidencia negativa muy baja. Con el resultado obtenido podríamos inferir que los docentes perciben un riesgo alto en que la organización no les recompense según su logro de resultados.

Como análisis final podemos entender que los resultados sugieren que el clima organizacional y el desempeño docente son dos variables diferentes y completas, sin embargo, se puede determinar si existe influencia para intervenir oportunamente.

Zans (2016), en su investigación “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, 2016. Investigación realizada con el propósito de describir el clima organizacional, identificar su desempeño laboral y evaluar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Realizada mediante el enfoque cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo explicativo, teniendo un universo de 88 trabajadores y funcionarios, se realizó la muestra en 59 trabajadores y funcionarios. Según los resultados obtenidos indicaron que el clima organizacional puente en I FAREM es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo que se puede considerar entre medianamente favorable y desfavorable, así como que la mejora del clima organizacional que incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

Caligiore (2016), en la investigación “Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA” la cual fue aplicada en las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes (ULA) en Venezuela, dicha investigación es de corte descriptivo y de campo para lo cual contó con una población de 311 sujetos y con una muestra de 86 sujetos. En esta mencionada investigación se llegó a las siguientes conclusiones, no encontrándose diferencias entre las Escuelas de Medicina y Enfermería, pero si con la Escuela de Nutrición debiéndose al estilo gerencial y atención a los usuarios.

Morales (2017), en la investigación titulada “Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida – Guainía” la cual tiene un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación descriptivo en una población y muestra de 42 docentes. Considerando las conclusiones que para tener un buen clima institucional es importante que cada uno de los miembros de la institución deben de conocer la visión que se tiene como institución, del mismo modo dicho clima se puede ver afectado por el tema económico, recarga de horario y falta de un liderazgo.

Realizando las indagaciones en buscadores de confiabilidad (Scielo, Redalyc, Google Académico entre otros) no se pudo hallar investigaciones con un enfoque cualitativo que estén relacionados a nuestro tema de investigación o se asemeje a nuestro planteamiento del problema.

2.2. Bases Teóricas de las Variables.

Nuestra investigación basada en conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral tiene como sustento variadas bases teóricas que nos van a permitir recomendar acciones en favor de reconocer las variables de estudio en las instituciones educativas de nivel superior, a fin del desarrollo institucional y mejora de la calidad.

2.2.1. Variable Independiente Clima Laboral

Así, Chiavenato (2007, p146) nos dice que, “El clima organizacional es el conjunto de apreciaciones que los miembros de una organización tienen de su experiencia dentro del sistema organizacional. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es un resultado exclusivo de los factores organizacionales existentes, con una dimensión más o menos objetivable, sino que depende también y en muchos de los casos primordialmente de las percepciones sobre dichos factores”.

De acuerdo con lo expresado por el autor el clima organizacional no solo va a depender de factores organizacionales sino en muchas veces depende de una parte subjetiva, es decir de cómo se sienta piense o perciba el clima el docente en su lugar de trabajo, siendo más percibido como un clima atmosférico de percepción únicamente.

Méndez (2006), define al clima organización como: “el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo” (p-108).

Por lo que, podremos entender que, para el autor, el clima organizacional es el ambiente humano en el cual se desarrollan las labores dentro de la organización, y estas influyen en su motivación y desempeño.

Likert como citó Brunet, (1999, p, 67) señaló que: “El comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción”.

Brunet (2011, pp28-29) mencionado a Likert muestra sus tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización las cuales repercutan en la percepción individual del clima organizacional identificando de esa manera tres tipos: las variables causales, las variables intermedias y las variables finales. Reconociendo como variables causales aquellas llamadas también como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.

Identificamos dentro de las variables independientes la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Debemos considerar también que si las variables independientes se modifican también se modificarán las otras variables.

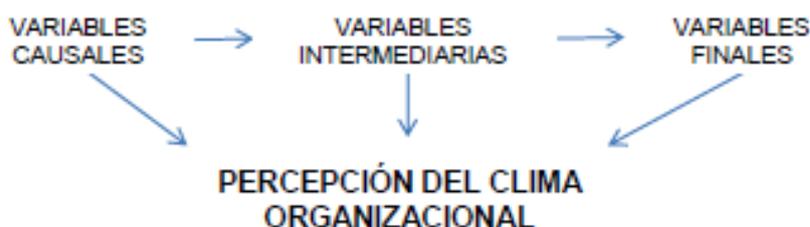


Figura 1. Disposición de la Variables
Fuente: Brunet (2011, p42)

Asimismo, las variables intermedias reflejan el estado interno y la salud de una empresa constituyendo así los procesos organizacionales de una empresa.

Brunet, L (1999) en su averiguación sobre “El clima de trabajo en las organizaciones” se estipulo que “el clima organizacional está constituido por dos escuelas de pensamiento: La Gestalista y la Funcionalista” (p.53).

Entendiendo a la escuela Gestalista a aquellos individuos que comprenden el mundo a su alrededor basado criterios que perciben, desarrollando de esta manera un comportamiento en función a la forma en que ellos ven ese mundo influyendo considerablemente en la forma de comportamiento dentro de la empresa.

Observamos dentro de ellas la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

Brunet (2011, pp. 30-32) Propone sobre el clima organizacional que la combinación de estas variables permite establecer dos grandes tipos de clima organizacional, partiendo de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo dividiéndose así en dos grandes grupos.

Según Hall (1996) El clima organizacional se definió como “el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibida directa o indirectamente por los empleados afecta en la conducta del trabajador. El clima organizacional no se puede ver ni tocar, se percibe en las actitudes de los trabajadores y se ve afectado por todo lo que sucede dentro de la organización y cierta medida lo que sucede fuera de ella como la globalización” (p87).

Sandoval (2004) menciona a Likert en su teoría de clima organizacional menciona como “el comportamiento de los subalternos es causado por el comportamiento administrativo y ordenamiento que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores” (p.86).

Litwin y Stringer (1968) en su averiguación “la motivación y clima organizacional sobre la motivación de los miembros de la organización” busco explicar “los aspectos importantes de la conducta de individuos que trabajan en una organización utilizando conceptos como motivación y clima “(p.56)

2.2.1.1. Definición del Clima Organizacional

Chiavenato (2006) asegura que el clima organizacional es:

“La calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización, incide en la conducta. El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivaciones para determinadas el comportamiento. Así las dimensiones del clima organizacional son: estructura organizacional, responsabilidad, riesgo, recompensas, calor y apoyo, y conflicto. (p. 82)

Fischman (2015), define a la organización como “un sistema de actividades ordenados por dos o más personas, el trabajo en equipo y la búsqueda de objetos comunes”.

2.2.1.2. Componentes del clima organizacional

Brunet (2011, pp. 41-42) considera a los componentes como el comportamiento de los individuos y de los grupos, a la estructura y a los procesos organizacionales, para la creación de un clima organizacional que, a su vez genere los resultados que se observan a nivel de productividad organizacional, unipersonal o de grupo. Por lo que podríamos aseverar que los resultados que se observan a una organización provienen de su tipo de clima siendo esta consecuencia de los diferentes aspectos de la realidad de la organización como la estructura, los procesos y los aspectos psicológicos y de comportamiento de los empleados.

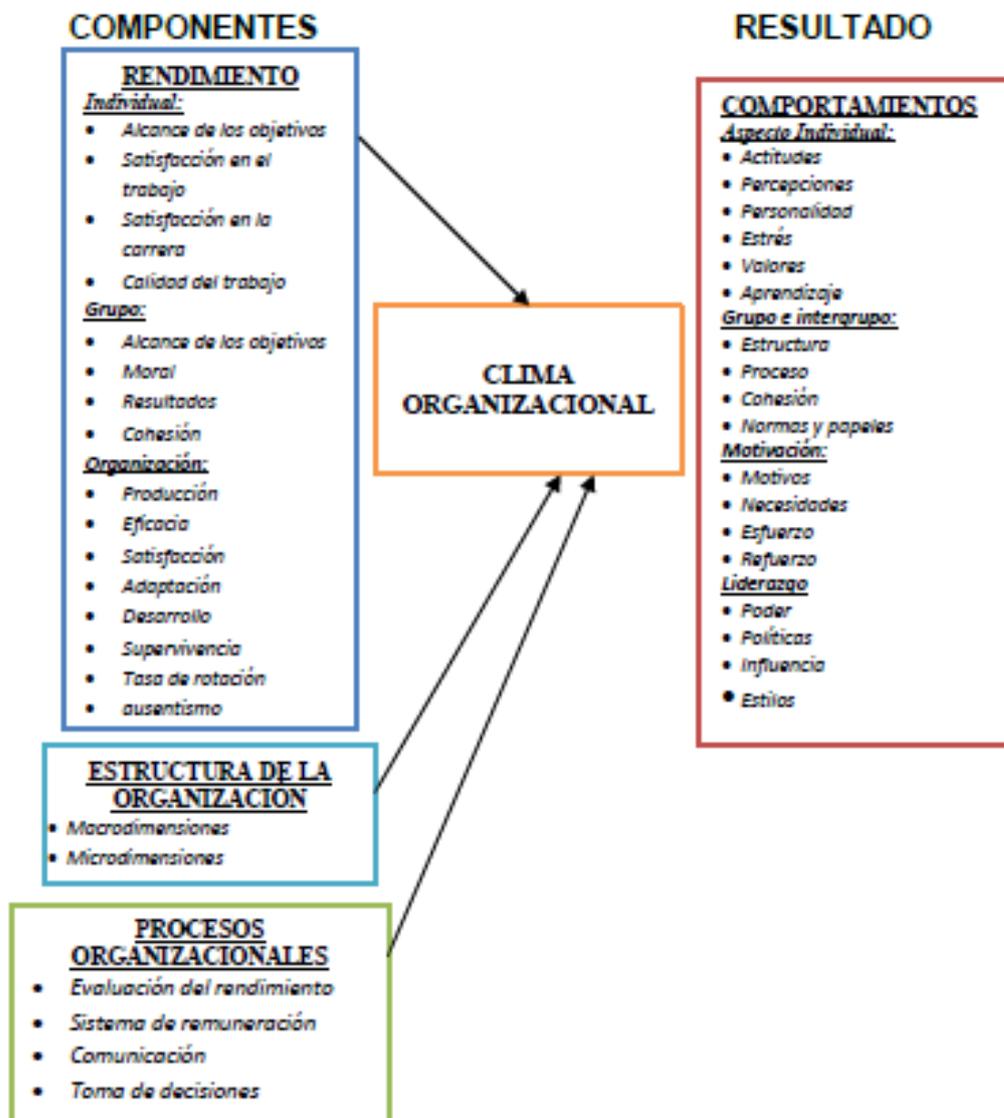


Figura 2. Componentes y resultados del clima organizacional

2.2.1.3. Enfoque del Clima Organizacional

- a) Enfoque estructural: los investigadores más representativos son:
- Guion (1973)
 - Indik (1965)
 - Inkson (1970)
 - Payne y Pugh (1976)

Siendo que se considera al clima como una manifestación objetiva de la estructura de la organización, cada uno de ellos ha realizado una exposición de características estructurales comunes en las organizaciones, teniendo percepciones similares.

b) Enfoque perceptual: los investigadores más representativos son:

- James (1978)
- James y Jones (1974)
- Joyce y Slocum (1982,1984)
- Schneider y Reichers 1983)

Bajo este enfoque se reconoce que los individuos responden a variables situacionales teniendo significados basados en la percepción individual, desde un punto de vista psicológico.

c) Enfoque interactivo: los investigadores más representativos son:

- Blumer (1969)
- Joyce y Slocum(1979)
- Poole y McPhee (1983
- Schneider y Reichers (1983)
- Terborg (1981).

d) Enfoque cultural: los investigadores más representativos son:

- Allaire y Firsirotu (1984)
- Ashforth (1985)
- Geertz (1973)
- Goodenough (1971)
- Keesing (1974)
- McPhee (1985)

El clima organizacional se crea por un grupo de personas que actual compartiendo una estructura en común actuando recíprocamente.

Griffin y Moorthead (2010), nos indique que El clima organizacional, tiene su base en “las percepciones individuales, y a menudo se semejan como los jefes

recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refiere a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral”.

En este sentido compartimos la posición de Griffin y Moorhead, considerando los patrones de conductas y las conductas como el comportamiento de individuos, que general vínculos he indican en el desempeño laboral de las instituciones, lo que genera el llamado clima organizacional.

Maximiliano (2009), nos dice: “En esencia, el clima organización sería una medida de cómo se pueden sentir las personas respecto a sus organizaciones y sus administradores. Evolucionando hacia el concepto de calidad de vida en el trabajo”.

Entonces, el clima organizacional se considera al ambiente en el que se desarrollan las actividades de las organizaciones, así como la satisfacción de realizar las tareas convertidas en calidad de vida que se genera en estos lugares.

2.2.1.4. Importancia del Clima Organizacional

Brunet (1987, p. 20) en sus escritos establece el clima de una forma global, indicando que el clima refleja valores, actitudes y creencias de los integrantes, que, según su calidad se transforman a su vez en elementos del clima. En consecuencia, se convertiría en un aspecto para un administrador el ser una persona capaz de analizar y diagnosticar el clima laboral por tres razones:

- Le permitirá valorar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que coadyuvan al desarrollo de las actitudes negativas frente a la institución.
- Servirá para iniciar y sostener un cambio que le permita reconocer al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus actividades, y,
- Finalmente podrá continuar con el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir en la institución.

Chiang (2010, p. 89), refiere al clima organización así “las características del medio ambiente laboral, estas son percibidas directa o indirectamente por los

trabajadores que se desempeñan en este medio, teniendo repercusiones sobre su comportamiento”

2.2.1.5. Medición del Clima Organizacional

Gibson y Colbs (1987), indican que “medir el clima organizacional es un intento por captar la esencia, ambiente, orden y patrón de una organización, esto implica que los integrantes de una organización de sus opiniones con respecto a diversos atributos y elementos de la organización”

Con esto, nos dice que la medición del clima organizacional implica tomar en cuenta el ambiente, disposiciones y modelo de administración que impera en la organización para ello sería necesaria la participación de los trabajadores de la organización, quienes tendrían la oportunidad de opinar libremente sobre las realidades de la institución.

Algunas organizaciones determinan distintos mecanismos de consulta al trabajador, hoy en día estas opiniones de los trabajadores contribuyen a mejorar el clima organizacional de la empresa.

2.2.2. Desempeño Laboral

Mc Clelland (1994, p. 14) en sus escritos elaboro un grupo de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los empleados a consecuencia de una serie de observaciones, así mismo, se centró más en las características y compartimientos de las personas que desarrollan los empleos que en las tradicionales descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo, Inglaterra uno de los países precursores en la aplicación del enfoque de competencias, observo esto como una herramienta que le permitirá mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad. En función a este análisis se consideró que el sistema académico valoraba mucho más la adquisición de conocimientos que la aplicación de la misma en el trabajo.

2.2.2.1. Característica del desempeño laboral

Chiavenato (2000, p. 38) en su libro “Administración de Recursos Humanos: las organizaciones” nos define que: “hay características individuales, entre las

cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir”.

Sin embargo, tenemos que las organizaciones también consideran de gran importancia la percepción del empleado respecto a equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, debido a que, si solo se toma en cuenta el desempeño del empleado, es muy difícil determinar la forma de manera mejorarlo; de acuerdo a Milkovich y Boudrea (1994, p. 14) entendemos que las mediciones individuales podrían a su vez revelar un bajo desempeño, motivada por una inasistencia irregular o una escasa motivación.

En consecuencia, de las definiciones presentadas de los distintos autores, podríamos inferir en que el desempeño laboral vendría a ser el grado o nivel que alcanza una persona en un trabajo o así también el resultado del que el trabajador haya podido desarrollar durante una jornada laboral con objetivo o metas alcanzadas durante la realización de esta.

2.2.2.2. Evaluación del Desempeño Laboral

Chiavenato (2002, p. 54) en su libro “Gestión del Talento Humano” primera edición, considera el hecho de que los docentes realizan una evaluación constante en función del desempeño de los estudiantes, y las organizaciones se preocupan constantemente por evaluar el desempeño de sus

Chiavenato (2004, p. 41) también nos define el desempeño considerando la siguiente aseveración: “el desempeño humano es extremadamente situacional y varía de una persona a otra y de situación en situación, pues depende de innumerables factores que influyen bastante en el desempeño laboral. El valor de las recompensas y la percepción de que las recompensas depende del esfuerzo determina el volumen del esfuerzo individual que la persona estará dispuesta a realizar”.

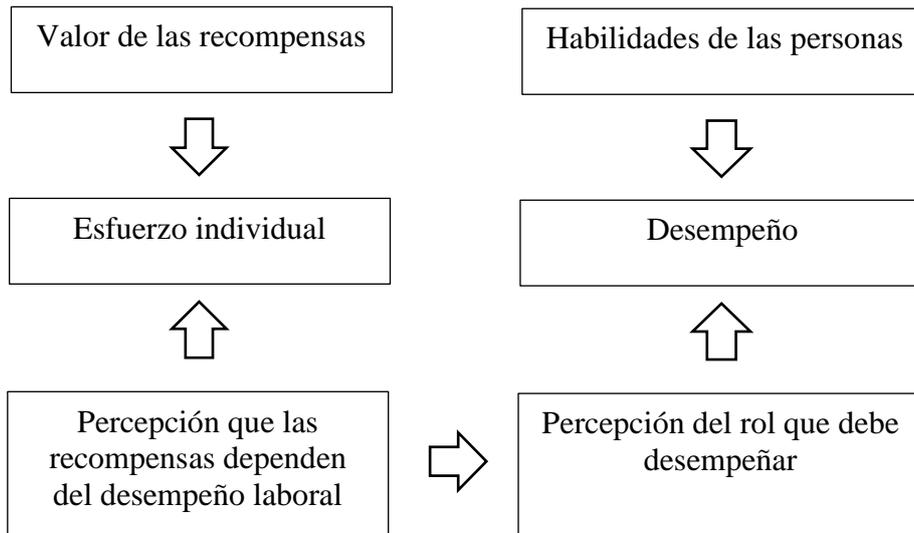


Figura 3. Factores que influyen en el desempeño laboral

2.2.2.3. Comportamiento Organizacional del Desempeño Laboral

Davis y Newstrom (1999, p.47). En su Estudio “el comportamiento humano en el trabajo nos manifiesta: “Las organizaciones precisan de niveles de alto desempeño de parte de sus empleadores para poder sobrevivir en un entorno altamente competitivo”. Considerando lo planteado podemos observar que en muchas empresas hacen uso de diversos modelos de sistemas de planeación y control.

Asimismo, entendemos la administración por objetivos como un proceso cíclico, y por esto nos brindan pasos para la obtención del desempeño deseado considerando:

En años anteriores donde existía la estabilidad, la evaluación de desempeño se realizaba en base a esquemas burocráticos. Sin embargo, con los nuevos tiempos de cambio, transformación e inestabilidad, el patrón burocrático cedió el lugar a la innovación y la necesidad de agregar valor a la organización

Así también, Chiavenato, nos asevera que “la evaluación de desempeño es un proceso dinámico el cual incluye al evaluado y su gerente”, considerándolo así como una técnica de dirección importante en el desarrollo actividad administrativa, volviéndose un medio excelente a través del cual podemos ubicar los problemas de gerencia, de integración y relaciones participes de la institución educativa, por lo

que podríamos establecer a su vez a los méritos y programas para la eliminación o neutralización de los problemas encontrados.

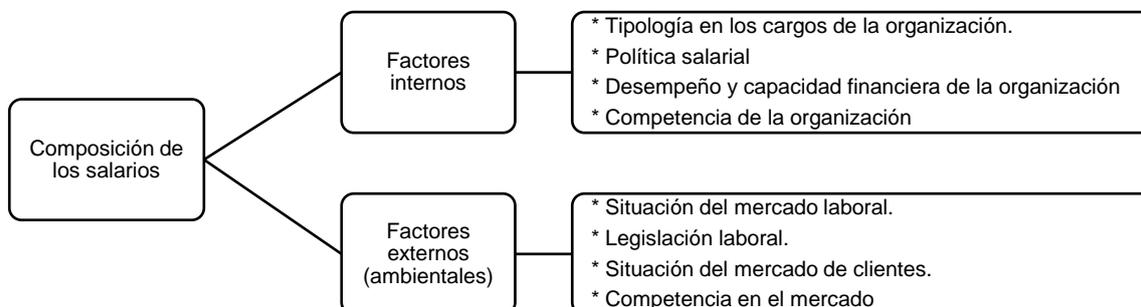


Figura 4. Gestión de Talento Human
Fuente: Chiavenato (199,p95)

Aunque la competencia se considera como un patrón general de comportamiento, el desempeño sería un conjunto de acciones realizadas que nos permiten obtener un nivel de rendimiento de una persona en su trabajo. Es así que Montenegro, afirma: “El desempeño docente se considera como el cumplimiento de sus funciones; este se halla ordenado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Aunque la competencia se considera como un patrón general de comportamiento. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio – cultural, y el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción ponderado.

Ministerio de Educación del Perú (2012), define el desempeño docente: “las enseñanzas de las competencias en los cuatro dominios: preparación para el aprendizaje, enseñanzas 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 docente” (p17).

Desde esta definición diríamos que el desempeño del docente alude a la práctica específica de la enseñanza, que exige capacidad para el cumplimiento de sus funciones, es decir interés y el compromiso con sus estudiantes. Además,

menciona que requiere de la ética del educar, del sentido del vínculo a través del cual se educa.

Valdés (2006) señala que el desempeño profesional de un docente es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.

Asimismo, Zabalza (2008) afirma que, “el desempeño se refuerza con el grado de compromiso, la clara convicción de que la labor en educación es vital y muy importante para el desarrollo individual y social de las personas. Así como también se considera que ser profesional de la docencia suponen poseer un conjunto de conocimientos, habilidad, actitudes, valores, virtudes y competencias”.

Según Pérez Esclin (2007), en su investigación “calidad de la educación popular” en Caracas, Venezuela. Determina que los docentes son pieza clave para conformar una educación de calidad. Así mismo, Angrist, J. D., & Guryan, J. (2008) en su investigación “Does teacher testing raise teacher quality?” sostienen que la calidad de gestión educativa depende de la calidad de las personas que lo realizan. Considerando que la razón fundamental de una buena institución educativa recae en la calidad del rendimiento docente.

De acuerdo con los estudios e investigación realizada por Sanchez & Teruel (2004), “el alumnado universitario demanda unas competencias y capacidades docentes centradas fundamentalmente en las características de formación pedagógica y social del profesor (buen comunicador, dinámico, expresivo, elocuente, etc.)”. Dentro de todas esas exigencias, podríamos resaltar algunas cualidades relacionadas a la empatía como el saber escuchar, ser conocedor de sus alumnos, ser empático, paciente, flexible, tolerante, dispuesto a ayudar y accesible. (p.146).

De la misma manera identificamos que en el ámbito universitario hay una ausencia de criterios que especifiquen cuales deben ser las funciones y roles específicos del profesor (Sánchez & Teruel, 2004). Sin embargo, podemos

identificar algunas dimensiones e indicadores que son frecuentemente son usados para una evaluación el desempeño docente.

Valverde, G. A. (2009). En su libro “ Estándares y evaluación” en Chile, nos manifiesta que “La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.

Palomino (2012). En su investigación “El desempeño del docente y la influencia que tiene el aprendizaje de los estudiantes universitarios de la unidad académica de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres. Considerando en la misma el desempeño docente como la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, donde las áreas de competencias del docente de la educación básica regular son:

Conocimientos teóricos y prácticos acerca del aprendizaje y de la conducta humana.

- Muestra de actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas.
- Dominio de la materia a desarrollar.
- Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje

Asimismo, nos vemos obligadas a hacer una revisión acerca de lo manifestado por algunos investigadores referente a las funciones que debería cumplir y cubrir el desempeño docente.

Así que, para Montenegro, I (2005) en su libro “Evaluación del desempeño docente, fundamento, modelo e instrumentos” de Colombia. Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: “para que evaluar”. Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

- Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo
- Por los efectos secundario que podría generar
- Por problemas éticos.

Así también, Valdés, H (2004) en sus investigaciones nos sustenta que una correcta evaluación del docente debe cumplir las funciones siguientes:

1) Función de diagnóstico:

La evaluación del docente debe mostrar el desempeño del docente en un periodo determinado, y este debe constituirse en un resumen de sus principales aciertos y desaciertos, de manera tal que le sirva al director, al jefe de área y a el mismo, y como guía para a derivación de acciones de capacitación y superación que ayuden de cierta forma con la erradicación de sus imperfecciones.

2) Función instructiva:

Reconocemos aquí la actividad que consiste en evaluarte a ti mismo. El proceso de evaluación, y deberá estar compuesto por una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en el proceso evaluatorio, se instruyen, aprenden del mismo, e incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

3) Función educativa:

Dentro de este aspecto se considera que existe una relación importante entre las evaluaciones docentes y las motivaciones del docente hacia el puesto laboral. Partiendo del hecho que el docente conoce claramente como es percibido su trabajo por los docentes, alumnos y directivos, y puede trazarse una estrategia con la finalidad de eliminar las deficiencias señaladas.

4) Función desarrolladora:

La función en mención se aplica generalmente cuando el resultado del proceso evaluativo se aumenta la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intrapsíquica, es decir el docente se vuelve capaz de autoevaluar su desempeño de forma crítica y continua, perdiendo el temor a los errores y aprendiendo por el contrario de cada uno de ellos modificando conductas y

desarrollando de manera más consciente sus labores, además sabe y comprende de mejor forma lo que no sabe y necesita conocer; a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, El carácter desarrollador su apreciación por sí solo, justifica su necesidad.

Valdés H (2004) en su “manual de buenas prácticas y evaluación de desempeño profesional de los docentes” coincide con Stiggins y Duke y nos aseveran que: “La evaluación de los docentes puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional”.

Valdés, H. (2004) en su “manual de buenas prácticas y evaluación de desempeño profesional de los docentes” coincide con Brock (1981), y manifiesta la existencia de tres factores que pueden influir significativamente en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor siendo los siguientes:

- Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)
- Factores relativos a procedimientos (instrumento empleado para la reunión de datos, empleo de otras fuentes de retroalimentación, etc.).
- Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.) Motivación: Schwarz (1994, p. 22) define la motivación hacia el trabajo, es una variable de suma importancia y esta puede ser intrínseca y/o extrínseca; la relación funcional puede describirse como directamente proporcional y pueden tomarse como constantes, las metas que se traza el individuo, así como el disfrute que este tenga por la labor que desempeña.

2.3. Definición de términos básicos.

Concepto de eficacia. La conceptualización de la organización como un sistema de significados nos lleva a entender la eficacia como el grado de cumplimiento del sistema de significados. Una organización es eficaz si da cumplimiento, si lleva a efecto esos significados. Esto nos lleva a considerar la eficacia como el reflejo de la organización en la realidad, asimismo la existencia objetiva de esa realidad es la organización. Son las dos caras de una misma moneda. Autor: Manuel Fernández – Ríos José C. Sánchez – 1997” Eficacia organizacional” Concepto, desarrollo y evaluación.

Definición de eficiencia. Definimos la eficiencia como la maximización del excedente Económico, dados los recursos productivos y la tecnología existente en una sociedad. Y definimos el Excedente Económico como la diferencia entre la disposición máxima total al pago de los consumidores por los bienes y servicios que consumen y el coste total que supone su producción. Autor: Pablo Gutiérrez Junquera Ediciones Universidad Salamanca- 2006 - “Curso de Hacienda Publica”

Definición de Desempeño. Evaluar el desempeño de un puesto consiste en valorar la eficacia con la que su ocupante lo ejecuta en un periodo determinado de tiempo.

Concepto y Definición de Calidad. El concepto de calidad tiene diversas aceptaciones en el mundo empresarial:

- Son las características del producto que satisfacen las necesidades del consumidor.
- Es una función de la empresa. Al igual que el marketing, la producción o las finanzas. La gestión de la calidad es una función directiva que se desarrolla a través de cuatro procedimientos: planificación, organización, control y mejora.
- Es una filosofía empresarial estrechamente relacionada con el marketing y los recursos humanos. Da lugar a un estilo de dirección y gestión, orientador de la empresa hacia el cliente externo y la satisfacción de sus necesidades y hacia el cliente interno y el fomento de su motivación, formación y participación. La calidad de los productos y procesos es el nexo de unión entre ambas clases de clientes.

Concepto de Clima. El concepto de clima (organizacional y/o laboral) es un concepto prestado del clima en el sentido figurado, clima meteorológico como el “tiempo que hace” o predomina en una zona- sus características comunes o estándares (Federico Gan, Gaspar Berbel, 2000).

Concepto de Liderazgo. La frase clave de nuestra nueva definición es “la obtención de un bien mayor”, es decir, aquello que es mejor para todos los interesados. Creemos que el liderazgo es un llamado superior y que no debe

ejercerse simplemente por razones de ganancia personal o cumplimiento de metas: su propósito debe ser mucho alto (The Ken Blanchard Companies, 2017)

Concepto de empresa. Este primer capítulo, y como se ha comentado en la introducción, se dedicará a introducir al académico y al profesional interesado en la metodología y en la conceptualización de los conceptos de empresa, de empresarios de economía de la empresa, de organización y administración y de responsabilidad social de la empresa (Los ángeles Gil, 1991)

Concepto de Comunicación. La comunicación, el acto comunicativo, lo podemos considerar. Pues, Como un proceso de participación. La realización de este proceso puede resultar exitosa o un fracaso. Como en el proceso intervienen un conjunto de elementos, de cada uno de ellos depende, en cierto modo, el éxito o el fracaso del acto (López, B. y Gallardo, 2005)

Definición de Organización. La organización laboral es un “grupo corporativo”, siendo este “una relación social que o bien está cerrada hacia afuera, o bien limitada mediante reglas y disposiciones de admisión de personas ajenas. Este objetivo se logra gracias a que tales reglas y ordenes se llevan a la práctica a través de la actualización de individuos especificados- por ejemplo, de un director o de un jefe – y de un grupo administrativo” (Fernández y Sánchez, 1997)

Concepto de Educación. La definición del sentido de la educación requiere una tarea previa: establecer sus características diferenciales. Nos encontramos ante la definición de un concepto que delimita el objeto central de la educación para la Salud. La educación hace referencia al hombre en su totalidad, de forma holística considerando también su contexto social, de donde surge la suma complejidad al pretender una conceptualización de dicho termino: por otra parte, las posiciones teóricas son diferentes, así como la escala de valores de los respectivos autores, de aquí que unos pongan su énfasis en una u otras de sus notas características (Perea, R., 2004).

Eficiencia Laboral. “Tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo y el tiempo que se emplea para realizar la tarea eficazmente” (Kootz et ali, 2001).

Clima organizacional. La fundamentación teórica básica sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de los estudios de Lewin (1951), para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

Satisfacción. Según Larouche y Delorme¹⁹ la satisfacción en el trabajo es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que éste detenta, resultante final de la interacción dinámica de conjuntos de coordenadas, llamados necesidades humanas e incitaciones del empleo.

Motivación. Zuluaga, M. (2001) La motivación posee componentes cognitivos, afectivos y de conductas. Las preferencias, persistencia y empeño o vigor son evidencias de los procesos motivacionales internos de una persona que se traducen en la responsabilidad, el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo, la productividad personal frente a la realización de las actividades laborales.

Logro. Cuando esta necesidad predomina, se manifiesta por la satisfacción que se obtiene al alcanzar metas y resultados.

Afiliación. Esta necesidad es impulsada por la satisfacción de tener buenas relaciones con los demás y disfrutar de la compañía de otros. La afiliación representa en gran medida lo que Maslow denominó necesidad de afecto.

Poder. Está constituida por la necesidad que existe en ciertas personas por el poder o de difundir sobre otros y con el ejercicio de la autoridad; ésta necesidad puede ser considerada como una variedad de la necesidad de estima.

Coaching. Este término proviene de la palabra inglesa coach, nombre que se asigna a los entrenadores deportivos. Con este esquema se propone que el líder asuma precisamente el rol del coach; de esta manera, las funciones básicas del directivo son motivar, entrenar, aconsejar y desarrollar a sus colaboradores, con la finalidad de lograr su cooperación y eficiencia para obtener un óptimo desempeño y un clima organizacional efectivo.

Cultura organizacional. La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros

de una organización y dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales. Es el conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización.

Tolerancia de Conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones. En 1968, dos estadounidenses, Schnedider y Bartlett, formularon un cuestionario para medir la percepción del clima en el interior de las compañías de seguros en función de seis dimensiones.

Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.

Apoyo. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo. Por su parte, Halpin y Crofts elaboraron un cuestionario de clima organizacional adaptado especialmente al dominio escolar. Este instrumento de 64 preguntas está compuesto por 8 dimensiones de las cuales 4 se apoyan en el comportamiento del cuerpo docente y 4 en el comportamiento del director de la escuela.

Consideración. Esta dimensión se refiere al comportamiento del director que intenta tratar a su personal docente de la manera más humana posible. Recientemente, Crane elaboró un cuestionario del clima adaptado a las empresas escolares. Este cuestionario comprende 36 preguntas que permiten analizar el clima en función de 5 dimensiones.

Autoevaluación. Actividad programada y sistemática de reflexión acerca de la propia acción desarrollada, sobre la base de información confiable, con la finalidad de emitir juicios valorativos fundamentados, consensuados y comunicables. Esta actividad debe, a su vez, ser efectiva para recomendar acciones orientadas a la mejora.

Capacidad. Habilidad de un individuo, una organización o un sistema para desempeñarse eficazmente, eficientemente y de manera sostenible.

Competencia. Características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular.

Cultura de evaluación. Cultura de una organización que valora la evaluación y busca soluciones a los problemas, y para lograrlo ensaya soluciones tentativas y pondera los resultados y las consecuencias de lo ejecutado, manteniéndose en un ciclo sin fin de supuesto–acción– prueba evidente–revisión, que es característico de la práctica científica acertada y de la buena administración.

Efectividad. Este concepto involucra la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo o dinero.

Organización. Es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no.

Productividad. Es una actitud que busca el mejoramiento continuo de todo cuanto existe. Es la convicción de que las cosas se pueden hacer mejor hoy que ayer y mañana, mejor que hoy. Adicionalmente, significa un esfuerzo continuo para adaptar las actividades económicas y sociales al cambio permanente de las situaciones, con la aplicación de nuevas teorías y nuevos métodos.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

Kerlinger y Lee (2002), nos mencionan que la hipótesis es una afirmación en forma de conjetura de la existencia de una relación de dos o más variables. Estas se dan planteadas en forma de oración declarativa y e relacionan las variables con otras que sean de forma general o específica.

3.1.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IESTP IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018.

H0: No existe relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la IESTP IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe vinculación directa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado IPT PERU, en el distrito de Los Olivos, 2018.

HE 2 No existe vinculación directa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado IPT PERU, en el distrito de Los Olivos, 2018.

HE 3 Existe una incidencia directa y significativa entre el clima organizacional y la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018.

HE 4 No existe una incidencia directa y significativa entre el clima organizacional y la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018.

HE 5 Existe una influencia directa entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño laboral del docente en sus funciones en el instituto de educación Superior Tecnológico Privado IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018.

HE 6 No existe una influencia directa entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño laboral del docente en sus funciones en el instituto de educación Superior Tecnológico Privado IPT PERU en el distrito de Los Olivos, 2018.

HE 7 Existe un impacto significativo entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el instituto de educación superior Tecnológico privado IPT PERU, en el distrito de Los Olivos, 2018.

HE 8 No existe un impacto significativo entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el instituto de educación superior Tecnológico privado IPT PERU, en el distrito de Los Olivos, 2018.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Variable 1: Clima Organizacional

Dimensión 1: Estructura organizacional

Chiavenato (2006) en su libro “Introducción a la teoría General de la Administración” nos enuncia que la estructura organizacional “puede imponer límites o libertad de acción para las personas, por medio de orden restricciones y limitaciones impuestas en la situación de trabajo, como reglas, reglamentos, procedimientos, autoridad, especialización, etcétera. Cuando más libertad, tanto mejor el clima” (p.58).

Considerando que toda organización consta necesariamente de una estructura organizacional y las instituciones educativas también tienen esta estructura de acuerdo a sus necesidades, donde consideramos las actividades, procesos y procedimientos para el funcionamiento de la misma.

Dimensión 2: Responsabilidad

Guédez (2006) en su libro “Ética y práctica de la responsabilidad social empresarial”, aseveró que la responsabilidad social es:

“Un conjunto de estrategias que permiten identificar, atender, anticipar y sobrepasar, las necesidades, expectativas y capacidades de los grupos de interés internos y externos”. Entonces, podríamos entender como la respuesta de las organizaciones a las expectativas de los sectores y agentes internos y externos con los que interactúa (p.30).

Dimensión 3: Riesgo

Mendez (2006) manifiesta que “los empleados son responsables de cumplir las tareas asignada y de realizar aportes personales e innovar en su trabajo; tiene conciencia sobre su participación en el proceso de decisiones de acuerdo con el cargo que ocupan y la tarea” (p47).

Podemos deducir, según lo planteado por el autor que se puede cohibir o incentivar la conducta de las personas mediante la dependencia de su superior, así como tener la negación a la iniciativa, o la restricción de decisiones personales, considerando que mientras más se incentiva, es mejor el clima organizacional.

La organización de la supervisión del desarrollo de la política de reducción de los desastres (2004) menciona que es “la probabilidad de que una amenaza se convierta en un desastre. La vulnerabilidad o las amenazas, por separado, no representan un peligro. Pero se juntan, se convierten en un riesgo, o sea, en la probabilidad de que ocurra un desastre” (p.65).

Entendiendo que, según la situación de trabajo, esta puede ser una fuerza para impulsar nuevos desafíos, mejorando el clima organizacional cuando hay más impulso.

Dimensión 4: Recompensas

Chiavenato (2009) indica que “la palabra recompensa significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien, una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de

retribución, realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización”.

Así también, es importante recalcar que según el autor la organización puede enfatizar críticas y sanciones, así como estimular recompensas e incentivos en virtud del alcance de los resultados, dejando a cada integrante libertar en el método de trabajo, mejorando el clima organizacional cuando hay más estímulo en las recompensas e incentivos.

Chuc, (2006) nos mencionó que: “Las recompensas o incentivos pueden ir desde un premio en efectivo hasta un mensaje no verbal. Las recompensas organizacionales tales como un salario justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada, constituye el primer incentivo en una relación laboral. Es importante no olvidar que a pesar de que el salario justo y los resultados del trabajo logren el equilibrio esperado, los humanos reclamamos reconocimiento adicional, son poderosos incentivos para mejorar la satisfacción del empleado y su desempeño” (p.61).

Dimensión 5: Calor y Apoyo

Litwin & Stringer, (1968) en su libro “clima organizacional” indicó que el calor y apoyo es: “La percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como jefes y subordinados”. A su vez, en cuanto al apoyo mencionan que “es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y otros empleados del grupo” (p.49).

Considerando el autor, como la organización puede mantener un clima organizacional frío y negativo o también podría crear un calor más humano, de compañerismo y de apoyos; observándose que más calidad en la organización, mejor será su clima organizacional.

Dimensión 6: Conflictos

Chiavenato (2006) en su libro “Introducción a la Teoría General de la Administración” menciona que los conflictos de una organización “puede establecer reglas y procedimientos para evitar choques de opiniones diferentes, como puede

incentivar diferentes puntos vista y administrar los conflictos que se derivan por medio de la confrontación” (p.82)

Considerando que la organización tiene la capacidad de establecer reglas y procedimientos con la finalidad de evitar choques de opinión diferentes, así como también tiene la posibilidad de incentivar la expresión de diferentes puntos de vista, administrado los conflictos mediante la confrontación. Aquí consideramos que cuantos más incentivos a la expresión de diferentes puntos de vista es mejor el clima organizacional.

Litwin & Stringer (1968) en su libro “clima organizacional” indicó sobre los conflictos “es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surja” (p.85).

El autor, aquí nos indica, que el director o los niveles más altos de la organización aceptan opiniones discrepantes y dan una rápida solución a los problemas presentados.

3.2.2. Variable 2: Desempeño Laboral Docente

Valdés (2004, p.16) en su publicación “Buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docente” conceptualiza el desempeño profesional del docente como un proceso sistemático para obtener datos certeros y fiables con el objeto de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la naturaleza de sus relaciones interpersonales reconociendo de esta manera, las siguientes dimensiones en el desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

Valdez (2001), define la evaluación del desempeño profesional como “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la

naturaleza de sus relaciones interpersonales. Para optimizar y posibilitar los espacios reales de desarrollo profesional.

Para el desempeño docente Valdez ha considerado cuatro dimensiones que se detallan a continuación:

Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas

Valdés (2004) en su publicación “Manual de buenas prácticas de evaluación de desempeño docente” nos da a conocer que: las capacidades pedagógicas como “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas” (p. 61).

El MINEDU (2013) toma esta dimensión como núcleo de la profesionalidad del docente. Considerando un saber específico, y el saber pedagógico construido en la reflexión teórica práctica, que le permite pelar a diversos saberes que le permitirán cumplir su rol docente. Así también, alude a la práctica específica de la enseñanza, que exige el interés y compromiso para con los estudiantes para su formación y aprendizaje. Además de requerir de la ética del educar, involucrando tres aspectos fundamentales como el criterio pedagógico, el liderazgo motivacional y la vinculación de su trabajo con sus estudiantes.

Dimensión 2: Emocionalidad

Valdés (2004, p 66) en su publicación “manual de buenas prácticas de evaluación de desempeño docente” nos dice que: “Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento”. Por tal motivo, los docentes deberán aprender a regularse ellos mismos, así como también el dominio de sus orientaciones negativas en el proceso de enseñanza.

Dimensión 3: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones

Valdés (2004) en su publicación “Manual de buenas prácticas de evaluación de desempeño docente” consideró que: “dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc.” (p. 67).

Asimismo, el autor manifiesta que parte de sus responsabilidades en el desempeño de sus funciones se encuentra la asistencia, puntualidad y participación de distintos eventos cívicos culturales.

Valdés (2004), en su publicación “Manual de buenas prácticas de evaluación de desempeño docente” con respecto a esta dimensión refiere que:

Dimensión 4: Relaciones Interpersonales

Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (...). En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase (p.69).

Considerando que cada individuo desea relacionarse de forma satisfactoria, estas son complejas y se debe preocupar en construirlas y mantenerlas en la familia, comunidad o el trabajo.

Por lo mismo, el director deberá fomentar adecuadamente las relaciones interpersonales con el personal docente que dirige, mostrando apoyo en sus actividades, realizando críticas constructivas, y fomentando la armonía en las distintas actividades.

3.3. Operacionalización de las Variables

Latorre, del Rincon y Amal (2005) en su libro “Bases metodológicas de la investigación educativa” de Barcelona, define la operacionalización de variables como:

“Es un proceso lógico de desagregación de los elementos más abstractos – los conceptos teóricos–, hasta llegar al nivel más concreto, los hechos producidos en la realidad y que representan indicios del concepto, pero que podemos observar, recoger, valorar, es decir, sus indicadores”.

3.2.1. Definición conceptual

Según flores (2015) en su investigación sobre “el liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de aprendizaje” de la universidad de Granada, se obtiene como definición conceptual a aquella que define teóricamente a las variables, a través de la abstracción científica y se manifiesta a través de la definición de términos básicos. Dicha definición conceptual nos permitirá tener una idea clara de lo que es conceptualmente nuestra variable.

Chiavenato (2006) en su libro “Introducción a la Teoría General de la Administración” nos conceptualiza el clima organizacional como:

La calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta. El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivaciones para determinadas conductas. Así, las dimensiones del clima organizacional son: Estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensas, calor y apoyo y conflicto. (p.82).

Fischman (2015), en su libro “el líder transformado” primera edición; definió que una organización es:

Un sistema de actividades coordinadas de dos o más personas, el trabajo en equipo y la búsqueda de objetivos comunes es esencial para la subsistencia de la organización hacia el individuo y del sistema de recompensas que emplee la organización hacia el individuo. (p.56).

Méndez (2006), en manifiesto denominado “Clima organizacional en Colombia, un método de análisis para su intervención. De la universidad del Rosario, Colombia; definió el clima organizacional como:

El ambiente de la organización, según la percepción del individuo de acuerdo a las condiciones que se encuentran en su proceso de interacción social y

en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (p.108).

Alvarado (2003) en su libro “Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas” asevera que clima es: “Una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95.)

Según Alves (2000) menciona que:

El clima organizacional es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. Además, el clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización (p.72).

Chiavenato, I. (2007, p. 14), en su libro “Administración de Recursos Humanos” infiere que el clima organizacional es: “El espacio o ambiente donde la persona se relacionan y se comunican. Una de las principales características del clima organizacional es que influye en la conducta de los miembros, como también el grado de responsabilidad. La motivación y el reconocimiento”.

Gaspar, G. (2011, p.235), en su escrito denominado “Manual de Recursos Humanos” señala que el clima organizacional conlleva: “A la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Por otra parte, también se conoce que es el conjunto de normas, valores y formas de pensar conglomerados de actitudes y conducta que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización”. Considerando así que la buena comunicación tiene que ir de la mano con el clima organizacional, esto nos permitirá

mantener una relación buena entre los partícipes de una organización. Lo que nos permitirá elevar el grado de satisfacción en el trabajo y por lo ende, su calidad y con ellos reconocer las deficiencias del clima organizacional.

Valdez (2004) en su publicación “Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes” nos conceptualiza, el desempeño profesional del docente como:

Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (p.16)

Chiavenato, I. (2010) en su libro “Administración de Recursos Humanos, quinta edición, Colombia define desempeño como: “Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización”. Es decir, nos afirma que un buen desempeño laboral sería la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización o empresa.

Arias, F.; Heredia, V. (2001) en su libro “Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño” quinta edición, afirma que: “La persona debe poseer los aspectos conceptuales prácticos para poder efectuar un trabajo. Esto permite poseer pericias para el control de equipos, para la interpretación de los procedimientos y para asimilar la innovación tecnológica que acompaña el desarrollo de nuevas oportunidades”. En sus escritos nos afirma que “...la personalidad, se refiere a los diversos estilos de percibir y actuar en el mundo”. Es decir, dichos estilos se refieren al manejo de las relaciones interpersonales, el pensamiento y las emociones.

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Variable 1: Clima organizacional

Es el ambiente de trabajo existente en el instituto de educación superior IPT PERU del Distrito de Los Olivos, Lima; 2018”, evaluado mediante cuestionario desde la percepción de los docentes, en base a sus dimensiones: Estructura organizacional, Responsabilidad, Riesgo, Recompensas, Calor y apoyo, Conflicto. Por lo cual, tener un buen clima institucional contribuye a un buen desarrollo de la institución, incita al compromiso a sus actividades encomendadas como al desarrollo de la institución, sentirse cómodo con un equipo de trabajo genera nuevos desafíos y retos tanto personales como institucionales.

Tabla 1.

Variable 1: Clima organizacional

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO Escala evaluados |
|--------------------------|---------------------------|---|---------------------------------|
| V1: Clima organizacional | Estructura organizacional | <ul style="list-style-type: none"> • Reglamentos • Procedimiento • Autoridad • Especificación | Cuestionario |
| | Responsabilidad | <ul style="list-style-type: none"> • Identificar • Atiende • Anticipa | Escala: Desacuerdo |
| | Riesgo | <ul style="list-style-type: none"> • Amenazas • Supervisión | Indiferente |
| | Recompensas | <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos | De acuerdo |
| | Calor y apoyo | <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Ayuda • Relación | |
| | Conflictos | <ul style="list-style-type: none"> • Solución | |

3.2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral docente:

Es el que hacer educativo realizado por los docentes del instituto de educación superior IPT PERÚ del Distrito de Los Olivos, Lima; 2018”, evaluado mediante un cuestionario, considerando sus dimensiones:

Tabla 2.
Variable 2: Desempeño laboral docente

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTOS |
|----------------------------------|--|---|---|
| V2: Desempeño laboral de docente | Capacidad pedagógica | <ul style="list-style-type: none"> • Rapidez • Horarios • Información • Dudas | Cuestionario Escala: Desacuerdo |
| | Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones | <ul style="list-style-type: none"> • Proyectos • Objetivos • Actividades | Indiferente |
| | Relación interpersonales | <ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Ambiente • relaciones | De acuerdo |

Mediante la encuesta pudimos ver bastante falencias con los docentes y el personal administrativo hace tiempo que no se encontró quienes se comprometan completamente con su trabajo las observaciones el análisis del estudio y las perspectivas.

3.3. Tipo y Nivel de Investigación

En la presente investigación se tuvo como base la teoría positivista, en la cual Kerlingr (1985.p18) nos dice que solo cuando el conocimiento se suele obtener de acuerdo a las reglas del método científico puede considerarse como al y sus leyes pueden usarse en la explicación y predicción de los fenómenos, incluso llegando a crear conocimientos.

3.3.1. Tipo

En la presente investigación, se desarrolla de Tipo Aplicada, sobre la cual Rodríguez Araujo (2014) nos dice que; tiene como objeto el estudio de un problema destinado a la acción. La investigación aplicada puede aportar hechos nuevos... si proyectamos suficientemente bien nuestra investigación aplicada, de modo que podamos confiar en los hechos puestos al descubierto, la nueva información puede ser útil y estimable para la teoría (p. 59).

3.3.2. Nivel

Siendo que, el resultado de la investigación sirve para darle solución a una problemática, aplicándose así en la institución educativa estudiada, dándole de esta forma una solución rápida y acertada.

Esta investigación es de nivel descriptivo

De corte transversal, al respecto Sánchez y Reyes (2014) mencionaron que “consiste en estudiar a los sujetos en un solo momento”, ya que su propósito fue definir y analizar las variables y su incidencia y la relación existente en un momento determinado.

Siendo que, la investigación presenta un corte transversal básico según el estudio y análisis que se realizará.

“Los estudios descriptivos por lo general fundamentan las investigaciones, las cuales a su vez nos proporcionan información que nos permiten llevar a cabo estudios de entendimiento y altamente estructurados” (Dankhe, 1986, p.46).

3.4. Diseño de la investigación

Siendo esta una investigación no experimental porque no se manipularán las variables, entendiéndose por esto que no se buscara cambiar ni alterar la percepción de los evaluados, asimismo, tampoco se aplicara ningún instrumento o técnica que distorsione su opinión. El estudio corresponde al diseño no experimental, considerando que en estos diseños las variables no son manipuladas de manera intencional, solo se analizan y estudian los fenómenos encontrados.

Así como menciona Rodriguez (2008), “Los diseños transversales el investigador realiza una sola medición de la o las variables en cada individuo”. Por lo tanto, el diseño para la presente investigación es transversal.

3.4.1. Diseño

La Investigación es de diseño descriptivo correlacional

Es una investigación Correlacional, según nos dice Castro (2009) “La investigación permitirá relacionar y asociar las variables, el cual se determina en

una misma muestra”. Cabe recordar que se definimos el clima organizacional y el desempeño docente dirigido específicamente a los docentes de las Instituciones de educación superior.

Considerando el siguiente diagrama de estudio:

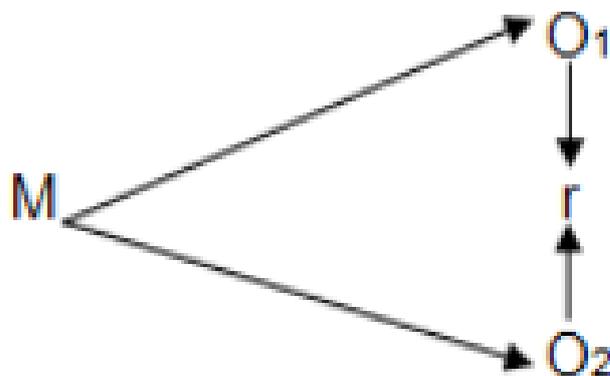


Figura 5. Diagrama de estudio correlacional

Dónde:

r , es el coeficiente de correlación entre las dos variables

O_2 , es la observación de la variable 2 desempeño laboral

O_1 , es la observación de la variable 1 clima organizacional

M , muestra

3.4.2. Método

El método de Investigación es Cuantitativo

La investigación está basado al enfoque cuantitativo, de esto tenemos que, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestó que “se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis en base a la medición numérica y el análisis resultado de la estadística, con el objetivo de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4). Reconociéndose de esta manera que es de tipo básica.

La metodología cuantitativa es aquella investigación que nos permite examinar los datos de manera científica, o en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población según Hernández et. Al (2014) “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.78).

Tamayo (2007) “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114).

Por lo que consideraremos como población de investigación a los 23 docente y 05 administrativos que laboran en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado IPT PERU.

Tabla 3.
Distribución de la Población

| Personal del IESTP IPT PERU | Cantidad | Total de Muestra |
|------------------------------------|-----------------|-------------------------|
| Administrativos | 3 | 3 |
| Docentes | 25 | 25 |
| TOTAL | 28 | 28 |

Elaboración Propia

3.5.2. Muestra

Sánchez Carlessi (1996), denomina a la muestra como “una representación significativa de las características de una población está sirve para representarla”. (p.111).

Según Hernández (2014) define la muestra como: “un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan los datos y tiene que definirse o delimitarse de ante mano con precisión”. Esta debe ser representativa de la población.

Nuestra población y muestra es de carácter finito por lo que la elección de las unidades de análisis se refiere específicamente a un total de 23 docentes y 05 administrativos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado IPT PERU, del distrito de Los Olivos.

Este tipo de conceptualización de muestra está fundamentado en la teoría de Hernández et al (2010, p213) que indica que... “ante la imposibilidad de un universo, todos los integrantes deben participar del estudio”.

Así mismo, este procedimiento se fundamenta en el aporte de Hernández et al (2010) quien menciona que este tipo de muestreo conocido también como muestra accesible refiere a ubicar a un conjunto de personas fáciles de reunir y trabajar con ellas.

Sánchez (1996), nos menciona que “Conocer el procedimiento de muestreo es indispensable para todo investigador, ya que usualmente no es posible trabajar con toda la población por el tiempo, esfuerzo y recursos que esto implicaría” (p. 107).

Tabla 4.
Muestra (Universo)

| Población | Cantidad | % |
|------------------------|-----------------|----------|
| Docentes | 25 | 100% |
| Administrativos | 3 | 100% |
| TOTAL | 28 | 100% |

Elaboración Propia

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para obtener la información correspondiente a la variable clima organizacional, se utilizará la técnica de la Encuesta, y para la obtención de la información de la variable desempeño laboral docente se usará la técnica de la observación, técnicas seleccionadas de acuerdo a las condiciones de las variables de estudio.

Tabla 5.
Técnica - Instrumentos

| TÉCNICAS | INSTRUMENTOS |
|-----------------|---------------------|
| Encuesta | Cuestionario |

Fuente: Las investigadoras

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

En nuestra investigación tomaremos como instrumento de recolección de datos el cuestionario, el cual ha sido elaborado considerando ambas variables de estudio, la cual nos ayudara a estandarizar el procedimiento y determinar con precisión los resultados.

Se aplicó a ambas variables de estudio, siendo el instrumento utilizado el cuestionario.

Aristides (2012), nos dice “el cuestionario es el instrumento cuantitativo más popular, utilizando para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el procedimiento”.

Validez

La validez según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 201), se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Los instrumentos fueron validados según la opinión o juicio de expertos y ya aplicados como instrumentos de medición.

Confiabilidad del instrumento.

Confiabilidad del instrumento Clima organizacional se realizó según el **Alfa de Cronbach**, cuya fórmula determina el grado de consistencia y precisión. La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 6.
Escala de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|--------------|
| 0,81 a 1,00 | Muy alta |
| 0,61 a 0,80 | Alta |
| 0,41 a 0,60 | Moderada |
| 0,21 a 0,40 | Baja |
| 0,01 a 0,20 | Muy baja |

Criterio de confiabilidad de valores

Tabla 7.

Escalas: ALL de Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| | Válido | 20 | 100,0 |
| Casos | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,969 | 20 |

Confiabilidad muy alta

Tabla 8.

Escalas: ALL de Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| | Válido | 20 | 100,0 |
| Casos | Excluido ^s | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,922 | 20 |

Confiabilidad muy alta

La presente investigación fue realizada mediante el método de validación de Juicio de Experto, para el cual contamos con profesionales Especializados en Administración siendo 02 profesionales quienes validaron el instrumento de investigación.

3.7. Métodos de análisis de datos

De acuerdo con el enfoque cuantitativo, se diseñó una base de datos para las variables, los cuales fueron medidos por un cuestionario, que luego fue procesados usando el análisis descriptivo.

Una vez realizada la recolección de datos por el instrumento mencionado, se continuará con los análisis estadísticos presentando los resultados en tablas y figuras trabajadas en el programa SPSS y tablas graficas de Excel, de acuerdo con las variables y dimensiones trabajadas. Para la prueba de las hipótesis usaremos el coeficiente Rho de Spearman, ya que el fin de esta investigación de determinar la relación entre las dos variables con un nivel de confianza del 99% y 1% de significancia.

3.8. Aspectos Éticos

Según las características de nuestra investigación no aplica, a razón de que se tomara como referencia percepciones dadas por lo docentes y administrativos, en el cual no se realizara cambios, ni modificaciones, solo se tomaran a manera de análisis y estudio para determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente..

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de la variable Clima organizacional presenta 6 dimensiones

Tabla 9.

Distribución Estructura organizacional, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

| Estructura organizacional | | | | | |
|---------------------------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Desacuerdo | 3 | 10,7 | 10,7 | 10,7 |
| | Indiferente | 5 | 17,9 | 17,9 | 28,6 |
| | De acuerdo | 20 | 71,4 | 71,4 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

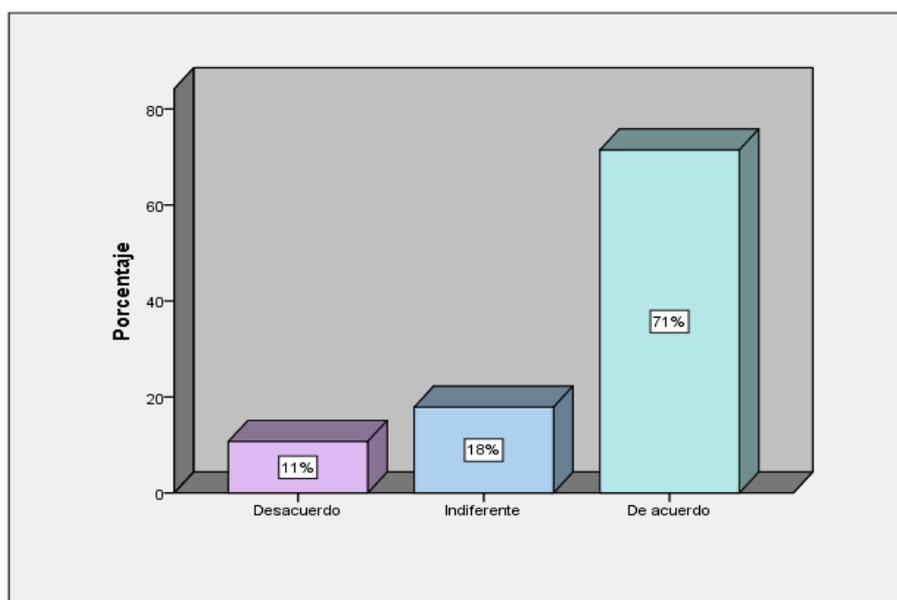


Figura 6. *Frecuencia Estructura organizacional, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.*

En la tabla 9 y figura 6 se observa que, respecto a la dimensión Estructura organizacional, el 11% presenta un nivel Desacuerdo, el 18% presenta un nivel Indiferente y el 71% presenta un nivel De acuerdo en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Tabla 10.

Distribución Responsabilidad, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

| | | Responsabilidad | | | |
|--------|-------------|-----------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Desacuerdo | 6 | 21,4 | 21,4 | 21,4 |
| | Indiferente | 8 | 28,6 | 28,6 | 50,0 |
| | De acuerdo | 14 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

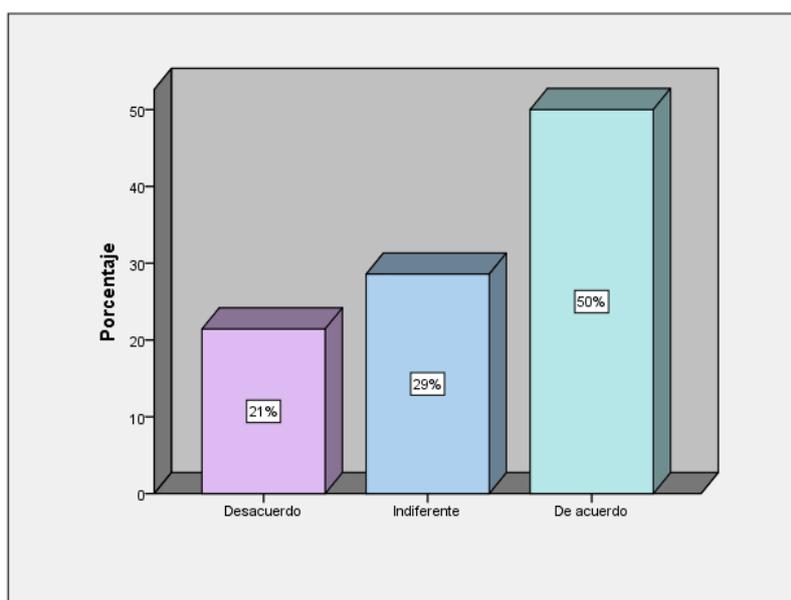


Figura 7. Frecuencia Responsabilidad, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de Los Olivos, Lima 2018.

En la tabla 10 y figura 7 se observa que, respecto a la dimensión Responsabilidad, el 21% presenta un nivel Desacuerdo, el 29% presenta un nivel Indiferente y el 50% presenta un nivel De acuerdo en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Tabla 11.

Distribución Riesgos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018

| | | Riesgos | | | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | |
| Válido | Desacuerdo | 6 | 21,4 | 21,4 | 21,4 |
| | Indiferente | 10 | 35,7 | 35,7 | 57,1 |
| | De acuerdo | 12 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

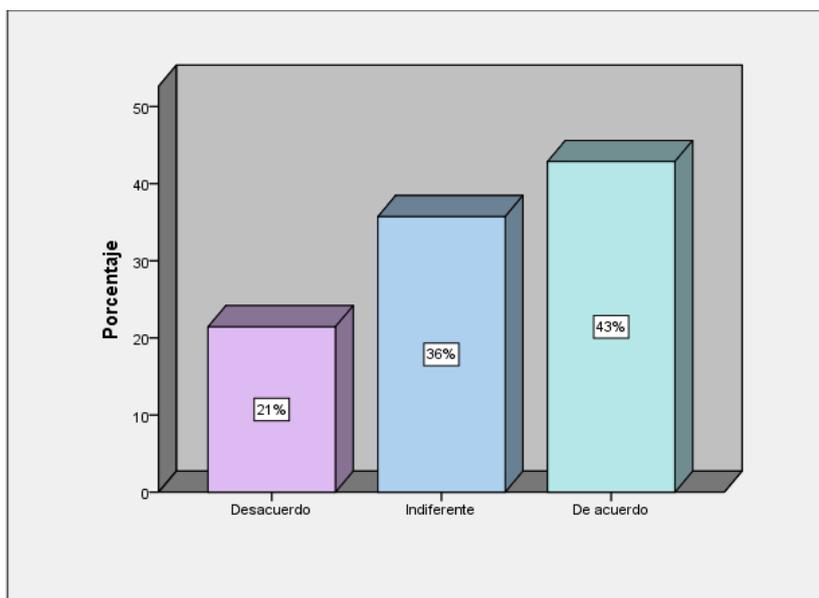


Figura 8. Frecuencia Riesgos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de Los Olivos, Lima 2018.

En la tabla 11 y figura 8 se observa que, respecto a la dimensión Riesgos, el 21% presenta un nivel Desacuerdo, el 36% presenta un nivel Indiferente y el 43% presenta un nivel De acuerdo en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Tabla 12.

Distribución Recompensas, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

| | | Recompensas | | | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|-------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | |
| Válido | Desacuerdo | 4 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | Indiferente | 9 | 32,1 | 32,1 | 46,4 |
| | De acuerdo | 15 | 53,6 | 53,6 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

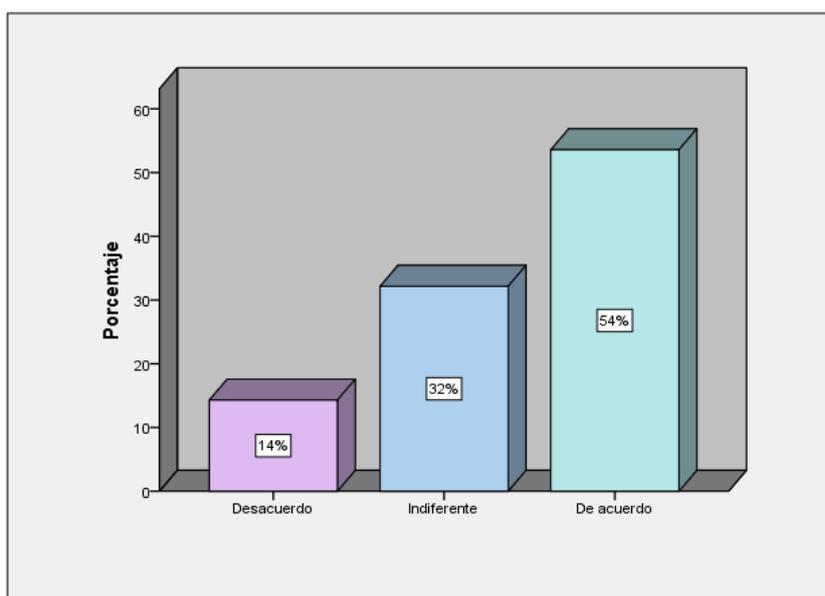


Figura 9. Frecuencia Riesgos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

En la tabla 12 y figura 9 se observa que, respecto a la dimensión Riesgos, el 14% presenta un nivel Desacuerdo, el 32% presenta un nivel Indiferente y el 54% presenta un nivel De acuerdo en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Tabla 13.

Distribución Calor y apoyo, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de Los Olivos, Lima 2018.

Calor y apoyo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Desacuerdo | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | Indiferente | 9 | 32,1 | 32,1 | 39,3 |
| | De acuerdo | 17 | 60,7 | 60,7 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

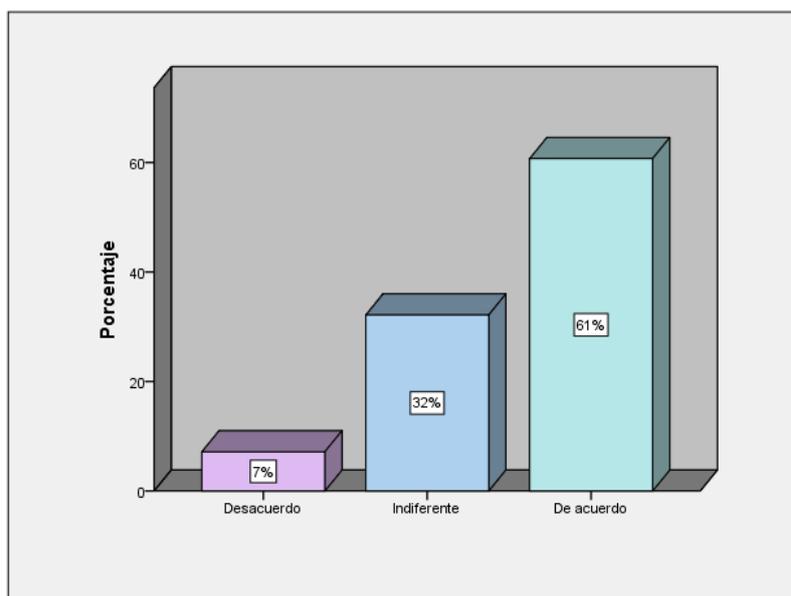


Figura 10. Frecuencia Calor y apoyo, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de Los Olivos, Lima 2018.

En la tabla 13 y figura 10 se observa que, respecto a la dimensión Calor y apoyo, el 7% presenta un nivel Desacuerdo, el 32% presenta un nivel Indiferente y el 61% presenta un nivel De acuerdo en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Tabla 14.

Distribución Conflictos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018

| | | Conflictos | | | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | |
| Válido | Desacuerdo | 6 | 21,4 | 21,4 | 21,4 |
| | Indiferente | 8 | 28,6 | 28,6 | 50,0 |
| | De acuerdo | 14 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

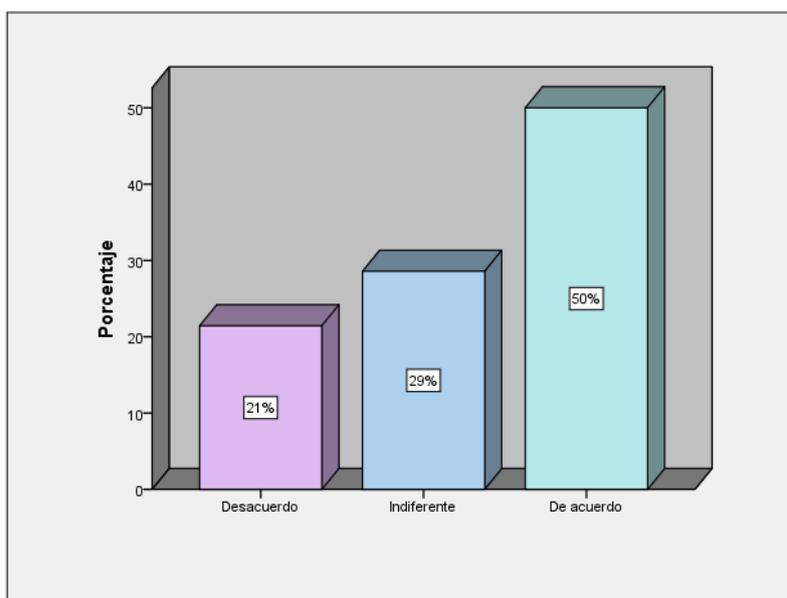


Figura 11. Frecuencia Conflictos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

En la tabla 14 y figura 11 se observa que, respecto a la dimensión Conflictos, el 21% presenta un nivel Desacuerdo, el 29% presenta un nivel Indiferente y el 50% presenta un nivel De acuerdo en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018.

4.2. Resultados descriptivos de la variable Desempeño docente presenta 4 dimensiones

Tabla 15.

Distribución Conflictos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018

| | | Clima organizacional | | | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | |
| | Desacuerdo | 4 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | Indiferente | 6 | 21,4 | 21,4 | 35,7 |
| | De acuerdo | 18 | 64,3 | 64,3 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

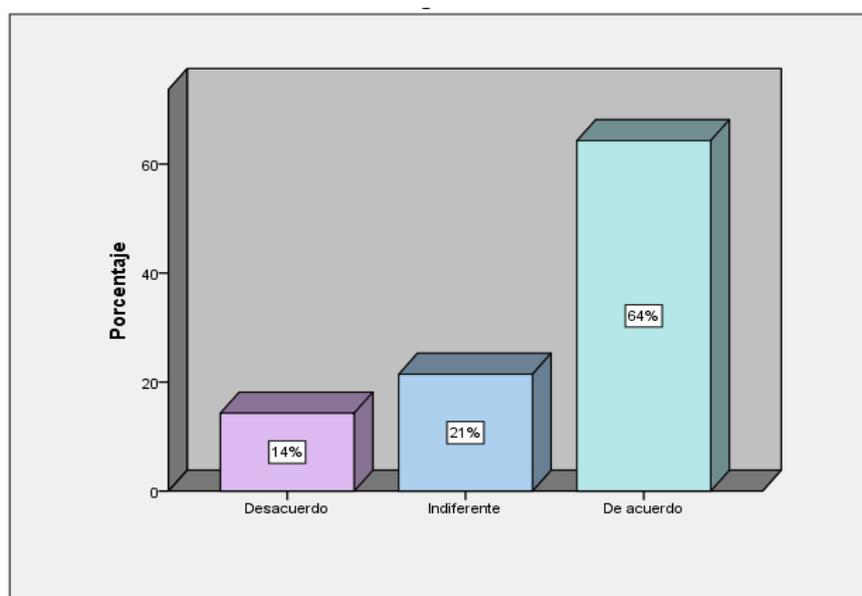


Figura 12. Frecuencia Conflictos, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

En la tabla 15 y figura 12 se observa que, respecto a la dimensión Conflictos, el 14% presenta un nivel Desacuerdo, el 21% presenta un nivel Indiferente y el 64% presenta un nivel De acuerdo en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Tabla 16.

Distribución Capacidad pedagógica, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Capacidad pedagógica

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Desacuerdo | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | Indiferente | 14 | 50,0 | 50,0 | 57,1 |
| | De acuerdo | 12 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| Total | | 28 | 100,0 | 100,0 | |

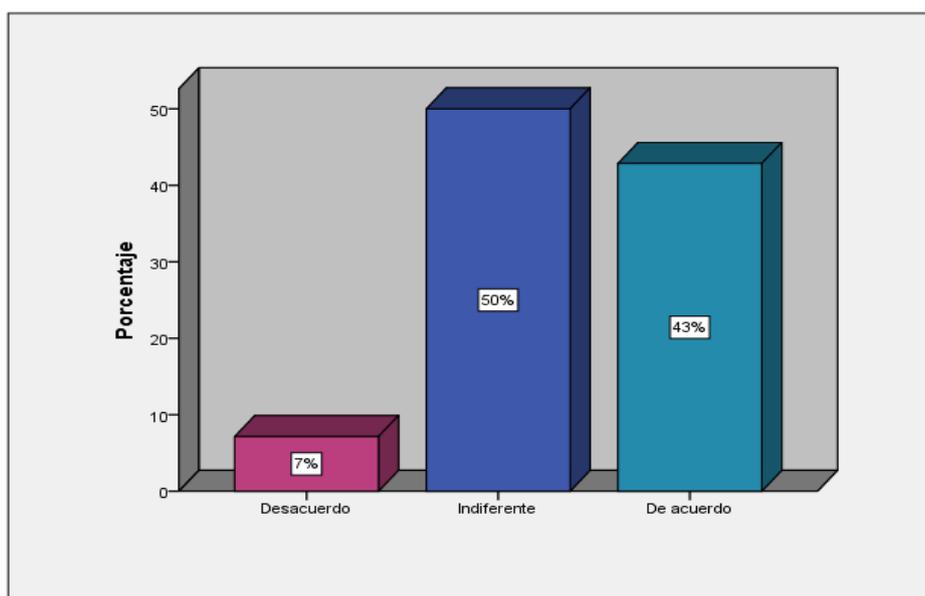


Figura 13. Frecuencia Capacidad pedagógica, docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018.

En la tabla 16 y figura 13 se observa que, respecto a la dimensión Capacidad pedagógica, el 7% presenta un nivel Desacuerdo, el 50% presenta un nivel Indiferente y el 43% presenta un nivel De acuerdo en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Tabla 17.

Distribución Emocionalidad, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

| | | Emocionalidad | | | Porcentaje |
|--------|-------------|---------------|------------|-------------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | acumulado |
| Válido | Desacuerdo | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | Indiferente | 14 | 50,0 | 50,0 | 57,1 |
| | De acuerdo | 12 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

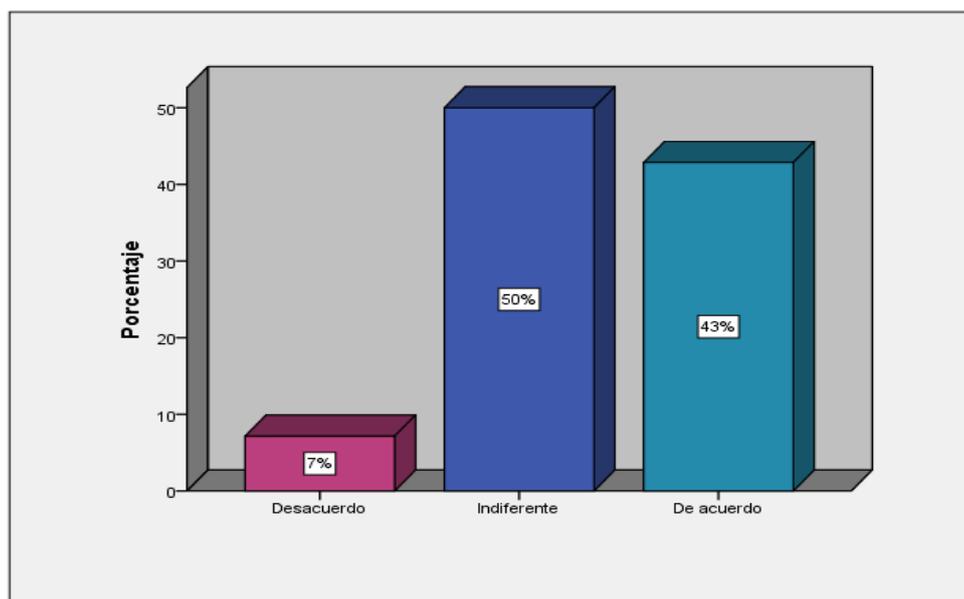


Figura 14. *Frecuencia Emocionalidad, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de Los Olivos, Lima 2018.*

En la tabla 17 y figura 14 se observa que, respecto a la dimensión Emocionalidad, el 7% presenta un nivel Desacuerdo, el 50% presenta un nivel Indiferente y el 43% presenta un nivel De acuerdo en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Tabla 18.

Distribución Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

| Responsabilidad en el desempeño de sus funciones | | | | Porcentaje | |
|--|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Desacuerdo | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | Indiferente | 12 | 42,9 | 42,9 | 50,0 |
| | De acuerdo | 14 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

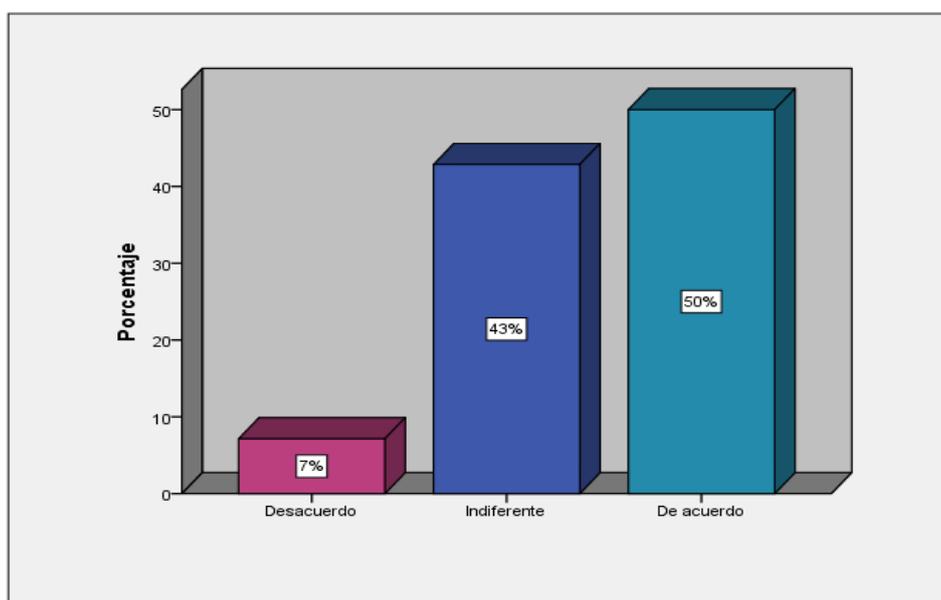


Figura 15. Frecuencia Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

En la tabla 18 y figura 15 se observa que, respecto a la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, el 7% presenta un nivel Desacuerdo, el 43% presenta un nivel Indiferente y el 50% presenta un nivel De acuerdo en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito.

Tabla 19.

Distribución Relaciones Interpersonales, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

| | | Relaciones Interpersonales | | | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|----------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | |
| Válido | Desacuerdo | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | Indiferente | 13 | 46,4 | 46,4 | 53,6 |
| | De acuerdo | 13 | 46,4 | 46,4 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

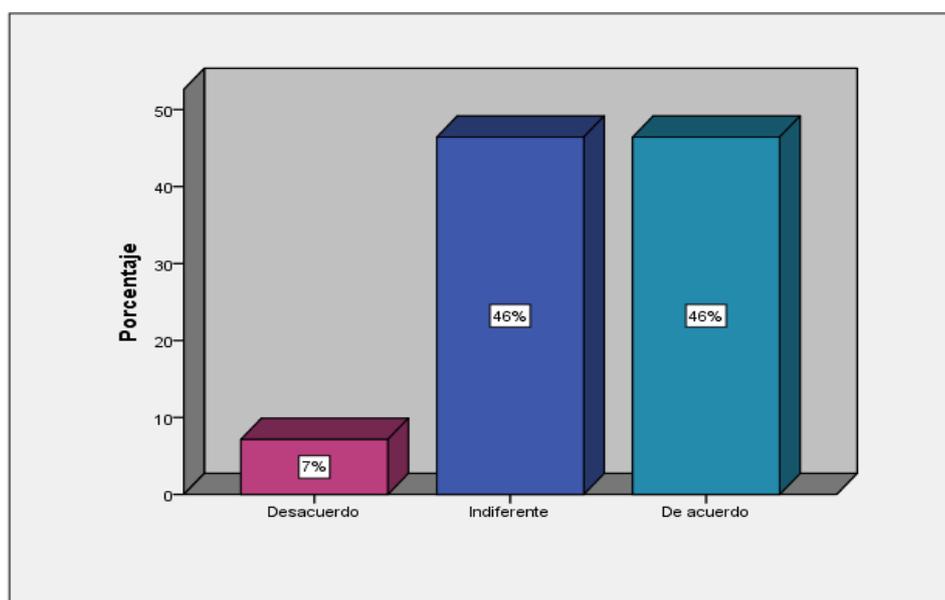


Figura 16. Frecuencia Relaciones Interpersonales, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

En la tabla 15 y figura 16 se observa que, respecto a la dimensión Relaciones Interpersonales, el 7% presenta un nivel Desacuerdo, el 46% presenta un nivel Indiferente y el 46% presenta un nivel De acuerdo en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Tabla 20.

Distribución Clima organizacional, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Clima organizacional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Desacuerdo | 2 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | Indiferente | 10 | 35,7 | 35,7 | 42,9 |
| | De acuerdo | 16 | 57,1 | 57,1 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

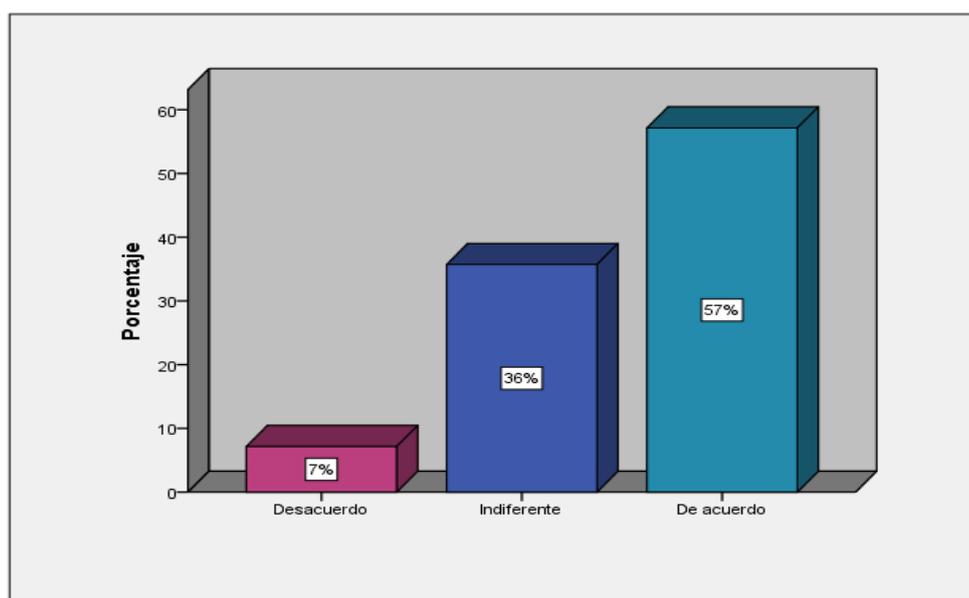


Figura 17. Frecuencia Clima organizacional, docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

En la tabla 20 y figura 17 se observa que, respecto a la dimensión Clima organizacional, el 7% presenta un nivel Desacuerdo, el 36% presenta un nivel Indiferente y el 57% presenta un nivel De acuerdo en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018.

4.3. Resultados descriptivos de tablas cruzadas

Tabla 21.

Clima organizacional y Desempeño docente en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

| | | Desempeño docente | | | | Total |
|----------------------|-------------|-------------------|-------------|------------|--------|-------|
| | | Desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | | |
| Clima organizacional | Desacuerdo | Recuento | 2 | 2 | 0 | 4 |
| | | % del total | 7,1% | 7,1% | 0,0% | 14,3% |
| | Indiferente | Recuento | 0 | 6 | 0 | 6 |
| | | % del total | 0,0% | 21,4% | 0,0% | 21,4% |
| | De acuerdo | Recuento | 0 | 2 | 16 | 18 |
| | | % del total | 0,0% | 7,1% | 57,1% | 64,3% |
| Total | Recuento | 2 | 10 | 16 | 28 | |
| | % del total | 7,1% | 35,7% | 57,1% | 100,0% | |

Fuente: Cuestionario docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

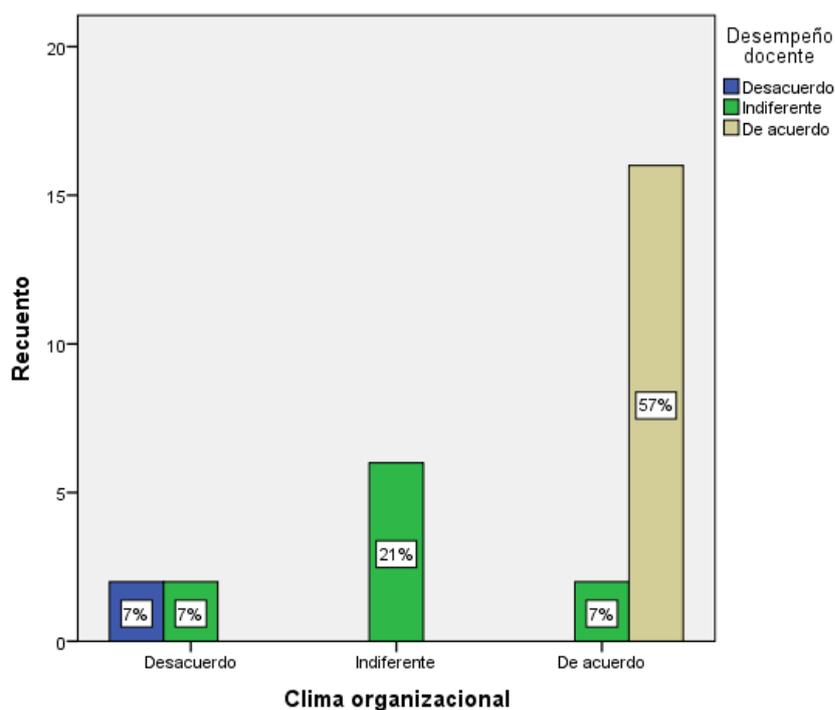


Figura 18. Clima organizacional y Desempeño docente en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Interpretación: Como se observa en la tabla 21 y figura 18; Clima organizacional en un nivel Desacuerdo, el 7% en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 presenta Desempeño docente en un nivel Desacuerdo y el 7% presenta un nivel Indiferente.

Por otro lado, Clima organizacional en un nivel Indiferente, el 21% en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018 presenta Desempeño docente en un nivel Indiferente.

Se realizó, Clima organizacional en un nivel De acuerdo, el 7% en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de Los Olivos, Lima 2018 presenta Desempeño docente en un nivel Indiferente y el 57% presenta un nivel De acuerdo.

Tabla 22.

Clima organizacional y Capacidad pedagógica en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Tabla cruzada Clima organizacional*Capacidad pedagógica

| | | Capacidad pedagógica | | | | |
|----------------------|-------------|----------------------|-------------|------------|--------|-------|
| | | Desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Total | |
| Clima organizacional | Desacuerdo | Recuento | 2 | 2 | 0 | 4 |
| | | % del total | 7,1% | 7,1% | 0,0% | 14,3% |
| | Indiferente | Recuento | 0 | 6 | 0 | 6 |
| | | % del total | 0,0% | 21,4% | 0,0% | 21,4% |
| | De acuerdo | Recuento | 0 | 6 | 12 | 18 |
| | | % del total | 0,0% | 21,4% | 42,9% | 64,3% |
| Total | Recuento | 2 | 14 | 12 | 28 | |
| | % del total | 7,1% | 50,0% | 42,9% | 100,0% | |

Fuente: Cuestionario docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

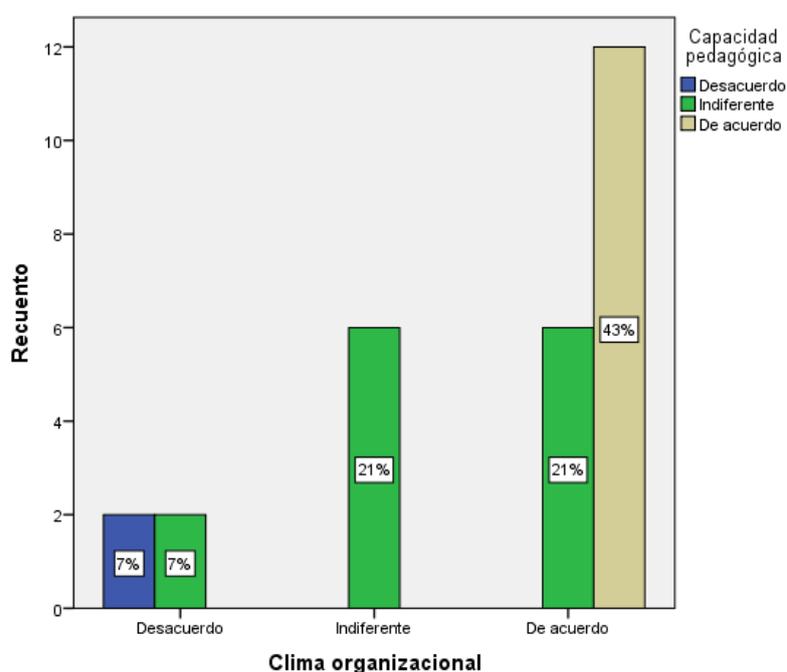


Figura 19. Clima organizacional y Capacidad pedagógica en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Interpretación: Como se observa en la tabla 22 y figura 19; Clima organizacional en un nivel Desacuerdo, el 7% en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 presenta Capacidad pedagógica en un nivel Desacuerdo y el 7% presenta un nivel Indiferente.

Por otro lado, Clima organizacional en un nivel Indiferente, el 21% en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 presenta Capacidad pedagógica en un nivel Indiferente.

Se realizó, Clima organizacional en un nivel De acuerdo, el 21% en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 presenta Capacidad pedagógica en un nivel Indiferente y el 43% presenta un nivel De acuerdo.

Tabla 23.

Clima organizacional y Emocionalidad en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

| | | | Emocionalidad | | | Total |
|----------------------|-------------|-------------|---------------|-------------|------------|--------|
| | | | Desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | |
| Clima organizacional | Desacuerdo | Recuento | 2 | 2 | 0 | 4 |
| | | % del total | 7,1% | 7,1% | 0,0% | 14,3% |
| | Indiferente | Recuento | 0 | 5 | 1 | 6 |
| | | % del total | 0,0% | 17,9% | 3,6% | 21,4% |
| | De acuerdo | Recuento | 0 | 7 | 11 | 18 |
| | | % del total | 0,0% | 25,0% | 39,3% | 64,3% |
| Total | | Recuento | 2 | 14 | 12 | 28 |
| | | % del total | 7,1% | 50,0% | 42,9% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

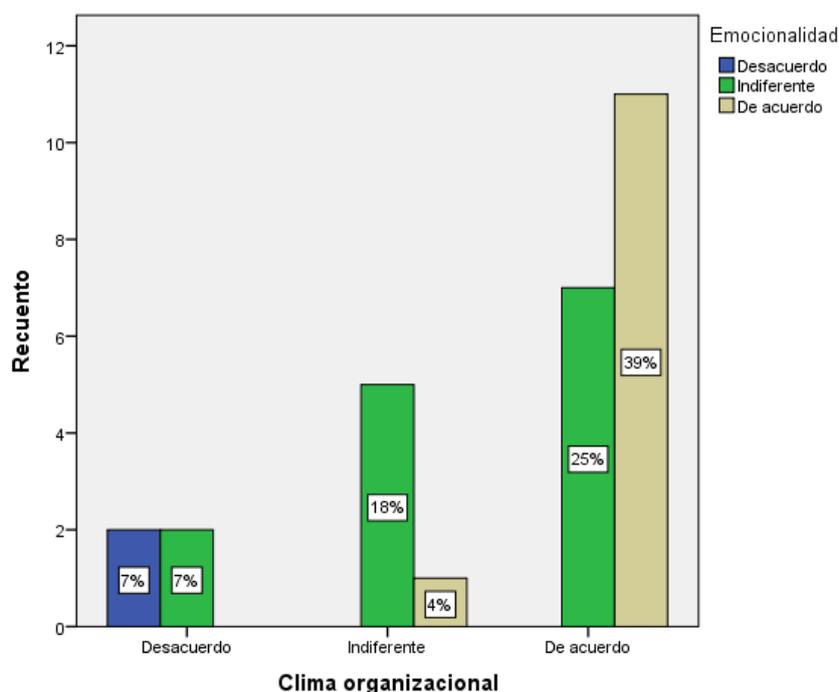


Figura 20. Clima organizacional y Emocionalidad en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Interpretación: Como se observa en la tabla 23 y figura 20; Clima organizacional en un nivel Desacuerdo, el 7% en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018 presenta Emocionalidad en un nivel Desacuerdo y el 7% presenta un nivel Indiferente.

Por otro lado, Clima organizacional en un nivel Indiferente, el 18% en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de Los Olivos, Lima 2018 presenta Emocionalidad en un nivel Indiferente y el 4% presenta un nivel De acuerdo.

Se realizó, Clima organizacional en un nivel De acuerdo, el 25% en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018 presenta Emocionalidad en un nivel Indiferente y el 39% presenta un nivel De acuerdo.

Tabla 24.

Clima organizacional y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Tabla cruzada Clima organizacional*Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

| | | Responsabilidad en el desempeño de sus funciones | | | | |
|----------------------|-------------|--|-------------|------------|--------|-------|
| | | Desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Total | |
| Clima organizacional | Desacuerdo | Recuento | 2 | 2 | 0 | 4 |
| | | % del total | 7,1% | 7,1% | 0,0% | 14,3% |
| | Indiferente | Recuento | 0 | 5 | 1 | 6 |
| | | % del total | 0,0% | 17,9% | 3,6% | 21,4% |
| | De acuerdo | Recuento | 0 | 5 | 13 | 18 |
| | | % del total | 0,0% | 17,9% | 46,4% | 64,3% |
| Total | Recuento | 2 | 12 | 14 | 28 | |
| | % del total | 7,1% | 42,9% | 50,0% | 100,0% | |

Fuente: Cuestionario docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

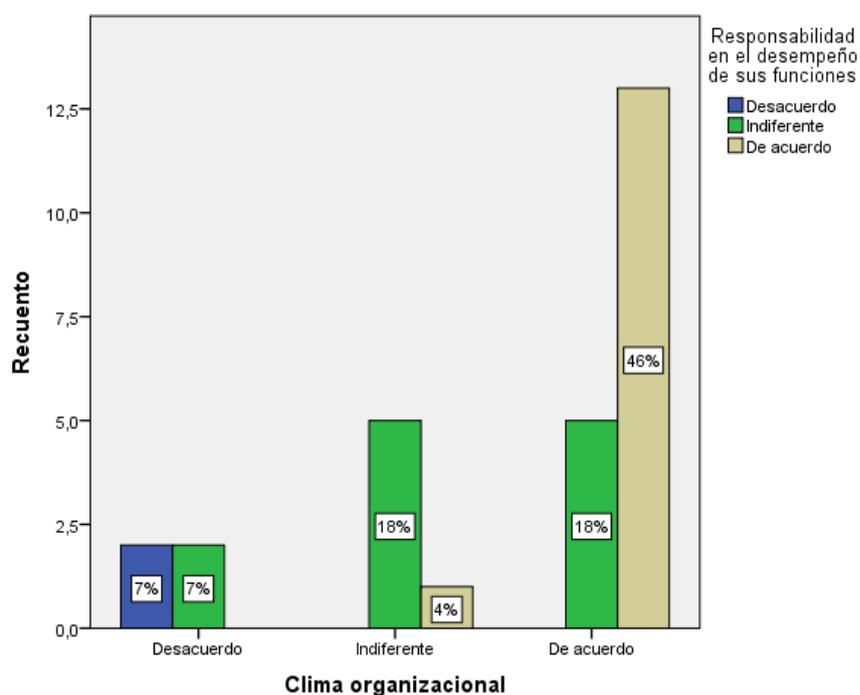


Figura 21. Clima organizacional y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Interpretación: Como se observa en la tabla 20 y figura 22; Clima organizacional en un nivel Desacuerdo, el 7% en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018 presenta Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en un nivel Desacuerdo y el 7% presenta un nivel Indiferente.

Por otro lado, Clima organizacional en un nivel Indiferente, el 18% en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018 presenta Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en un nivel Indiferente y el 4% presenta un nivel De acuerdo.

Se realizó, Clima organizacional en un nivel De acuerdo, el 18% en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de los olivos, Lima 2018 presenta Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en un nivel Indiferente y el 46% presenta un nivel De acuerdo.

Tabla 25.

Clima organizacional y Relaciones Interpersonales en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Tabla cruzada Clima organizacional*Relaciones Interpersonales

| | | Relaciones Interpersonales | | | | |
|----------------------|-------------|----------------------------|-------------|------------|-------|--------|
| | | Desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Total | |
| Clima organizacional | Desacuerdo | Recuento | 2 | 2 | 0 | 4 |
| | | % del total | 7,1% | 7,1% | 0,0% | 14,3% |
| | Indiferente | Recuento | 0 | 6 | 0 | 6 |
| | | % del total | 0,0% | 21,4% | 0,0% | 21,4% |
| | De acuerdo | Recuento | 0 | 5 | 13 | 18 |
| | | % del total | 0,0% | 17,9% | 46,4% | 64,3% |
| Total | | Recuento | 2 | 13 | 13 | 28 |
| | | % del total | 7,1% | 46,4% | 46,4% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

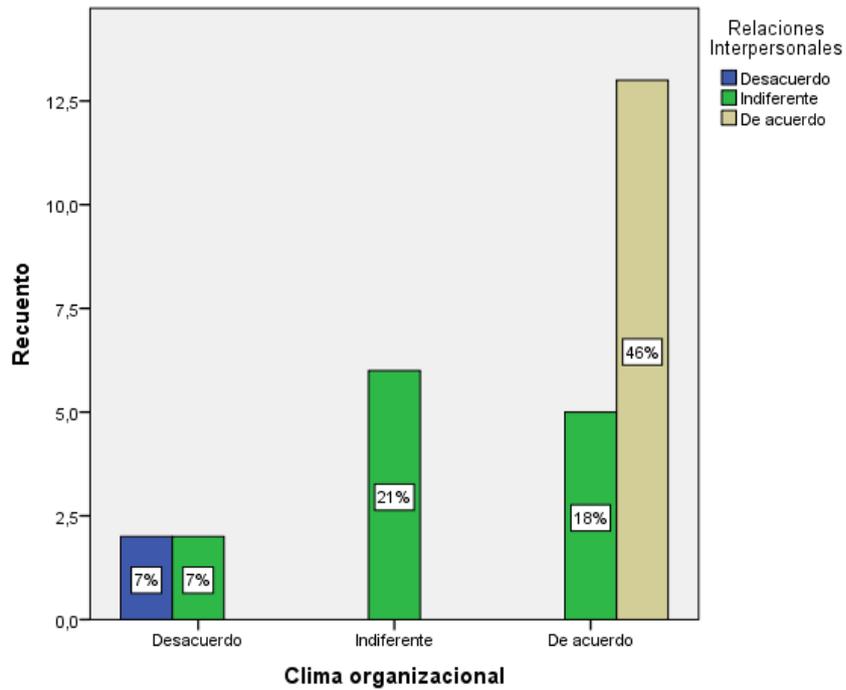


Figura 22. Clima organizacional y Relaciones Interpersonales en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Interpretación: Como se observa en la tabla 21 y figura 23; Clima organizacional en un nivel Desacuerdo, el 7% en docentes de IESP IPT PERÚ, del distrito de Los Olivos, Lima 2018 presenta Relaciones Interpersonales en un nivel Desacuerdo y el 7% presenta un nivel Indiferente.

Por otro lado, Clima organizacional en un nivel Indiferente, el 21% en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de Los Olivos, Lima 2018 presenta Relaciones Interpersonales en un nivel Indiferente y el 4% presenta un nivel De acuerdo.

Se realizó, Clima organizacional en un nivel De acuerdo, el 18% en docentes de IESP IPT PERU, del distrito de Los Olivos, Lima 2018 presenta Relaciones Interpersonales en un nivel Indiferente y el 46% presenta un nivel De acuerdo.

4.4. Relación entre las variables

Tabla 26.

Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones

Pruebas de normalidad)muestras menores o iguales a 30)

| | Shapiro-Wilk | | |
|--|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Estructura organizacional | ,612 | 28 | ,000 |
| Responsabilidad | ,757 | 28 | ,000 |
| Riesgos | ,787 | 28 | ,000 |
| Recompensas | ,744 | 28 | ,000 |
| Calor y apoyo | ,699 | 28 | ,000 |
| Conflictos | ,757 | 28 | ,000 |
| Clima organizacional | ,673 | 28 | ,000 |
| Capacidad pedagógica | ,758 | 28 | ,000 |
| Emocionalidad | ,758 | 28 | ,000 |
| Responsabilidad en el desempeño de sus funciones | ,745 | 28 | ,000 |
| Relaciones Interpersonales | ,753 | 28 | ,000 |
| Clima organizacional | ,718 | 28 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para poder seleccionar el tipo de la prueba estadística para el análisis de la hipótesis de la investigación, procedemos a determinar el tipo de distribución de los datos en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; al respecto la muestra asumida presenta un total de 28 individuos es por ello que utilizó la prueba denominada SW o Shapiro-Wilk con un nivel de significancia del 0,05 y para ello, se planteó lo siguiente:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

De acuerdo a la tabla 22 el valor de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha lo cual, indica que estos datos no provienen de una distribución

normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos, es decir en este caso se empleó el Rho Spearman.

4.5. Validación de hipótesis

4.5.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre Desarrollo fonológico y Nivel pragmático en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Ha: Si existe relación significativa entre Desarrollo fonológico y Nivel pragmático en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 27.

Prueba de Spearman Desarrollo fonológico y Nivel pragmático en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018

Correlaciones

| | | | Clima organizacional | Clima organizacional |
|--------------------|----------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,870** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 28 | 28 |
| | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | ,870** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 28 | 28 |

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Desarrollo fonológico y Nivel pragmático en IESP IPT PERU, del distrito de Los Olivos, Lima 2018.

4.5.2. Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre Desarrollo fonológico y Capacidad pedagógica en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Ha: Si existe relación significativa entre Desarrollo fonológico y Capacidad pedagógica en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 28.

Prueba de Spearman Desarrollo fonológico y Capacidad pedagógica en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| | | | Clima organizacional | Capacidad pedagógica |
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,701** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 28 | 28 |
| | Capacidad pedagógica | Coeficiente de correlación | ,701** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 28 | 28 |

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Desarrollo fonológico y Capacidad pedagógica en IESP IPT PERÚ, del distrito de Los Olivos, Lima 2018.

4.5.3. Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre Desarrollo fonológico y Emocionalidad en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Ha: Si existe relación significativa entre Desarrollo fonológico y Emocionalidad en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 29.

Prueba de Spearman Desarrollo fonológico y Emocionalidad en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------|---------------|
| | | | Clima | |
| | | | organizacional | Emocionalidad |
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,589** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 28 | 28 |
| | Emocionalidad | Coeficiente de correlación | ,589** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 28 | 28 |

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa moderado y directamente proporcional (con signo positivo) entre Desarrollo fonológico y Emocionalidad en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

4.5.4. Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre Desarrollo fonológico y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Ha: Si existe relación significativa entre Desarrollo fonológico y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 30.

Prueba de Spearman Desarrollo fonológico y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018

Correlaciones

| | | | Clima organizacional | Responsabilidad en el desempeño de sus funciones |
|-----------------|--|-----------------------------|----------------------|--|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,665** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 28 | 28 |
| | Responsabilidad en el desempeño de sus funciones | Coefficiente de correlación | ,665** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 28 | 28 |

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alto y directamente proporcional (con signo positivo) entre Desarrollo fonológico y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en IESP IPT PERÚ, del distrito de Los Olivos, Lima 2018.

4.5.5. Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre Desarrollo fonológico y Relaciones Interpersonales en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Ha: Si existe relación significativa entre Desarrollo fonológico y Relaciones Interpersonales en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 31.

Prueba de Spearman Desarrollo fonológico y Relaciones Interpersonales en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018

Correlaciones

| | | | Clima organizacional | Relaciones Interpersonales |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,738** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 28 | 28 |
| | Relaciones Interpersonales | Coeficiente de correlación | ,738** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 28 | 28 |

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alto y directamente proporcional (con signo positivo) entre Desarrollo fonológico y Relaciones Interpersonales en IESP IPT PERÚ, del distrito de Los Olivos, Lima 2018.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados.

Luego de haber elaborado la tabla estadística de cada uno de las encuestas de las 44 preguntas, en ella podemos hallar la media aritmética, desviación estándar, su respectiva moda y los valores máximos y mínimos obtenidos de cada una de las encuestas, la cual nos ayudará a reconocer cada una de las actividades que se viene realizando con certeza como de las actividades que faltarían desarrollar para fortalecer el trabajo en el Instituto Peruano de Turismo y Finanzas – IPT PERU.

Del mismo modo, realizamos un análisis de cada una de las preguntas la cual nos sirvió para evidenciar los logros alcanzados en cada ítem como también reconocer las debilidades que se tiene que superar, otro análisis que realizamos fue por dimensión, en ella identificamos las fortalezas y debilidades en cada una de ellas.

En esta sección realizamos la comprobación de cada una de las hipótesis planteadas inicialmente en el presente trabajo de investigación, para ello hacemos uso de cada una de las medidas estadísticas utilizadas para dar la confiabilidad a cada una de las hipótesis.

A la primera hipótesis específica planteada “Existe vinculación directa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado IPT PERU, 2018” como se pudo observar en el análisis por dimensiones el clima organizacional es muy favorable en dicha institución, en ella se obtuvo como media la más alta de 4,57 la cual nos indica que los datos obtenidos son favorable, por otro lado las capacidades pedagógicas obtuvo una media de 4,82 la más alta y como desviación nula mostrándonos una homogeneidad en los datos obtenidos, motivo por la cual podemos dar una afirmación a dicha hipótesis.

Para la hipótesis “Existe una incidencia directa y significativa entre el clima organizacional y la emocionalidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado IPT PERU, 2018”, como mencionamos el clima organizacional es favorable

en la institución, por otro lado la dimensión de emocionalidad cuenta con una media de 4,71 y una desviación nula la cual muestra homogeneidad en los datos obtenidos, sin embargo mayor relación se observó en el control emocional de parte de director frente a situaciones de conflicto ya sea entre estudiantes y docentes.

A la tercera hipótesis “Existe una influencia directa entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño laboral del docente en sus funciones en el instituto de educación Superior Tecnológico Privado IPT PERU, 2018” en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones nos muestra una media de 4,32 la más alta y la más baja de 2,75, lo cual nos muestra dificultad en la organización de reuniones previas frente a las actividades académicas u de otro tipo.

En la hipótesis “Existe un impacto significativo entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el instituto de educación superior Tecnológico privado IPT PERU, 2018” en la dimensión relaciones interpersonales se obtuvo la media más alta de 4,29 en la actividad de relación docente director es muy buena, mientras tanto tenemos dificultad en la supervisión de las relaciones interpersonales entre docentes ya que en ella se obtuvo una media de 2,93.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Los resultados obtenidos de la contratación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Desarrollo fonológico y Nivel pragmático en IESP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018. ($r_s = 0,870$, $p < 0.05$). Respecto a este resultado, encontramos que en la investigación realizada por Orlandini (2017), tiene un resultado similar en la incidencia de relación referente a su estudio en la institución educativa Antonia Moreno de Cáceres de la RD N07, UGEL N05 de San Juan de Lurigancho, Lima, 2017, por lo que podemos notar la alta incidencia de las variables en su interacción mutua, tratándose de instituciones de conformación distinta, independientemente de que una corresponda a una institución pública, y otra sea de origen privado.
- Segunda.** Los resultados nos muestra una alta relación entre las dimensiones correspondiente a la variable clima organizacional en relación con la variable desempeño laboral docente en su relación directa, con lo que se puede determinas que a más o mejor clima organizacional, se evidencia un mejor o mayor desempeño laboral. Sobre el mismo, en la investigación de Gutiérrez (2017). Se Observó en los resultados que el clima organizacional está relacionado directamente con el desempeño docente, interpretándose así, a mayores niveles de clima organizacional existirán mayores niveles de desempeño docente, además de presentar una correlación positiva considerable. Hecho que concuerda y se repite en los resultados encontrados en nuestra investigación.
- Tercera.** Así también, se observa que existe, según los resultados obtenidos una denotada indiferencia referente a las variables de análisis y sus dimensiones, en los encuestados, donde se denota con mayor nivel

en las dimensiones calor y apoyo, capacidad pedagógica, emocionalidad. Mostrando en todas ellas una actitud de desempeño laboral pragmática no emotiva. Pudiendo complementar la siguiente investigación con un estudio más profundo del nivel de antigüedad del docente, lo cual nos permitirá definir, si esto incide en el resultado o es relativo al mismo.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de los análisis realizados correspondientemente pondremos a consideración las siguientes recomendaciones:

- Primera.** Considerar que es necesario realizar actividades para fortalecer el respeto y reconociendo a los docentes desde una perspectiva de motivación y valoración a su buen trabajo realizado.
- Segunda.** Dar a conocer el uso de programas que apoyen a la mejora del clima laboral y que profundice el análisis de resultados obtenidos para una mejor interpretación del sentir de cada uno de los encuestados.
- Tercera.** Realizar de forma continua actividades de interrelación laboral, que permita una identificación del docente con la institución educativa, y de esta forma reducir el nivel de indiferencia ante las acciones de la institución educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F.; Heredia, V.(2001) Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño, 5a. Edición, México:Edit. Trillas
- Angrist, J. D., &Guryan, J.(2008). Does teacher testing raise teacher quality? Evidence fromstate certification requirements. NY:W.H. Freeman
- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. diagnóstico y consecuencia. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México D. F., México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos: Las organizaciones. 6.ª ed.) Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. (1era. ed.) México: Editorial McGraw –Hill.
- Chiavenato, M. (2004). Gestión de talento humano. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- Chiavenato Adalberto (2006). Introducción a la teoría General de la Administración.7ª Edición. México. Editorial Mc Graw Hill. 2006.
- Chiavenato, A. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: Edit. McGraw-Hill.
- Chiavenato,I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Chupayo (2007), en su investigación “clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo”
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. Décima Edición. México DF. México: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores. S.A.
- Federico Gan, Gaspar Berbel (2007). *Manual de Recursos Humanos*
- Fischman, D. (2015) El líder transformador I. Editorial Planeta. Lima .Perú
- Flores, C. (2015) El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes, un estudio de liderazgo educativo en la VI y VII Regiones

de Chile, tesis de doctorado. Granada: Universidad de Granada. Recuperado de: <https://hera.ugr.es/tesisugr/25584315.pdf>

García y Segura (2013), en su investigación “el clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de cajay , año 2013” <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/190>

Gaspar G. (2011) “Manual de Recursos Humanos” (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC.

Guédez, Víctor (2006). *Ética y práctica de la responsabilidad social empresarial*. Caracas: Venezuela. Editorial Planeta

Gutiérrez (2017). *Clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa pública Fe y Alegría N17*

Gutiérrez, P. (2006). *Curso de Hacienda Pública*. Ediciones Universidad Salamanca

Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.

Latorre, A., Del Rincón, D., & Arnal, J. (2005). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: experiencia.

Litwin y Stringer (1968) *Clima Organizacional*

López, A. y Gallardo, B. (2018). *Conocimiento y Lenguaje*. Universidad de Valencia

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

Milkovich, M. y Boudra, K. (1994). *Características del desempeño laboral*. Tercera Edición. Madrid. España: VCU.

Montenegro, I.(2005).*Evaluación del Desempeño Docente*. Fundamentos, modelos e instrumentos Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio McClelland (1994). Estudio de la motivación humana Madrid, España: Narcea.

Nieves, F. (2013). *Desempeño laboral y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi, de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*.

Palomino. F (2012). *EL desempeño del docente y la influencia que tiene en el aprendizaje de los estudiantes universitarios de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*.

- Perez Esclarin (2007). Calidad de la educación Popular. Caracas: San Pablo.
- Perez, Tenazoa y Rivera (2015), en su investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en lo Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, Año 2013”
- Quintero L., Africano R. y Faría L. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal, empresas vigilantes asociados costa oriental del lago. (Tesis de doctorado). Universidad de Zulia: Maracaibo. Obtenido desde www.revistanegotium.org.ve/
- Orlandini (2017) “clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Antonia Moreno d Cáceres de la RD N07, Ugel N05 de San Juan de Lurigancho, Lima, 2017,
- Ortiz (2017), en su investigación “clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 Maestro Victor Raul Haya de la Torre, del distrito de San Juan de Lurigancho, 2017
- Schawrtz, D. (1994). Pensar es grande la magia del éxito. Cuarenta y trezava edición. México DF. México: Editorial Herrera Hnos. S.A.
- Sandoval, (2004) Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas 2004; 27:78-82.
- The Ken Blanchard Companies (2017). *Liderazgo al más alto nivel*
- Valdes, H. (2004). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes.
- Valverde, G. A. (2009). Estándares y evaluación. En S. Schwartzman, & C. Cox (Eds.), Políticas educativas y cohesión social en América Latina. Santiago, Chile: Uqbar Editores.
- Varo (1994). Gestiona Estratégica de la Calidad en los Servicios Sanitarios. *Un Modelo de gestión Hospitalaria*
- Weber (1922) - Manuel Fernández – Ríos José C. Sánchez – 1997 “Eficacia Organizacional” Real Académica Española, Diccionario de la lengua española – Actualización 2018

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | METODOLOGÍA | POBLACIÓN |
|---|--|---|--|--|--|
| <p>Problema general ¿El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes IESTP IPT PERU del distrito de los olivos, Lima 2018?</p> <p>Problemas específicos 1.- ¿El clima organizacional se vincula con las capacidades con las capacidades pedagógicas de los docentes en el IESTP IPT PERU del distrito de los olivos, Lima 2018? 2.- ¿De qué manera el clima organizacional incide con la emocionalidad de los docentes en el IESTP IPT PERU del distrito de los olivos, Lima 2018? 3.- ¿El clima organizacional influye en la responsabilidad en el desempeño</p> | <p>Objetivo general ¿Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en el IESTP IPT PERU, 2018?</p> <p>Objetivos específicos 1.- Determinar si el clima organizacional se vincula con las capacidades pedagógicas de los docentes en el IESTP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 2.- Evaluar si el clima organizacional incide con la emocionalidad de los docentes en el IESTP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 3.- Establecer si el clima organizacional influye en la responsabilidad en el desempeño laboral de los docentes en el</p> | <p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de IESTP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018</p> <p>Hipótesis específicas 1.- Existe vinculación directa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en el IESTP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 2.- Existe una incidencia directa y significativa entre el clima organizacional y la emocionalidad en el IESTP IPT, PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 3.- Existe una influencia directa entre el clima organizacional y la responsabilidad en el</p> | <p>Clima organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estructura organizacional Responsabilidad Riesgo Recompensas Calor y Apoyo <p>Desempeño laboral docente</p> <ul style="list-style-type: none"> Conflictos Capacitación pedagógica Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones Relaciones interpersonales | <p>Tipo de Investigación: Cuantitativa de tipo de básica</p> <p>Nivel de estudio: Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental</p> <p>Investigación: Corte transversal o transeccional.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario</p> <p>El modelo que fue sometido a una validación por juicio de expertos y test de confiabilidad del alfa de crombach.</p> | <p>Población y Muestra: Nuestra población y muestra es de carácter finito por lo que la elección de las unidades de análisis se refiere específicamente a un total de 25 docentes y 03 administrativos del Instituto de Educación Superior Privada IPT PERU, del distrito de Los Olivos. El muestreo empleado fue el de tipo probabilístico estratificado.</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| <p>laboral de los docentes en el IESTP IPT PERU del distrito de los olivos, Lima 2018? 4.- ¿El clima organizacional impacta con las relaciones interpersonales de los docentes en el IESTP IPT PERU del distrito de los olivos, Lima 2018?</p> | <p>IESTP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 4.- Determinar si el clima organizacional impacta con las relaciones interpersonales de los docentes en el IESTP IPT PERU, del distrito de los olivos, ¿Lima 2018?</p> | <p>desempeño laboral de los docentes en sus funciones en el IESTP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018 4.- Existe un impacto significativo entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el IESTP IPT PERU, del distrito de los olivos, Lima 2018</p> | | | |
|--|---|--|--|--|--|

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Objetivo general: Analizar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño docente del IESTP Instituto Peruano de Turismo y Finanzas – IPT PERU, del distrito de Los Olivos, en el año 2018.

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nota: Adaptado de Chiavenato (2006). Administración de recursos humanos

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES VARIABLE INDEPENDIENTE | ÍTEM |
|----------------------|---------------------------|------------------------------------|------|
| Clima Organizacional | Estructura Organizacional | Reglamentos | 1 |
| | | Procedimiento | 2 |
| | | Autoridad | 3 |
| | | Especialización | 4 |
| | Responsabilidad | Identifica | 5 |
| | | Atiende | 6 |
| | | Anticipa | 7 |
| | Riesgos | Amenazas | 8 |
| | | Supervisión | 9 |
| | Recompensas | Incentivos | 10 |
| | | Motivación | 11 |
| | Calor y Apoyo | Ayuda | 12 |
| | | Relaciones | 13 |
| | Conflictos | Solución | 14 |

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES VARIABLE DEPENDIENTE | ÍTEM |
|-------------------|--|----------------------------------|------|
| Desempeño Laboral | Capacidad | Fluidez, rapidez | 1 |
| | | Aceptación | 2 |
| | Pedagógica | Horarios | 3 |
| | | Información | 4 |
| | Emocionalidad | Identifica | 5 |
| | | Aplicación | 6 |
| | | Información | 7 |
| | responsabilidad en el desempeño de sus funciones | Dudas | 8 |
| | | Proyectos | 9 |
| | | horario, objetivos | 10 |
| | | actividades | 11 |
| | relaciones Interpersonales | respeto | 12 |
| | | ambiente | 13 |
| | | relaciones | 14 |

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

El objetivo de presente cuestionario es poder conocer tu opinión respecto al clima organización y desempeño laboral docente del IESTP IPT PERU, Los Olivos.

Marca con un aspa (x) en los casilleros del lado derecho de cada afirmación, selecciona la alternativa que según tu opinión la describe con mayor exactitud.

| NUNCA | CASI NUNCA | ALGUNAS VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | El director se preocupa por el cumplimiento de las leyes, reglamentos, normas y disposiciones emanadas por el ministerio de educación, para la realización de una buena gestión en beneficio de las capacidades pedagógicas del docente. | | | | | |
| 2 | En el procedimiento de la gestión de clases del docente se control la asistencia y puntualidad en la institución educativa. | | | | | |
| 3 | El procedimiento de gestión de clases se evalúa la responsabilidad en el desempeño de sus funciones. | | | | | |
| 4 | Recibes el apoyo del director para la realización del trabajo asignado resolviendo las dudas presentadas. | | | | | |
| 5 | El director organiza capacitaciones de información, especialización y actualización para su personal docente de forma constante para el logro de objetivos. | | | | | |
| 6 | El Director participa en las capacitaciones de especialización y actualización docente para absolver dudas en su explicación de clases | | | | | |
| 7 | El director identifica los problemas existentes y actúa con rapidez en la solución de los mismos. | | | | | |
| 8 | El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades de los docentes para el correcto desarrollo de sus actividades | | | | | |
| 9 | La institución educativa organiza las reuniones con docentes con anticipación para el cumplimiento de proyectos establecidos por la institución. | | | | | |
| 10 | El director anticipa la programación académica a sus docentes para la preparación de sus clases. | | | | | |
| 11 | Existe interferencia de la autoridad de la institución educativa en el desempeño laboral docente | | | | | |
| 12 | Considera usted, que existe interferencia de la autoridad de la institución educativa en la selección y contratación del personal docente. | | | | | |
| 13 | Se realizan supervisiones mediante entrevistas periódicas sobre las relaciones interpersonales de los docentes. | | | | | |
| 14 | Se realizan supervisiones de clases considerando factores de capacitación pedagógica del docente. | | | | | |
| 15 | La institución educativa otorga una serie de incentivos y reconocimientos mediante la identificación de los mismos. | | | | | |
| 16 | Me Sienten motivados cuando la institución muestra interés por mi trabajo y mi buen desempeño laboral. | | | | | |
| 17 | Siente Ud. que la institución educativa los ayuda y dan oportunidades de desarrollo para su crecimiento personal y profesional. | | | | | |
| 18 | La institución educativa organiza eventos sociales para confraternizar con sus trabajadores para la mejora de las relaciones interpersonales. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 19 | La institución educativa se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad incentivando el respeto mutuo. | | | | | |
| 20 | Ante la presentación de conflictos en el desarrollo de clases con el estudiante, el director interfiere a favor del estudiante. | | | | | |
| 21 | El director actúa con rapidez en la solución e identificación de problemas | | | | | |
| 22 | La institución educativa controla la asistencia, puntualidad y correcto procedimiento en la gestión de clase de los docentes. | | | | | |
| 23 | Los docentes cumplen con el horario programado según lo indicado por la institución educativa. | | | | | |
| 24 | Se involucra al docente considerando sus capacidades pedagógicas en la elaboración de reglamentos, planes y otros instrumentos de gestión. | | | | | |
| 25 | El director identifica y canaliza el reconocimiento de los docentes mediante una serie de incentivos. | | | | | |
| 26 | El docente identifica con la institución educativa realizando actividades de promoción y apoyo a la institución educativa. | | | | | |
| 27 | El docente controla su estado emocional ante un conflicto suscitado en su institución con sus colegas o alumnos. | | | | | |
| 28 | . En la institución educativa nos informan y dan oportunidades de desarrollo, ayudando el crecimiento personal y profesional | | | | | |
| 29 | Siente Usted, que la institución educativa le brinda la información adecuada para la preparación de clases y su desarrollo | | | | | |
| 30 | Cuando se presentan dudas para la realización del trabajo asignado recibes el apoyo del director. | | | | | |
| 31 | Considera usted, que absuelve sus dudas para el desempeño de sus funciones en las capacitaciones programadas por el director. | | | | | |
| 32 | Para la realización de proyectos establecidos por la institución se organiza reuniones con docentes con anticipación. | | | | | |
| 33 | Para el cumplimiento de objetivos el director organiza capacitaciones de información, especialización y actualización para su personal docente. | | | | | |
| 34 | El docente cumple con los objetivos trazados durante el semestre con responsabilidad. | | | | | |
| 35 | Para el cumplimiento de actividades el director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades de los docentes | | | | | |
| 36 | Siente usted que la institución educativa incentiva el respeto mutuo en solución de conflictos | | | | | |
| 37 | Para un buen ambiente laboral, el director promueve el buen clima organizacional entre docentes y personal administrativo | | | | | |
| 38 | La institución educativa se preocupa por mantener un buen ambiente laboral permanentemente para la mejora del clima organizacional. | | | | | |
| 39 | Las relaciones interpersonales de los docentes son supervisadas mediante entrevistas periódicas | | | | | |
| 40 | Siente usted que la relación entre docente y director se desarrolla manteniendo el buen clima organizacional | | | | | |

SEXO:

EDAD:

TIEMPO TRABAJANDO EN LA EMPRESA:

EDUCACIÓN:

PUESTO:

Anexo 4: Validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de **TALLER DE TESIS** de la carrera de **Administración y Finanzas de Negocios Globales**, por lo cual, le SOLICITAMOS SU PARTICIPACION en la Validez de los instrumentos de investigación para la Tesis con los cuales realizaremos la recolección de información necesaria para el desarrollo de nuestra investigación para la tesis, y poder optar por el Grado Académico de **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**.

Nuestra tesis se titula: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE EN EL INSTIUTO DE EDUCACION SUPERIOR IPT PERU DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, LIMA, 2018**". y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento adjunto.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Matriz de consistencia
- Operacionalización de las variables.
- Instrumento - encuesta

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Bach. Salinas Dulanto Cindy Katherine



Firma

Bach. Cercedo Albino Kelly Carina

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

| N | ITEMS | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencia |
|----|--|-------------|----|------------|----|----------|----|------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | El director se preocupa por el cumplimiento de las leyes, reglamentos, normas y disposiciones emanadas por el ministerio de educación, para la realización de una buena gestión en beneficio de las capacidades pedagógicas del docente. | / | | / | | / | | |
| 2 | En el procedimiento de la gestión de clases del docente se controla la asistencia y puntualidad en la institución educativa. | / | | / | | / | | |
| 3 | El procedimiento de gestión de clases se evalúa la responsabilidad en el desempeño de sus funciones | / | | / | | / | | |
| 4 | Recibes el apoyo del director para la realización del trabajo asignado resolviendo las dudas presentadas. | / | | / | | / | | |
| 5 | El director organiza capacitaciones de información, especialización y actualización para el personal docente de forma constante para el logro de objetivos. | / | | / | | / | | |
| 6 | El director participa en las capacitaciones de especialización y actualización y actualización docente para absolver dudas en su aplicación de clases | / | | / | | / | | |
| | RESPONSABILIDAD | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 7 | El director identifica los problemas existentes y actúa con rapidez en la solución de los mismos. | / | | / | | / | | |
| 8 | El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades de los docentes para el correcto desarrollo de sus actividades | / | | / | | / | | |
| 9 | La institución educativa organiza las reuniones con docentes con anticipación para el cumplimiento de proyectos establecidos por la institución. | / | | / | | / | | |
| 10 | El director anticipa la programación académica a sus docentes para la preparación de sus clases. | / | | / | | / | | |
| | RIESGOS | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 11 | Existe interferencia de la autoridad de la institución educativa en el desempeño laboral docente. | / | | / | | / | | |
| 12 | Considera Usted, que existe interferencia de la autoridad de la institución educativa en la selección y contratación del personal docente. | / | | / | | / | | |
| 13 | Se realizan supervisiones mediante entrevistas periódicas sobre las relaciones interpersonales de los docentes | / | | / | / | / | | |
| 14 | Se realizan supervisiones de clases considerando factores de capacitación pedagógica del docente con los alumnos. | / | | / | / | / | | |
| | RECOMPENSAS | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 15 | La institución educativa otorga una serie de incentivos y reconocimientos mediante la identificación de los mismos. | / | | / | | / | | |
| 16 | Me Siento motivado cuando la institución muestra interés por el trabajo del docente y su buen desempeño laboral. | / | | / | | / | | |
| | CALOR Y APOYO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 17 | Siente Ud. que la institución educativa los ayuda y dan oportunidades de desarrollo para su crecimiento personal y profesional. | / | | / | | / | | |
| 18 | La institución educativa organiza eventos sociales para confraternizar con sus trabajadores para la mejora de las relaciones interpersonales. | / | | / | | / | | |
| | CONFLICTOS | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 19 | La institución educativa se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad incentivando el respeto mutuo | / | | / | | / | | |
| 20 | Ante la presentación de conflictos en el desarrollo de clases con el estudiante, el director interfiere a favor del estudiante. | / | | / | | / | | |
| | CAPACITACION | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 21 | El director actúa con rapidez en la solución e identificación de problemas | / | | / | | / | | |
| 22 | La institución educativa controla la asistencia, puntualidad y correcto procedimiento en la gestión de clase de los docentes. | / | | / | | / | | |
| 23 | Los docentes cumplen con el horario programado según lo indicado por la institución educativa | / | | / | | / | | |

| | | | | | | | |
|---|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 24 | Se involucra al docente considerando sus capacidades pedagógicas en la elaboración de reglamentos, planes y otros instrumentos de gestión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| EMOCIONALIDAD | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 25 | El director identifica y canaliza el reconocimiento de los docentes mediante una serie de incentivos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | El docente se identifica con la institución educativa realizando actividades de promoción y apoyo a la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | El Docente controla su estado emocional ante un conflicto suscitado en su institución con sus colegas o alumnos | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | En la institución educativa nos informan y dan oportunidades de desarrollo, ayudando el crecimiento personal y profesional | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | Siente Usted, que la institución educativa le brinda la información adecuada para la preparación de clases y su desarrollo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 30 | Cuando se presentan dudas para la realización del trabajo asignado recibes el apoyo del director. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 31 | Considera Usted, que absuelve sus dudas para el desempeño de sus funciones en las capacitaciones programadas por el director | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 32 | Para la realización de proyectos establecidos por la institución se organiza reuniones con docentes con anticipación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 33 | Para el cumplimiento de objetivos el director organiza capacitaciones de información, especialización y actualización para su personal docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 34 | El docente cumple con los objetivos trazados durante el semestre con responsabilidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 35 | Para el cumplimiento de actividades el director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades de los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| RELACIONES INTERPERSONALES | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 36 | Siente usted que la institución educativa incentiva el respeto mutuo en solución de conflictos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 37 | Para un buen ambiente laboral, el director promueve el buen clima organizacional entre docentes y personal administrativo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 38 | La institución educativa se preocupa por mantener un buen ambiente laboral permanentemente para la mejora del clima organizacional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 39 | La relación interpersonal de los docentes son supervisadas mediante entrevistas periódicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 40 | Siente Usted, que relación entre docente y director se desarrollan manteniendo el buen clima organizacional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

..... Edmundo González Zardela

DNI : 0.6908486

Especialidad del validador : Administración

...../.....de.....del 2019.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

| N | ITEMS | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencia |
|----|--|-------------|----|------------|----|----------|----|------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL | | | | | | | |
| 1 | El director se preocupa por el cumplimiento de las leyes, reglamentos, normas y disposiciones emanadas por el ministerio de educación, para la realización de una buena gestión en beneficio de las capacidades pedagógicas del docente. | OK | | OK | | OK | | |
| 2 | En el procedimiento de la gestión de clases del docente se controla la asistencia y puntualidad en la institución educativa. | OK | | OK | | OK | | |
| 3 | El procedimiento de gestión de clases se evalúa la responsabilidad en el desempeño de sus funciones | OK | | OK | | OK | | |
| 4 | Recibes el apoyo del director para la realización del trabajo asignado resolviendo las dudas presentadas. | OK | | OK | | OK | | |
| 5 | El director organiza capacitaciones de información, especialización y actualización para su personal docente de forma constante para el logro de objetivos. | OK | | OK | | OK | | |
| 6 | El director participa en las capacitaciones de especialización y actualización y actualización docente para absolver dudas en su aplicación de clases | OK | | OK | | OK | | |
| | RESPONSABILIDAD | | | | | | | |
| 7 | El director identifica los problemas existentes y actúa con rapidez en la solución de los mismos. | OK | | OK | | OK | | |
| 8 | El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades de los docentes para el correcto desarrollo de sus actividades . | OK | | OK | | OK | | |
| 9 | La institución educativa organiza las reuniones con docentes con anticipación para el cumplimiento de proyectos establecidos por la institución. | OK | | OK | | OK | | |
| 10 | El director anticipa la programación académica a sus docentes para la preparación de sus clases. | OK | | OK | | OK | | |
| | RIESGOS | | | | | | | |
| 11 | Existe interferencia de la autoridad de la institución educativa en el desempeño laboral docente. | OK | | OK | | OK | | |
| 12 | Considera Usted, que existe interferencia de la autoridad de la institución educativa en la selección y contratación del personal docente. | OK | | OK | | OK | | |
| 13 | Se realizan supervisiones mediante entrevistas periódicas sobre las relaciones interpersonales de los docentes | OK | | OK | | OK | | |
| 14 | Se realizan supervisiones de clases considerando factores de capacitación pedagógica del docente | OK | | OK | | OK | | |
| | RECOMPENSAS | | | | | | | |
| 15 | La institución educativa otorga una serie de incentivos y reconocimientos mediante la identificación de los mismos. | OK | | OK | | OK | | |
| 16 | Se Siente motivado cuando la institución muestra interés por el trabajo del docente y su buen desempeño laboral. | OK | | OK | | OK | | |
| | CALOR Y APOYO | | | | | | | |
| 17 | Siente Ud. que la institución educativa los ayuda y dan oportunidades de desarrollo para su crecimiento personal y profesional. | OK | | OK | | OK | | |
| 18 | La institución educativa organiza eventos sociales para confraternizar con sus trabajadores para la mejora de las relaciones interpersonales. | OK | | OK | | OK | | |
| | CONFLICTOS | | | | | | | |
| 19 | La institución educativa se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad incentivando el respeto mutuo | OK | | OK | | OK | | |
| 20 | Ante la presentación de conflictos en el desarrollo de clases con el estudiante, el director interfiere a favor del estudiante. | OK | | OK | | OK | | |
| | CAPACITACION | | | | | | | |
| 21 | El director actúa con rapidez en la solución e identificación de problemas | OK | | OK | | OK | | |
| 22 | La institución educativa controla la asistencia, puntualidad y correcto procedimiento en la gestión de clase de los docentes. | OK | | OK | | OK | | |

| | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|----|----|----|
| 23 | Los docentes cumplen con el horario programado según lo indicado por la institución educativa. | OK | | OK | | OK | |
| 24 | Se involucra al docente considerando sus capacidades pedagógicas en la elaboración de reglamentos, planes y otros instrumentos de gestión. | OK | | OK | | OK | |
| | EMOCIONALIDAD | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 25 | El director identifica y canaliza el reconocimiento de los docentes mediante una serie de incentivos. | OK | | OK | | OK | |
| 26 | El docente se identifica con la institución educativa realizando actividades de promoción y apoyo a la institución educativa. | OK | | OK | | OK | |
| 27 | El Docente controla su estado emocional ante un conflicto suscitado en su institución con sus colegas o alumnos | OK | | OK | | OK | |
| 28 | En la institución educativa nos informan y dan oportunidades de desarrollo, ayudando el crecimiento personal y profesional | OK | | OK | | OK | |
| 29 | Siente Usted, que la institución educativa le brinda la información adecuada para la preparación de clases y su desarrollo. | OK | | OK | | OK | |
| | RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 30 | Cuando se presentan dudas para la realización del trabajo asignado recibes el apoyo del director. | OK | | OK | | OK | |
| 31 | Considera Usted, que absuelve sus dudas para el desempeño de sus funciones en las capacitaciones programadas por el director | OK | | OK | | OK | |
| 32 | Para la realización de proyectos establecidos por la institución se organiza reuniones con docentes con anticipación. | OK | | OK | | OK | |
| 33 | Para el cumplimiento de objetivos el director organiza capacitaciones de información, especialización y actualización para su personal docente. | OK | | OK | | OK | |
| 34 | El docente cumple con los objetivos trazados durante el semestre con responsabilidad. | OK | | OK | | OK | |
| 35 | Para el cumplimiento de actividades el director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades de los docentes. | OK | | OK | | OK | |
| | RELACIONES INTERPERSONALES | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 36 | Siente usted que la institución educativa incentiva el respeto mutuo en solución de conflictos. | OK | | OK | | OK | |
| 37 | Para un buen ambiente laboral, el director promueve el buen clima organizacional entre docentes y personal administrativo | OK | | OK | | OK | |
| 38 | La institución educativa se preocupa por mantener un buen ambiente laboral permanentemente para la mejora del clima organizacional. | OK | | OK | | OK | |
| 39 | Las relaciones interpersonales de los docentes son supervisadas mediante entrevistas periódicas | OK | | OK | | OK | |
| 40 | Siente Usted, que relación entre docente y director se desarrollan manteniendo el buen clima organizacional. | OK | | OK | | OK | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

ILLESCAS SILVA FELIX HUGO

DNI :

Especialidad del validador : ADMINISTRACIÓN

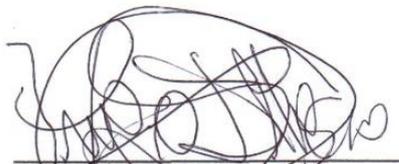
18 de Agosto del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Validador

Anexo 5: Matriz de datos

Variable clima organizacional

| V1 CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | D1 | | | | | | D2 | | | | D3 | | | | D4 | | D5 | | D6 | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| ENC 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| ENC 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| ENC 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 |
| ENC 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| ENC 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| ENC 6 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| ENC 7 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 |
| ENC 8 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| ENC 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| ENC 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| ENC 11 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 |
| ENC 12 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| ENC 13 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 |
| ENC 14 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| ENC 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| ENC 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| ENC 17 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| ENC 18 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| ENC 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| ENC 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 |
| ENC 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| ENC 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| ENC 23 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| ENC 24 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| ENC 25 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| ENC 26 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| ENC 27 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| ENC 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Variable desempeño laboral

| V2 DESEMPEÑO DOCENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| D1 | | | | D2 | | | | D3 | | | | | D4 | | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | |
| ENC 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 |
| ENC 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| ENC 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| ENC 4 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 |
| ENC 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| ENC 6 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| ENC 7 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| ENC 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| ENC 9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| ENC 10 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 |
| ENC 11 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| ENC 12 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| ENC 13 | 1 | 3 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| ENC 14 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 |
| ENC 15 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 |
| ENC 16 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| ENC 17 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| ENC 18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| ENC 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| ENC 20 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| ENC 21 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| ENC 22 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 |
| ENC 23 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 |
| ENC 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 |
| ENC 25 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| ENC 26 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| ENC 27 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| ENC 28 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |

ESTADÍSTICAS BÁSICOS

| N° | ÍTEMS | Media | Desviación Standar | Moda | Min | Max |
|----|--|-------|-----------------------|------|-----|-----|
| 1 | | 1.46 | 0.34 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | | 1.54 | 0.4 | 1 | 1 | 3 |
| 3 | | 1.21 | 0.34 | 1 | 1 | 3 |
| 4 | | 3.43 | 0.48 | 3 | 2 | 4 |
| | Estructura Organizacional | | | | | |
| 5 | El director se preocupa por el cumplimiento de las leyes, reglamentos, normas y disposiciones emanadas por el ministerio de educación, para la realización de una buena gestión en beneficio de las capacidades pedagógicas del docente. | 4.54 | 0.4 | 5 | 4 | 5 |
| 6 | En el procedimiento de la gestión de clases del docente se control la asistencia y puntualidad en la institución educativa. | 4.57 | 0.2 | 5 | 3 | 5 |
| 7 | El procedimiento de gestión de clases se evalúa la responsabilidad en el desempeño de sus funciones | 4.07 | 0.2 | 4 | 3 | 5 |
| 8 | Recibes el apoyo del director para la realización del trabajo asignado resolviendo las dudas presentadas. | 4.43 | 0.48 | 5 | 3 | 5 |
| 9 | El director organiza capacitaciones de información, especialización y actualización para su personal docente de forma constante para el logro de objetivos. | 3.29 | 0.4 | 4 | 1 | 5 |
| 10 | El director participa en las capacitaciones de especialización y actualización y actualización docente para absolver dudas en su aplicación de clases | 3.39 | 0.28 | 3 | 1 | 5 |
| | Responsabilidad | | | | | |
| 11 | El director identifica los problemas existentes y actúa con rapidez en la solución de los mismos. | 3.79 | 0.4 | 4 | 1 | 5 |
| 12 | El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades de los docentes para el correcto desarrollo de sus actividades | 4.21 | 0.34 | 5 | 2 | 5 |
| 13 | La institución educativa organiza las reuniones con docentes con anticipación para el cumplimiento de proyectos establecidos por la institución. | 3.29 | 0.4 | 3 | 2 | 5 |
| 14 | El director anticipa la programación académica a sus docentes para la preparación de sus clases. | 4.07 | 0.2 | 4 | 3 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---|------|------|---|---|---|
| | Riesgos | | | | | |
| 15 | Existe interferencia de la autoridad de la institución educativa en el desempeño laboral docente. | 1.46 | 0.34 | 1 | 1 | 4 |
| 16 | Considera Usted, que existe interferencia de la autoridad de la institución educativa en la selección y contratación del personal docente. | 1.96 | 0.34 | 2 | 1 | 4 |
| 17 | Se realizan supervisiones mediante entrevistas periódicas sobre las relaciones interpersonales de los docentes | 2.71 | 0.34 | 3 | 1 | 4 |
| 18 | Se realizan supervisiones de clases considerando factores de capacitación pedagógica del docente | 3.50 | 0 | 4 | 1 | 5 |
| | Recompensas | | | | | |
| 19 | La institución educativa otorga una serie de incentivos y reconocimientos mediante la identificación de los mismos. | 3.21 | 0.34 | 3 | 1 | 5 |
| 20 | Se Siente motivado cuando la institución muestra interés por el trabajo del docente y su buen desempeño laboral. | 4.79 | 0.4 | 5 | 3 | 5 |
| | Calor y Apoyo | | | | | |
| 21 | Siente Ud. que la institución educativa les ayuda y dan oportunidades de desarrollo para su crecimiento personal y profesional. | 3.46 | 0.34 | 3 | 2 | 5 |
| 22 | La institución educativa organiza eventos sociales para confraternizar con sus trabajadores para la mejora de las relaciones interpersonales. | 2.57 | 0.2 | 2 | 2 | 5 |
| | Conflictos | | | | | |
| 23 | La institución educativa se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad incentivando el respeto mutuo | 3.68 | 0.48 | 3 | 3 | 5 |
| 24 | Ante la presentación de conflictos en el desarrollo de clases con el estudiante, el director interfiere a favor del estudiante. | 1.96 | 0.34 | 1 | 1 | 5 |
| | Capacitación Pedagógica | | | | | |
| 25 | El director actúa con rapidez en la solución e identificación de problemas | 4.00 | 0 | 4 | 3 | 5 |
| 26 | La institución educativa controla la asistencia, puntualidad y correcto procedimiento en la gestión de clase de los docentes. | 4.82 | 0.2 | 5 | 4 | 5 |
| 27 | Los docentes cumplen con el horario programado según lo indicado por la institución educativa. | 4.21 | 0.34 | 4 | 3 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---|------|------|---|---|---|
| 28 | Se involucra al docente considerando sus capacidades pedagógicas en la elaboración de reglamentos, planes y otros instrumentos de gestión. | 3.18 | 0.48 | 3 | 1 | 5 |
| | Emocionalidad | | | | | |
| 29 | El director identifica y canaliza el reconocimiento de los docentes mediante una serie de incentivos. | 3.00 | 0 | 3 | 1 | 5 |
| 30 | El docente se identifica con la institución educativa realizando actividades de promoción y apoyo a la institución educativa. | 2.32 | 0.2 | 2 | 1 | 5 |
| 31 | El Docente controla su estado emocional ante un conflicto suscitado en su institución con sus colegas o alumnos | 4.71 | 0.34 | 5 | 3 | 5 |
| 32 | En la institución educativa nos informan y dan oportunidades de desarrollo, ayudando el crecimiento personal y profesional | 3.39 | 0.28 | 3 | 2 | 5 |
| 33 | Siente Usted, que la institución educativa le brinda la información adecuada para la preparación de clases y su desarrollo. | 4.36 | 0.44 | 4 | 3 | 5 |
| | Responsabilidad en el desempeño de sus funciones | | | | | |
| 34 | Cuando se presentan dudas para la realización del trabajo asignado recibes el apoyo del director. | 4.32 | 0.2 | 4 | 3 | 5 |
| 35 | Considera Usted, que absuelve sus dudas para el desempeño de sus funciones en las capacitaciones programadas por el director | 4.00 | 0 | 4 | 2 | 5 |
| 36 | Para la realización de proyectos establecidos por la institución se organiza reuniones con docentes con anticipación. | 2.75 | 0 | 2 | 2 | 5 |
| 37 | Para el cumplimiento de objetivos el director organiza capacitaciones de información, especialización y actualización para su personal docente. | 3.25 | 0 | 3 | 1 | 5 |
| 38 | El docente cumple con los objetivos trazados durante el semestre con responsabilidad. | 3.89 | 0.28 | 3 | 3 | 5 |
| 39 | Para el cumplimiento de actividades el director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades de los docentes. | 3.89 | 0.28 | 4 | 3 | 5 |
| | Relaciones Interpersonales | | | | | |
| 40 | Siente usted que la institución educativa incentiva el respeto mutuo en solución de conflictos. | 3.86 | 0.44 | 3 | 3 | 5 |
| 41 | Para un buen ambiente laboral, el director promueve el buen clima organizacional entre docentes y personal administrativo | 3.21 | 0.34 | 2 | 1 | 5 |

| | | | | | | |
|-----------|---|------|------|---|---|---|
| 42 | La institución educativa se preocupa por mantener un buen ambiente laboral permanentemente para la mejora del clima organizacional. | 3.57 | 0.2 | 3 | 3 | 5 |
| 43 | Las relaciones interpersonales de los docentes son supervisadas mediante entrevistas periódicas | 2.93 | 0.48 | 3 | 2 | 5 |
| 44 | Siente Usted, que relación entre docente y director se desarrollan manteniendo el buen clima organizacional. | 4.29 | 0.4 | 4 | 4 | 5 |

Fuente: Redacción de los investigadores.

Anexo 6: Propuesta de valor

PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE EL ÓPTIMO CLIMA ORGANIZACIONAL

Nuestra propuesta de valor es una herramienta estratégica bien construida que sirve para transmitir de manera objetiva, transparente, creativa y directa las ventajas que el Instituto de Educación Superior Privado IPT PERÚ puede ofrecer a sus usuarios.

La clave de nuestra propuesta de valor radica en mostrar cómo puede el Instituto de Educación Superior Privado IPT PERÚ, satisfacer las expectativas, necesidades, requerimientos y aspiraciones de sus estudiantes en los nichos de mercado al cual se dirige de manera eficiente y precisa.

Estamos convencidas de la necesidad urgente de implementar acciones de cambio en la estrategia laboral institucional que permitan el mejoramiento del desempeño profesional del personal docente y personal asistencial académico mediante un óptimo clima organizacional para consolidar la calidad educativa y se pueda afrontar competitivamente los retos futuros basados en una Mejora Continua, teniendo en cuenta un contexto en el cual existen alteraciones sociales, culturales, económicos y actualmente políticos que se reflejan en los procesos organizacionales de las instituciones educativas del nivel superior.

Para lograr los objetivos de calidad, el Instituto de Educación Superior Privado IPT PERÚ diseñará diversas acciones orientadas a revalorar el talento humano, con el fin de desarrollar una mejor capacidad de respuesta exigida por los retos de la globalización que hace de los colaboradores (docentes) elementos claves en la gestión educativa, el cual redundara en una mejora en la eficacia y eficiencia laboral.

Para este fin, consideraremos los indicadores de clima organizacional en la medición de resultados. Y tomaremos el proceso de Mejora Continua para la organización de nuestras actividades y acciones propuestas además de actividad conexas que permitan una mejor dinámica relacional entre la institución educativa y el docente.

Nuestras actividades de Mejora Continua se enfocarán en consolidar el impacto del instituto en su entorno social relacionándose con la solución de su problemática, cambio de imagen institucional mediante el mejoramiento de la calidad educativa, promover beneficios directos en sus egresados con la rápida inserción laboral y por consecuencia el desarrollo del sector empresarial.

Nuestras PROPUESTAS DE VALOR están determinadas en 03 Niveles:

1) CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA CONTINUA PARA ASEGURAR LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES COMPETITIVOS:

Esta actividad busca asegurar una cultura de aprendizaje continua en la totalidad de la Plana Docente integrados al Instituto de Educación Superior Privado IPT PERÚ, a su vez le dará sentido al sistema de reconocimientos académicos y otros.

Como primera consideración, se realizará un Plan de Capacitación Docente, donde se estipule un diagnóstico de necesidades de capacitación, ejecución y evaluación de resultados.

Se establecerá un Cronograma de Actividades considerando la aplicación de talleres, charlas, entrenamiento de nuevos docentes, entre otros previstos en el Plan de Capacitación Docente.

Descripción de la Actividad de CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA CONTINUA: EXCELENCIA EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE AULA USANDO LOS INSTRUMENTOS QUE ASEGUREN LOS APRENDIZAJES Y LA CALIDAD FORMATIVA.

- Análisis y dominio de la Oferta Educativa del Instituto, para determinar los Enfoques, Contenidos y Metodologías del Nivel Formativo y la Pertinencia en el mercado laboral (Nichos).
- Valoración del Perfil Profesional congruente con las necesidades del mercado laboral y dominar sus componentes: Competencias, Capacidades, Actitudes y Valores.

- Análisis del Plan de Estudios para articular las unidades de competencias entre los módulos y asignaturas transversales y técnico profesionales.
- Diseño de Sílabos con el enfoque del sistema educativo modular por competencias determinando los enfoques, contenidos y metodologías de acuerdo al nivel formativo y tendencias propias de cada carrera profesional.
- Diseño y Ejecución de las Sesiones de Aprendizajes con el enfoque por competencias y debidamente dosificadas para asegurar los aprendizajes efectivos.
- Diseño y aplicación de materiales didácticos y de apoyo para el aseguramiento del aprendizaje efectivo.
- Comprensión del nuevo sistema de evaluación por competencias usando indicadores de aprendizajes y rúbricas de desempeño.
- Diseño y aplicación del Informe de Gestión de Aula para analizar y evaluar los factores positivos y negativos para su incorporación en la Mejora Continua.

Resultados:

Los resultados se verán reflejados en la calidad educativa por el DESEMPEÑO LABORAL docente y la satisfacción del estudiante mediante una sólida formación profesional competitiva, así como en los resultados económicos positivos de la institución resultante de una efectiva retención y fidelización del cliente (estudiante) con la institución educativa así como el efecto recomendación positiva.

2) ACTUALIZACIÓN PEDAGÓGICA CONTINUA PARA CONSOLIDAR LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL NIVEL SUPERIOR TECNOLÓGICO:

El objetivo de esta actividad está basado en la Mejora Continua del Docente, el cual debe de actualizar conocimientos para brindar mejores aprendizajes al cliente (estudiante) el cual se desarrollará según las características propias de cada docente.

Promover la enseñanza efectiva y de calidad es la tarea y responsabilidad asumida por el Instituto de Educación Superior Privado IPT PERÚ que fomenta el aprendizaje efectivo, siendo muy relevante el desarrollo actualizado de conocimientos, habilidades y destrezas del docente, así como, estar acorde a las nuevas tendencias pedagógicas y normatividades que acompañan al sistema educativo.

Los Directivos (Director), realizarán un Plan de Actualización Pedagógica del Docente, el cual contendrá, estrategias, acciones y evaluación de resultados.

Realizar un proceso de Actualización, de acuerdo con la especialidad del Docente, enmarcado en un cronograma de acciones y recompensas.

Descripción de la Actividad de ACTUALIZACIÓN PEDAGÓGICA CONTINUA: APLICACIÓN DE NUEVAS TENDENCIAS PEDAGÓGICAS PARA LA GESTIÓN DEL AULA EN EL NIVEL SUPERIOR TECNOLÓGICO.

- Análisis y Aplicación de nuevas Tendencias Pedagógicas en el nivel superior tecnológico.
- Actualización de los Enfoques, Contenidos y Metodologías a aplicarse en la Oferta Educativa del Instituto de Educación Superior Privado IPT PERÚ.
- Actualización de los Perfiles Profesionales, Planes de Estudios, Sílabos, Sesiones de Aprendizajes y Materiales didácticos y de apoyo.
- Actualización de los nuevos enfoques e indicadores de evaluación por competencias.
- Uso de herramientas digitales en la formación profesional por competencias.

Resultados:

Al término de la actividad se verá reflejado en un desarrollo profesional, personal y laboral del docente, mostrando mejoras en su DESEMPEÑO LABORAL en beneficio de la satisfacción del estudiante y de su calidad profesional competitiva.

3) ESPECIALIZACION PEDAGÓGICA CONTINUA PARA ASEGURAR LA CALIDAD EDUCATIVA EN LAS APLICACIONES TECNOLÓGICAS:

Esta actividad se desarrollará a solicitud del docente, y se establece en la búsqueda del perfeccionamiento del Docente, donde se busca la Mejora Continua en sus actividades pedagógicas laborales.

Los Directivos (Director), realizarán un plan de Especialización Docente, el cual contendrá, estrategias, acciones y evaluación de resultados. El cual será comunicado al personal interesado para su aplicación.

Durante esta actividad se hará un seguimiento del desarrollo, efectuándose evaluaciones continuas a fin de garantizar el logro de las competencias esperadas.

Descripción de la Actividad de ESPECIALIZACIÓN PEDAGÓGICA CONTINUA: DIDÁCTICA APLICADA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL NIVEL SUPERIOR TECNOLÓGICO.

- Didáctica aplicada para la formación profesional en Turismo, Hotelería y Gastronomía.
- Diseño y aplicación de Métodos especializados.
- Diseño y uso de materiales didácticos y de apoyo especializados.
- Uso de herramientas tecnológicas para el logro de aprendizajes efectivos.
- La Didáctica en la Evaluación por Competencias.

Resultados:

Los resultados se verán reflejados en la calidad educativa por el DESEMPEÑO LABORAL docente y la satisfacción del estudiante mediante una sólida formación profesional competitiva, así como en los resultados económicos positivos de la institución resultante de una efectiva retención y fidelización del cliente (estudiante) con la institución educativa, así como el efecto recomendación positiva.

Nuestras PROPUESTAS DE VALOR PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL están determinadas en 02 Acciones:

1) OPTIMIZACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Establecer reglas de convivencia que permitan un mejor trato entre los colaboradores (docentes), así como mejorar aspectos de actitud y conducta para las relaciones interpersonales en la empresa

Descripción de la Actividad de MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: APLICACIÓN DE LA DINÁMICA RELACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- Diseño de reglas de convivencia laboral docente, basado fundamentalmente en el comportamiento y actitudes profesionales.
- Diseño e Implementación de un Compromiso Laboral Institucional impreso, que permitirá relacionarse con las reglas de convivencia de forma voluntaria.
- Ejecución de REUNIÓN de Socialización entre docentes, que permita la interacción dinámica de los participantes en temas sociales, culturales y deportivos.

Resultados:

Al cumplir el proceso la Institución tendrá mejoras observables en el ambiente laboral dentro y fuera de la empresa entre los docentes que se reflejará en la mayor productividad y calidad educativa Institucional.

2) IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE RECOMPENSAS E INCENTIVOS PARA PROMOVER LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA PRODUCTIVIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO.

Implementar un sistema de recompensas e incentivos basado en indicadores de logros e incremento de la productividad, en el cual se estimulará la motivación laboral para la mejora de rendimiento y productividad del colaborador(docente).

Descripción de la Actividad de MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:
OPTIMIZACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO USANDO
LAS POLÍTICAS DE RECOMPENSAS E INCENTIVOS

- Diseñar e Implementar una escala de Reconocimientos e Incentivos para los colaboradores (docentes), los cuales serán diplomas, certificaciones, memorándum de reconocimiento y cartas de felicitación.
- Publicar la Escala de Reconocimientos e Incentivos entre los colaboradores (docentes) motivando su participación y mayor identidad institucional.

Resultados:

Al término de la actividad se observará la mejora de desempeño laboral y actitud de colaboración para optimizar la productividad del servicio educativo del Instituto.