



Universidad Científica del Perú - UCP

*Registrado en el Asiento N° A00010 de la Partida N° 11000318, Personas Jurídicas de Iquitos,
Superintendencia de los Registros Públicos - SUNARP*

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LOS EDUCANDOS DEL 5° DE SECUNDARIA DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA N° 60024 SAN JUAN 2015”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN
EDUCACIÓN PRIMARIA**

**AUTOR (es) : DIAZ PAIMA, RUBI.
Especialidad: PRIMARIA
FERNANDEZ MONTERO, DANIEL MARTIN.
Especialidad: PRIMARIA**

ASESOR (es) : Dr. TITO RONAR RENGIFO FLORES

San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú

2017

DEDICATORIA

**Con cariño y gratitud a mi familia,
que siempre me están apoyando
en mi progreso profesional.
Y con un afecto muy especial
a aquellos que me brindan su ayuda.**

**A mi esposo Marcos y mis
hijos Claudia, Yessenia y Jhon
por ser la constante fuente de
inspiración para mi
superación personal y
profesional.**

Rubí.

DEDICATORIA

A DIOS Todopoderoso por haberme dado la fuerza y sabiduría por haber sido mi guía en este propósito importante de mi vida ayudándome a seguir adelante y guiando mis pasos en el logro de mis metas y sueños Gracias DIOS MIO.

A mis grandes amores mi esposa Ana y mis hijos Daniel y Thyago, por formar parte de mi vida, por ser mi fuerza, mi motivación y por darme su apoyo incondicional y sobre todo su amor. Los Amo.

Daniel Martin.

AGRADECIMIENTO

Los Autores desean expresar su sincera gratitud a las personas e instituciones que nos brindaron su valiosa colaboración en la elaboración del presente trabajo de estudio:

📖 A todos los profesores de la Complementación Pedagógica de la UCP por sus valiosas enseñanzas y orientaciones que serán muy útiles en nuestra formación académico-profesional y laboral.

📖 A la Dra. Delia PEREA TORRES, Evaluadora por sus constantes observaciones y recomendaciones que nos ayudaron a mejorar el presente trabajo.

Los Autores



FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° ~~263~~ ²⁶³ – FEH – U.C.P. - 2017 del día 12 de octubre de 2017, la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de Sustentación de Trabajo de Suficiencia Profesional a los Señores:

- Dra. Delia Perea TorresPresidente
 Mgr. Cecilia Ríos Pérez.....Miembro
 Mgr. Silvia Del Carmen Arévalo Panduro.....Miembro

En la ciudad de Iquitos, siendo las 11:30 horas del día viernes 03 de noviembre de 2017, en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional Titulado:

"Clima Organizacional y Desempeño Docente en los Educandos del 5° de Secundaria de la Institución Educativa N° 60024, San Juan 2015"

Presentado por el (los) sustentantes:

DANIEL MARTÍN FERNÁNDEZ MONTERO
RUBÍ DÍAZ PAIMA

Como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación. Especialidad:
EDUCACION PRIMARIA

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron: *Resueltas satisfactoriamente*

El jurado después de la deliberación en privado llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Sustentación es: *Aprobado Cum Laude (15-16)*
2. Observaciones: *Ninguna*

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.



Mgr. Cecilia Ríos Pérez
 Miembro



Dra. Delia Perea Torres
 Presidente



Mgr. Silvia Del Carmen Arévalo Panduro
 Miembro

Calificación:	Aprobado (al) Extra Cum Laude	19 – 20
	Aprobado (al) Magna Cum Laude	17 – 18
	Aprobado (al) Cum Laude	15 – 16
	Aprobado (al)	13 – 14
	Desaprobado (a)	00 – 12



FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con Resolución Decanal N° 119 – FEH – U.C.P – 2017 del día lunes 17 de Abril de 2017, la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP, designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de Sustentación de Trabajo de Investigación a los Señores:

Dra. Delia Perea Torres.....Presidente
Mgr. Cecilia Ríos Pérez Miembro
Mgr. Silvia del Carmen Arévalo Panduro.....Miembro

En Iquitos, siendo las 18:00 horas del día miércoles 03 de Mayo de 2017, en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del Plan de Trabajo de Investigación Titulado:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE”

Presentado por el o (los) sustentantes:

FERNÁNDEZ MONTERO, DANIEL MARTÍN
DÍAZ PAIMA, RUBÍ

Como requisito para optar el Grado Bachiller en Educación.

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron: *absueltos satisfactoriamente*.....

El jurado después de la deliberación en privado llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Sustentación es: *aprobado Cum Laude (15-16)*.....
2. Observaciones: *Ninguna*.....

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.

Dra. Delia Perea Torres
Presidente

Mgr. Cecilia Ríos Pérez
Miembro

Mgr. Silvia del Carmen Arévalo Panduro
Miembro


CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Suma Cum Laude	: 19 – 20
	Aprobado (a) Magna Cum Laude	: 17 - 18
	Aprobado (a) Cum Laude	: 15 – 16
	Aprobado (a)	: 13 – 14
	Desaprobado (a)	: 00 – 12

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS EDUCANDOS DEL 5º DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 60024 SAN JUAN 2015”

GRADUANDO : DIAZ PAIMA, RUBI.
MENCIÓN : LICENCIADA EN EDUCACIÓN
Especialidad: PRIMARIA
GRADUANDO : FERNANDEZ MONTERO, DANIEL MARTIN
MENCIÓN : LICENCIADO EN EDUCACIÓN
Especialidad: PRIMARIA
SECCIÓN : Pre Grado

MIEMBROS DEL JURADO



Dra. DELIA PEREA TORRES
PRESIDENTE



Mgr. CECILIA RIOS PÉREZ
MIEMBRO



Mgr. SILVIA DEL CARMEN ARÉVALO PANDURO
MIEMBRO



Dr. TITO RONAR RENGIFO FLORES
ASESOR

Fecha: 03 de noviembre del 2017
San Juan Bautista – Maynas – Loreto

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
➤ PORTADA	i
➤ DEDICATORIA	ii
➤ AGRADECIMIENTO	iv
➤ APROBACIÓN	v
➤ INDICE DE CONTENIDO	viii
➤ ÍNDICE DE CUADROS	x
➤ ÍNDICE DE GRAFICOS	xi
➤ RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	xii
➤ ABSTRACT	xiii
1. INTRODUCCIÓN	01
2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	02
2.1. Antecedentes del Estudio	02
2.2. Bases Teóricas	04
2.2.1. Clima Organizacional	04
2.2.1.1. Definición etimológica del Clima Organizacional	04
2.2.1.2. Referentes para la definición del clima organizacional	04
2.2.1.3. Relevancia del clima laboral	06
2.2.1.4. Elementos del clima organizacional	07
2.2.1.5. Dimensiones del clima organizacional	08
2.2.2. Desempeño Docente	10
2.2.2.1. Concepto de docente	10
2.2.2.2. Las cualidades del docente	10
2.2.2.3. Perfil del profesional docente	11
2.2.2.4. Conceptos de desempeño docente	12
2.2.2.5. Dimensiones del Desempeño Docente	13
2.3. Definición de Términos Básicos	17
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
3.2. Descripción del Problema	19
3.3. Formulación del Problema	20
3.3.1. Problema General	20

3.3.2. Problemas Específicos	20
4. OBJETIVOS	22
4.2. Objetivo General	22
4.3. Objetivos Específicos	22
5. HIPÓTESIS	23
5.2. Hipótesis General	23
5.3. Hipótesis Derivadas	23
6. VARIABLES	24
6.2. Identificación de Variables	24
6.3. Definición de Variables	24
6.4. Operacionalización de las Variables	25
7. MÉTODO	26
6.1. Tipo de investigación	26
6.2. Diseño de investigación	26
6.3. Población y muestra	27
6.3.1. Población	27
6.3.2. Muestra	27
6.4. Técnicas, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	27
6.4.1. Técnicas de Recolección de Datos	27
6.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos	27
6.4.3. Procedimientos de Recolección de Datos	27
6.5. Procesamiento y Análisis de Datos	28
8. RESULTADOS	29
8.1. Diagnóstico del Desarrollo Organizacional	29
8.2. Análisis de la variable dependiente desempeño docente	36
8.3. Prueba de Hipótesis	41
9. DISCUSIÓN	42
10. CONCLUSIONES	44
11. RECOMENDACIONES	45
12. BIBLIOGRAFÍA	46
13. ANEXOS	48
Anexo N° 1: Matriz de consistencia	49
Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos	51

ÍNDICE DE CUADROS

N°	TITULO	Pág.
01.	La autonomía en los educandos de 5° de secundaria de la institución educativa N° 60024 - San Juan, 2015	29
02.	La Motivación en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 -San Juan, 2015	30
03.	Relaciones Interpersonales en educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 -San Juan, 2015	31
04.	Responsabilidad en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 -San Juan, 2015	32
05.	Reconocimiento en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N° 60024-San Juan, 2015	33
06.	Clima organizacional en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N°60024-San Juan, 2015	34
07.	Estrategias metodológicas en los educandos de 5° de secundaria de la institución educativa N° 60024 -San Juan, 2015	36
08.	Planificación de la Enseñanza en los educandos de 5° de secundario de la Institución Educativa N° 60024 -San Juan, 2015	37
09.	Uso de Medios y Materiales Educativos en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 -San Juan, 2015	38
10.	Desempeño docente en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N°60024 -San Juan, 2015	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	TITULO	Pág.
01.	Clima organizacional en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N°60024-San Juan, 2015	35
02.	Desempeño docente en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 -San Juan, 2015	40

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS EDUCANDOS DEL 5° DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 60024 SAN JUAN 2015”

AUTOR (es) : DIAZ PAIMA, RUBI.
FERNANDEZ MONTERO, DANIEL MARTIN.

El Clima Organizacional, constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad. Brunnet (1997)¹.

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

El Desempeño Docente, es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de todo aquello de lo que es responsable y que será medio en base a su ejecución. Chiavenato (2000)².

Para muchos el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador también puede considerársele como un profesional de la docencia y aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Palabras Clave: Clima Organizacional. Desempeño Docente

¹ BRUNET, L (2004); *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnostico, y consecuencias-* México: Trillas.

² CHIAVENATO, I. (1989). *Introducción a la Teoría General de la Administración.* México: Mc. Graw – Hill Interamericana de México: S. A.

ABSTRACT AND KEYWORDS

**AUTHOR (as): DÍAZ PAIMA, RUBÍ.
FERNÁNDEZ MONTERO, DANIEL MARTIN.**

The Organizational Climate, constitutes a configuration of the characteristics of an organization, as well as the personal characteristics of an individual can constitute his personality. Brunnet (1997).

Knowledge of the Organizational Climate provides feedback on the processes that determine organizational behaviors, allowing also to introduce planned changes, both in the attitudes and behaviors of the members, in the organizational structure or in one or more of the subsystems that compose it.

The Teaching Performance is any action taken or executed by an individual, in response, of all that is responsible and that will be medium based on its execution. Chiavenato (2000).

For many the teacher is an education worker. For others, most teachers are essentially public servants. Others consider it simply an educator can also be considered as a professional of teaching and there are still those who still consider it a beatifica and apostolic figure Although the distinction may seem trivial, choosing one or another way to conceive the teacher may have important implications When proposing a system of evaluation of its performance.

Palabras Clave: Organizational Climate. Teaching Performance

1. INTRODUCCIÓN

Clima organizacional refleja una tendencia o la inclinación con respecto a un punto las necesidades de la organización y de la gente que integra la institución.

El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”.

Desempeño docente es el cumplimiento de las actividades, de sus deberes, de sus roles por parte del docente. Regulado por la actual Constitución Política del Estado, Ley General de Educación N°28044, sus Reglamentos, Ley del profesorado N°24029, modificado por Ley N°25212, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°019-90-ED, Ley N°29062, Ley que modifica la Ley del profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial, explícitas leyes que establece las funciones que deben cumplir los docentes como formadores de las generaciones emergentes de nuestro país.

El estudio “**Clima Organizacional y Desempeño Docente**”, es de mucha importancia en todas las instituciones, sean estas públicas o privadas; fundamentalmente en las Instituciones Educativas. En ese sentido nos planteamos el siguiente objetivo: Analizar el clima organizacional y desempeño docente en los educandos del 5º de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 San Juan durante el año 2015.

Nuestro trabajo es abordado a partir de 1 protocolo que integra los siguientes:

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA
4. OBJETIVOS
5. HIPÓTESIS
6. VARIABLES
7. MÉTODO
8. RESULTADOS
9. DISCUSIÓN
10. CONCLUSIONES
11. RECOMENDACIONES

Los autores

2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes del Estudio

MATTA, H. (2006), en su tesis **“Clima organizacional y su relación con la prevalencia de un burnout en docentes de las Facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”** para optar al grado académico de Magíster, con mención en Docencia en el nivel superior, entre, otras, llega a las siguientes conclusiones: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en docentes de las facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo, aceptándose así la hipótesis general de la investigación.

Un 63,16% de los docentes de las facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo refieren un clima organizacional regular en la Universidad.

Un 17% de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo refieren un clima organizacional deficiente.

RINCÓN, C. (2005), en su tesis: **“El clima organizacional y el desempeño docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas”**. En él concluye que en la mayoría de las instituciones educativas del Valle de Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente por cuanto están afectados por el estilo de liderazgo de los directores. El estudio permite concluir que el estilo de liderazgo adecuado del director se puede incrementar en el desempeño de los docente y el estilo democrático, situacional del director que motiva en los docentes a darle prioridad al aspecto académico de la formación integral de los alumnos.

RUIZ, O. (2004) desarrolla la tesis: **“El clima laboral y la inteligencia emocional en docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle”** para optar al grado académico de Magíster, con mención en Docencia en el nivel superior. Entre sus principales conclusiones tenemos: Un 85% de los trabajadores de la UNE se muestra favorable a “hacer todos los esfuerzos por mantener la vida democrática en la Universidad”.

El 90% dice: “Hay que apoyar para que las decisiones en la Universidad sean consultadas democráticamente”. Los docentes y los no docentes manifiestan que

las organizaciones gremiales de los trabajadores son un problema permanente en la Universidad.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Clima Organizacional.

2.2.1.1. Definición etimológica del Clima Organizacional.

Según Chiavenato, A (1999:45) El término clima se origina del griego Klima. Clima organizacional refleja una tendencia o la inclinación con respecto a un punto las necesidades de la organización y de la gente que integra la institución.

De acuerdo con la definición etimológica sobre clima organizacional, podemos decir que ésta es el reflejo de uno de los aspectos débiles de la organización, donde incluye a las personas que la integran.

2.2.1.2. Referentes para la definición del clima organizacional:

a) Contexto sociológico:

Una aproximación al origen de lo que se entiende por clima organizacional se encuentra en la sociología. El concepto de organización, en la perspectiva de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza en la importancia del hombre en su función de trabajo por su participación en un sistema social.

Según Shein, A. (1973:10), se puede afirmar que las conductas y patrones de comportamiento de los individuos en la organización (sistema de personalidad) son el resultado del conjunto de valores, normas y pautas propias de la estructura organizacional (sistema cultural), como de las condiciones que se establecen por el proceso de interacción (sistema social). De esta forma, los sistemas cultural, social y de personalidad se relacionan a nivel de la organización y el individuo que participa en la misma.

b) Contexto psicológico:

Al igual que en la sociología y otras disciplinas sociales, los autores plantean diversas teorías sobre su objeto del conocimiento. En psicología, existen diferentes visiones incluso aplicaciones específicas que dan lugar a estudios particulares en ámbitos propios del comportamiento humano. Con el ánimo de referenciar el objeto general de la psicología y su relación con lo que se entiende por clima organizacional.

Kolb, D. y Rubin, I. (1982:39), a fin de comprender mejor la definición de Clima Organizacional, resaltan los siguientes elementos:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.

- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores:
 - ✓ Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.).
 - ✓ Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).

El clima organizacional se sustenta en el trabajo de equipo, en la división del trabajo, en las relaciones humanas, en la comunicación. Donde el personal docente tenga autonomía en función del cumplimiento de las acciones académicas.

Alvarado, O. (2003:95), sobre clima organizacional, nos dice: “Es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o de aceptación o desfavorable o de rechazo del entorno laboral para las personas que integran la organización.

De esta definición, adecuada al ámbito educativo, podemos decir que el clima organizacional prácticamente es la manera cómo una persona observa la organización y el medio ambiente de una determinada institución educativa, que puede ser observada en forma favorable o desfavorable para los actores educativos o personas involucradas dentro de ella.

Isaksen, R. y Ekvall, P. (2007: 989), “definen el Clima Organizacional como patrones recurrentes de los comportamientos, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización.”

Es decir que el clima organizacional está conformado por las diferentes formas de comportamiento, actitudes y sentimientos que demuestran los miembros

integrantes de una institución educativa, mediante la disciplina, la forma del desenvolvimiento de todos los actores dentro de la institución educativa.

Según García, M. (1987:73), “se entiende por clima organizacional el conocimiento que tiene el personal acerca de su empresa, su organización y sus objetivos, la percepción que tiene acerca del medio en el cual desempeña sus labores, y el grado de desarrollo personal que prevé alcanzar en la empresa”.

En el campo educativo, el clima organizacional estará dado en función del grado de conocimiento que los actores educativos tengan sobre la organización de la institución educativa, así como el conocimiento de su visión, misión, objetivos y metas que persigue la institución educativa.

Rubio, N. (2004:32) señala que El Clima Organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y, por lo tanto, en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del directivo, en el comportamiento de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Según lo definido, el clima organizacional es el contexto donde interactúan los actores educativos, es decir es el ambiente humano y físico donde se desarrolla la labor de los actores educativos; ambiente humano constituido por las interacciones que se dan dentro de la institución educativa entre los diferentes actores, ambiente físico conformado por la infraestructura educativa, es decir su patio, aulas, servicios higiénico, etc.

2.2.1.3. Relevancia del clima laboral.

Los efectos de las acciones que desarrollen el sistema de Estado y sistema de Gobierno, aprobando leyes como la carrera Pública Magisterial, las posturas de los directores de diversas instituciones educativas, han incidido en el comportamiento organizacional de muchas escuelas, dándole paso a que se manifieste un clima organizacional negativo que genera una improductividad académica de parte de los docentes, no acorde con el Proyecto Curricular Integral (PCI), el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Plan Anual de Trabajo y otros instrumentos de gestión.

Los padres de familia de las diversas instituciones educativas ven con mucha preocupación el clima organizacional de muchas escuelas, dentro de este marco, es importante que los maestros rescaten el comportamiento organizacional que

presenta un clima organizacional positivo que favorezca y coadyuve al desarrollo organizacional y, desde luego, contribuya con la ejecución de los proyectos de innovación.

La medición del clima organizacional de cada institución educativa se suele constatar con encuestas aplicadas a los trabajadores docentes y no docentes.

2.2.1.4. Elementos del clima organizacional

Según, M. (1999:32), en los elementos del clima organizacional deben, tenerse en cuenta la generación de espacios para la innovación. Dentro de estos elementos, podemos mencionar la influencia, el trabajo en equipo, la satisfacción, el deseo de cambio y la responsabilidad. Otros elementos del clima organizacional son: motivación, involucramiento, actitudes, valores, cultura organizacional, estrés, conflicto.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional, es necesario resaltar los siguientes elementos:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente en la institución educativa.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los actores de la educación.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral (desempeño docente) en el aula.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. En otros casos, puede aparecer como variable independiente e interviniente.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.
- Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa).
- Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones).
- Las consecuencias del comportamiento en el aula reflejan el nivel de desempeño docente y de aprendizaje de los alumnos.

2.2.1.5. Dimensiones del clima organizacional.

Las dimensiones para evaluar el clima organizacional según, (Robins, 1999 y Werther 2000) que se adaptan mejor a las características de una empresa son:

➤ **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.

Autonomía en términos generales es la condición, el estado o la capacidad de autogobierno o de cierto grado de independencia. Algunas palabras similares son: soberanía, autogobierno, independencia, emancipación y potestad. Palabras con significado opuesto pueden ser dependencia y subordinación.

➤ **Motivación.**

Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

La motivación es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. Se forma con la palabra latina *motivus* ('movimiento') y el sufijo *-ción* ('acción', 'efecto').

➤ **Relaciones interpersonales.**

Una relación interpersonal es una asociación de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones como el amor y el gusto artístico, negocios y actividades sociales. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, amigos, matrimonio, amistades, trabajo, clubes, barrios, y las iglesias, etc. Pueden ser reguladas por ley, costumbre o acuerdo mutuo y son la base de los grupos sociales y la sociedad en su conjunto.

En toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente. La comunicación exitosa requiere de un receptor con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo. Si falla la comunicación, la relación interpersonal será complicada.

➤ **Responsabilidad.**

Ser responsable implica tener la capacidad de cumplir con unos compromisos concretos. La responsabilidad no solo es inherente al ámbito profesional, por

ejemplo, cualquier trabajador debe de cumplir con su jornada laboral de una forma eficiente. Del mismo modo, también es un gesto de responsabilidad tener la capacidad de cumplir con los compromisos sociales.

La responsabilidad es un aprendizaje que cualquier ser humano adquiere a nivel de inteligencia emocional a lo largo de los años. La responsabilidad no es algo exclusivo de los adultos ya que cualquier persona, también los niños, pueden hacerse cargo de una actividad concreta de forma acorde a su edad.

➤ **Reconocimiento.**

Es la acción y la consecuencia de reconocer o reconocerse. Entendiendo por reconocer examinar un objeto o una persona para percibir su naturaleza y su identidad o circunstancias.

El reconocimiento es también la gratitud frente a algo que se nos ha dado o hecho y retribuirlo de alguna manera. También se utiliza en el ámbito del derecho como la acción solemne mediante la cual alguien concede a otra persona la relación de parentesco. En tanto, en el ámbito policial o de la justicia se lo utiliza para referirse a una investigación o rastreo de posibles delincuentes.

Teniendo en cuenta que el director de la institución educativa es el líder de quien depende en buena cuenta la generación de un buen clima organizacional, se ha considerado establecer las siguientes dimensiones que están relacionadas directamente con su labor: **Estilo Gerencial, Liderazgo, Ambiente Laboral, Niveles de Comunicación, Estímulos, Manejo de Conflictos, Equilibrio Emocional y Relaciones Humanas.**

2.2.2. DESEMPEÑO DOCENTE.

2.2.2.1. Concepto de Docente.

La palabra proviene del término latino “docens”, que a su vez se deriva de “docere” (“enseñar”). En el lenguaje cotidiano, concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque no significa lo mismo.

El docente o profesor es la persona que enseña una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

Existen docentes en todos los niveles (inicial, primaria, secundaria, institutos, universidades), que pueden ejercer su trabajo en la enseñanza pública o en instituciones privadas.

La misión del docente es contribuir al crecimiento de sus estudiantes. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas.

El Artículo 1ero. De la Ley N°24029, Ley del Profesorado, establece que el profesor es el agente fundamental de la educación y contribuye con la familia, la comunidad y el Estado a la formación integral del educando.

2.2.2.2. Las cualidades del docente.

Para Molina (2005), todo educador debe observar las cualidades que a continuación pasamos a mencionar:

a) Cualidades personales:

Esto depende en gran parte de la constitución psico biológica del individuo y el ambiente en que se ha desenvuelto.

El docente debe estar en buenas condiciones de trabajo, debe ser un individuo normalmente constituido en cuanto a la existencia y funcionamiento orgánico de todas las partes de su cuerpo. La alegría y el buen humor son cualidades imprescindibles para el docente. El docente tiene que trabajar a la par de los niños y adolescentes en tareas dentro y fuera de la clase y de la escuela. Eso sí, para que el maestro desarrolle estas actividades depende mucho de su salud física y mental, la buena remuneración, el buen trato y la seguridad profesional que le permitirán gozar de alegría y buen humor.

b) Cualidades culturales.

Es la preparación general; no se limita a saber el contenido de la materia o especialidad que se imparte, sino saber lo básico y fundamental de un conjunto de disciplinas humanas, sociales, formativas e instrumentales, es decir poseer un equilibrio cultural y una armónica preparación que además de especialista, lo coloque en condición de persona culta, capaz de conversar de cualquier disciplina en general y de la propia en particular.

c) Cualidades profesionales.

El maestro no solo debe saber cabalmente la disciplina que imparte, sino además conocer los métodos, procedimientos y materiales de enseñanza.

Sin embargo, investigaciones basadas en la eficacia de la enseñanza en el aula muestran resultados más alentadores, referidos a los atributos que debe poseer un docente para mejorar los resultados de sus estudiantes. Entre éstos se cuentan: ser comprensivo, alentador, accesible, entusiasta, respetuoso, informado, empático, apasionado y con sentido de humor. Un profesor que planifica y organiza cuidadosamente una temática específica que contribuye a mejorar el proceso de aprendizaje.

2.2.2.3 Perfil del profesional docente.

Castro (1960:138) sostiene que la definición del perfil de egreso del profesional docente parte de la relación dialéctica de la educación con la transformación social, enmarcada en los fines institucionales de docencia, investigación y extensión. Un docente supone:

1. Reconocer su condición de “sujeto situado” en las complejidades de la sociedad, en un tiempo histórico y en un espacio geográfico.
2. Conocedor de las complejidades de las transformaciones sociales en las que se crean y recrean los seres humanos, y por lo tanto en el que se construye y reconstruye como profesional de la docencia.
3. En la perspectiva de la construcción de la ética profesional, un sujeto capaz de desarrollar autonomía en la toma de decisiones.
4. Un profesional comprometido con las circunstancias históricas de su tiempo, creador y difusor de cultura, promotor del desarrollo del sujeto, tanto en la dimensión individual como colectiva.
5. Conocedor de los campos del saber que se relacionan con una praxis educativa responsable, capaz de definir las condiciones en que se desarrolla el trabajo docente y de contribuir en la elaboración y definición de las políticas educativas.
6. Un docente es un intelectual comprometido con las diferentes dimensiones del conocimiento, construido en el marco de las prácticas democráticas, en la búsqueda comprometida con los Derechos Humanos, de una sociedad más humanizada, justa y solidaria.
7. Conocedor e investigador de la estructuración de la educación sistemática como hecho cambiante, así como de los procesos de enseñanza y de aprendizaje contextualizados, integrados en el trabajo colectivo de la institución y apoyado en la reflexión permanente sobre su práctica.

8. Capaz de problematizar sus conocimientos de modo que le permita reflexionar sobre sus prácticas, discutirlos con sus colegas y plantear alternativas para solucionar las situaciones de enseñanza con fundamentos científicos.

9. Afianzar su condición de enseñante y, por tanto, su compromiso con los procesos de la enseñanza y del aprendizaje. La condición de enseñante exige al profesional docente formarse tanto en sus finalidades como en su contenido de manera integral: “saber y saber enseñar, conocer a quién enseña, en qué medio enseña y para qué enseña”.

2.2.2.4 Conceptos de desempeño docente.

Chiroque (2006:45), dice que cuando hablamos de “desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y cargo”.

De acuerdo con lo definido, podemos decir que el desempeño docente es el ejercicio práctico que el docente realiza en su cotidiana labor durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De la Cruz (2008:75).”El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”.

El desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

Desempeño docente es el cumplimiento de las actividades, de sus deberes, de sus roles por parte del docente. Regulado por la actual Constitución Política del Estado, Ley General de Educación N°28044, sus Reglamentos, Ley del profesorado N°24029, modificado por Ley N°25212, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°019-90-ED, Ley N°29062, Ley que modifica la Ley del profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial, explícitas leyes que establece las

funciones que deben cumplir los docentes como formadores de las generaciones emergentes de nuestro país.

2.2.2.5. Dimensiones del Desempeño Docente.

En el presente trabajo, consideramos como dimensiones del desempeño docente, que por cierto no son las únicas, a los siguientes: **Estrategias Metodológicas, Planificación de la enseñanza, uso de los Medios y Materiales.**

➤ Estrategias metodológicas.

Según Nishet (1987), "Estrategias metodológicas se refiere a las intervenciones pedagógicas realizadas con la intención de potenciar y mejorar los procesos espontáneos de aprendizaje y de enseñanza, como un medio para contribuir a un mejor desarrollo de la inteligencia, la afectividad, la conciencia y las competencias para actuar socialmente. Estas estrategias son procesos ejecutivos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades. Se vinculan con el aprendizaje significativo y con el aprender a aprender".

Estrategias son algo que los humanos empleamos, elaboramos, aprendemos, utilizamos en muchos otros ámbitos y en función de muchos otros roles que desempeñamos.

➤ Planificación de la enseñanza.

Avolio de Cols (2004) señala que "El modo de organizar la clase puede responder al esquema clásico: inicio, desarrollo y cierre; o bien puede estructurarse siguiendo los pasos de una secuencia didáctica. Se entiende por secuencia didáctica la organización de las actividades que progresivamente ganan en complejidad a medida que los estudiantes avanzan. Una secuencia didáctica tiene en cuenta el proceso que deberá seguirse para llegar al fin esperado". En ese sentido, la planificación viene a ser la previsión de las actividades y los recursos, para el logro de los objetivos que se desean alcanzar; por lo tanto, planificar es la elaboración de un plan general, debidamente organizado para obtener un fin determinado.

El éxito de la gestión educativa radica en la realización de una buena planificación, coherente y progresiva ya que permite, entre otras cosas:

- Evitar la improvisación y reducir la incertidumbre, las actuaciones contradictorias y esfuerzos estériles.

- Unificar criterios a favor de una mayor coherencia funcional, racionalizando las tareas del docente.
- Garantizar el uso racional del tiempo.
- Coordinar la participación de todos los actores involucrados.
- Dentro de las instituciones educativas, los PCC, los PA, los planes de clase y las planificaciones de actividades especiales (a nivel de aula) conforman algunos de los instrumentos que orientan la práctica educativa, por lo cual deben ser concebidas como documentos de carácter sencillo, realistas y prácticos que se elaboran día a día y no como un conjunto de documentos meramente formalistas, descontextualizados o simplemente decorativos.

a) **Proyecto de Aprendizaje (PA):** el cual se define como un instrumento de planificación de la enseñanza con un enfoque global, que toma en cuenta los componentes del currículo, se sustenta en las necesidades e intereses de la comunidad, escuela y de los educandos a fin de proporcionarles una educación de calidad y equidad (DCN).

b) **Las Unidades Didácticas y la sesión de clase:** es un instrumento de planificación que facilita el desarrollo de los contenidos programáticos y la organización de los procesos de enseñanza y aprendizaje que serán desarrollados en una jornada. El Módulo de Aprendizaje (MA) es aquella que refuerza contenidos no contemplados en la Unidad de Aprendizaje y los Proyectos de Aprendizaje, pues allí se plasma de manera concreta y directa la interacción de los ejes transversales con los contenidos, las actividades (inicio, desarrollo y cierre) y la evaluación que han sido previstas en las Unidades de Aprendizaje.

➤ **Uso de los Medios y Materiales Educativos.**

Es necesario para cualquier docente destacar la importancia que tiene el conocimiento de los materiales didácticos en el aula.

Los Materiales Didácticos: concepto y contextualización.

a) Definición de Materiales Didácticos.

Los materiales didácticos son los elementos que empleamos los docentes para facilitar y conducir el aprendizaje de nuestros/as alumnos/as (libros, carteles, mapas, fotos, láminas, videos, software,...).

b) Clasificación de los Materiales Didácticos.

Hay que entender que un material no tiene valor en sí mismo, sino en la medida en que se adecúen a los objetivos, contenidos y actividades que estamos planteando. De entre las diferentes clasificaciones de materiales didácticos, la más adecuada me parece la siguiente:

Materiales impresos: libros, de texto, de lectura, de consulta (diccionarios, enciclopedias), atlas, monografías, folletos, revistas, boletines, guías.

Materiales de áreas: mapas de pared, materiales de laboratorio, juegos, aros, pelotas, potros, plintos, juegos de simulación, maquetas, acuario, terrario, herbario bloques lógicos, murales.

Materiales de trabajo: cuadernos de trabajo, carpetas, fichas, lápiz, colores, bolígrafos.

Materiales del docente: leyes, disposiciones oficiales, resoluciones, PEI, PCC, guías didácticas, bibliografías, ejemplificaciones de programaciones unidades didácticas, etc.

c) Características de los Materiales Didácticos.

- Facilidad de uso. Si es controlable o no por los profesores y alumnos, si necesita personal especializado.
- Uso individual o colectivo. Si se puede utilizar a nivel individual, pequeño grupo, gran grupo.
- Que promuevan el uso de otros materiales (fichas, diccionarios, etc.) y la realización de actividades complementarias (individuales y en grupo cooperativo).
- Proporcionar información. Prácticamente todos los medios didácticos proporcionan explícitamente información: libros, videos, programas informáticos.
- Capacidad de motivación. Para motivar al alumno/a, los materiales deben despertar y mantener la curiosidad y el interés.
- Adecuación al ritmo de trabajo de los/as alumnos/as. Los buenos materiales tienen en cuenta las características psico-evolutivas de los/as alumnos/as.
- Estimularán el desarrollo de habilidades meta cognitivas y estrategias de aprendizaje en los alumnos, que les permitirán planificar, regular y evaluar su propia actividad de aprendizaje, provocando la reflexión sobre su conocimiento y sobre los métodos que utilizan al pensar.

d) La evaluación de los Materiales Didácticos.

La evaluación implica la emisión de un juicio de valor sobre las calidades que tiene algo o sobre su valor. Podemos definirla como un proceso sistemático mediante el cual, en función de determinados criterios, se obtienen informaciones pertinentes que nos llevan a emitir un juicio sobre el objeto de que se trate y se adoptan una serie de decisiones relativas al mismo.

2.3. Definición de Términos Básicos

Autonomía.

La capacidad de las personas para reflexionar críticamente acerca de sus preferencias, deseos, apetencias, creencias, etc. H. Frankfurt (1997).

Clima Organizacional

Constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad. Brunnet (1997).

Desempeño Laboral

Es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de todo aquello de lo que es responsable y que será medio en base a su ejecución. Chiavenato (2000).

Estrategias Metodológicas.

Son procesos ejecutivos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades. Se vinculan con el aprendizaje significativo y con el aprender a aprender. Nisbet Schuckermith (1987),

Motivación.

Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador. Sexton (1977).

Planificación de la enseñanza.

Es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en unas acciones y actividades previstas de antemano con las que se pretende alcanzar determinados objetivos, habida cuenta de la limitación de los medios. Ande-Egg- E (1989).

Reconocimiento.

Es reconocer algo como lo mismo, como idéntico a sí mismo y no como otro distinto de sí mismo, implica distinguirlo de cualquier otro. Ricoeur (2005).

Relaciones Interpersonales.

Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. Bisquerra (2003).

Responsabilidad

Cumplimiento de deberes asignados. Por lo tanto, la responsabilidad en el trabajo es un atributo moral e implica el cumplimiento de una tarea; el buen funcionamiento de una escuela requiere, que se establezcan límites fijos de responsabilidad en los docentes para conocer las causas de los fracasos y los errores, así como también de los aciertos. Perrow (2005).

Uso de los medios y materiales educativos.

Objetos que facilitan una experiencia de aprendizaje, es decir una experiencia de cambio y enriquecimiento en algún sentido: conceptual o perceptivo, afectivo, de habilidades, etc. Gabriel Kaplun (2002).

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1. Descripción del Problema

En la institución educativa 60024 San Juan se encuentran en procesos de cambios guiados y orientados a buscar la calidad y excelencia de un clima organizacional, incorporándose al nuevo mundo globalizado, sin embargo la modernidad y el avance tecnológico, no han sido considerados como parte integral de un proceso de capacitación del personal, es por ello, que se necesita reforzar la actitud y aptitud de los involucrados en obtener un buen trato entre el personal que labora en la institución. Ante ello las reformas educativas de los diez últimos años han hecho que el elemento central de la política debe ser la calidad de un clima institucional. En este contexto, el clima organizacional, en sus distintas dimensiones de comunidad educativa, pedagógica, se instala como una nueva forma de ver el logro de sus propósitos y desarrolla su capacidad para articular los procesos internos y concentrar todos sus esfuerzos hacia la consolidación de un Proyecto Educativo Institucional (PEI) que permita alcanzar el desempeño esperado en los estudiantes.

El tema de clima organizacional y desempeño docente es analizado desde diferentes puntos de vista. En sistemas educativos como el nuestro, el desempeño de los docentes juega un papel predominante dentro del contexto laboral, sobre todo cuando se pretende que aquellos sean de calidad o excelencia. De lo expresado se puede evidenciar que muchos de los profesionales en educación que ejercen la docencia, sin embargo no todos se encuentran plenamente capacitados para asumir la responsabilidad como docentes, por cuanto no poseen una sólida preparación en el ámbito de la profesión de docente y ejercer un liderazgo dinámico, una toma de decisiones acertadas, condición primordial. Esto significa un buen clima organizacional y desempeño docente deben relacionarse de tal manera que una formación profesional de alto nivel académico, que enriquezca y promueva el desarrollo, tanto en lo personal como en lo social.

Todo lo anteriormente explicado fueron razones suficientes para realizar la presente investigación: **clima organizacional y Desempeño Docente en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativas N° 60024- San Juan, 2015;** siendo los siguientes problemas de investigación tratados.

3.2. Formulación del Problema

3.2.1. Problema General

¿Existe relación entre el clima organizacional y desempeño docente en los educandos de 5° de secundaria de la institución educativa N°60024?

3.2.2. Problemas Específicos

- ✓ ¿Cómo es el clima organizacional en los educandos de 5° de secundaria de la institución educativa N°60024?
- ✓ ¿Cuál es el desempeño docente en los educandos de 5° de secundaria de la institución educativa N°60024?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima y desempeño docentes de los educandos de 5° de secundaria de la institución educativa N°60024?

Esta investigación se justificó por qué se pudo determinar que existe relación entre clima organizacional y desempeño docente. En tal sentido el estudio realizado responde a la necesidad de mejorar la calidad del clima organizacional desempeño docente en la institución educativa. La investigación es importante en la medida que aporta de manera fundamental el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa investigada teniendo en cuenta su planificación, organización, ejecución y control de resultados. La realización de las hipótesis pudo ayudar a una investigación clara y precisa proponiendo alternativas de solución, para mejorar y contribuir con los conocimientos adecuados para lograr un buen clima organizacional y desempeño docente dentro de nuestra institución educativa. Es importante también la capacitación adecuada de los docentes y el impulso de proyectos educativos.

El presente estudio permitió medir de alguna forma el actuar de los docentes en cuanto al cumplimiento de las funciones y a partir de esto puedan tomar decisiones de mejora en los aspectos deficientes que presenta la Institución Educativa. Asimismo la presente investigación pretende contribuir dando algunas pautas para que se logre un buen clima organizacional y desempeño docente de calidad total, sin improvisaciones y mejoramiento continuo mediante las supervisiones.

Socialmente el presente estudio pretendió construir un criterio más amplio de conocimientos con la finalidad de ayudar a mejorar clima organizacional y el desempeño docente en los educandos de 5° de secundaria de la Institución

Educativa N° 60024 San Juan- 2015, para así poder brindar una educación de calidad a los estudiantes.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Analizar el clima organizacional y desempeño docente en los educandos del 5º de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 San Juan durante el año 2015

4.2. Objetivos Específicos

- ✓ Evaluar el clima organizacional en los educandos del 5º de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 San Juan durante el año 2015.
- ✓ Identificar el desempeño docente en los educandos del 5º de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 San Juan durante el año 2015.
- ✓ Relacionar el clima organizacional y desempeño docente en los educandos del 5º de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 San Juan durante el año 2015.

5. HIPÓTESIS

5.1. Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en los educandos del 5º de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 San Juan durante el año 2015

5.2. Hipótesis Específicas

- ✓ El clima organizacional es regular en los educandos del 5º de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 San Juan durante el año 2015.
- ✓ El desempeño docente es regular en los educandos del 5º de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 San Juan durante el año 2015.
- ✓ La relacionar es alta entre el clima organizacional y desempeño docente en los educandos del 5º de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 San Juan durante el año 2015.

6. VARIABLES.

6.1. Identificación de las variables.

V.I. (X) Clima organizacional.

V.D. (Y) Desempeño docente.

6.2. Definición de las Variables.

- **La variable Independiente CLIMA ORGANIZACIONAL, (X)** se define conceptualmente al grado de conocimiento que los actores educativos tengan sobre la organización de la institución educativa, así como el conocimiento de su visión, misión, objetivos y metas que persigue la institución educativa.
- **La variable Dependiente DESEMPEÑO DOCENTE, (Y)** se define conceptualmente al ejercicio práctico que el docente realiza en su cotidiana labor durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

6.3. Operacionalización de las Variables.

VARIABLES	INDICADORES	INDICES
Variable Independiente (x) Clima organizacional	1. AUTONOMIA.	Si (Bueno) 60-100% No (Deficiente) 0-59%
	1.1. Me incomoda las evaluaciones que realizan los docentes.	
	1.2. Los docentes buscan errores en la actividad y nada les parece bien.	
	1.3.. A los docentes les gusta tener el control, pero aceptan sugerencias	
	2. MOTIVACION.	
	2.1. Las actividades que realizo en mi clase las hago porque estoy obligado a hacerlo	
	2.2. Las actividades que realizo en clases no representan una carga para mí.	
	2.3.. Las actividades las hago porque me gusta aprender	
	3. RELACIONES INTERPERSONALES.	
	3.1.. Mis compañeros nunca son irrespetuosos conmigo	
	3.2. Cuando tengo un problema consulto con los docentes y mis compañeros pues sé que me van a ayudar.	
	3.3. Cuando tengo un problema no consulto con nadie, pues nadie me ayudará.	
	4. RESPONSABILIDAD.	
	4.1.. Me hago cargo de todas las responsabilidades que realizo en clases	
	4.2.. Asisto puntualmente a la I.E porque me gusta llegar puntual	
	4.3. Asisto puntualmente a clases porque debo cumplir con el horario establecido	
	5. RECONOCIMIENTO.	
	5.1 Me gusta que me reconozcan y agradezcan constantemente los sacrificios y esfuerzos que hago por los demás sin esperar nada a cambio.	
	5.2. Cada vez que se me ocurre una idea que pueda mejorar el rendimiento de mis estudios se lo digo a los docentes y espero a que decida si se puede aplicar.	

VARIABLES	INDICADORES	INDICES
Variable Dependiente (x) Desempeño docente	1. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	Si No
	1.1. La metodología aplicada por los docentes durante el proceso de su clase, te permiten aprender con facilidad.	
	1.2. Durante el desarrollo de su clase, los docentes utilizan materiales educativos para motivar el interés en el tema que dicta.	
	1.3. Durante el desarrollo de las clases, el docente se deja comprender.	
	1.4. Durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente demuestra buen trato.	
	1.5. La explicación de la clase por parte del docente es activa y dinámica.	
	2. PLANIFICACION DE LA ENSEÑANZA	
	2.1. Los temas que desarrollan los docentes durante las clases son debidamente preparados.	
	2.2. El docente generalmente improvisa su clase (es decir no prepara su clase)	
	3. USO DE LOS MEDIOS Y MATERIALES EDUCATIVOS	
	3.1. El docente utiliza las Tecnologías de la Información y Comunicación (Tics).	
	3.2. El docente utiliza libros y otros textos en el desarrollo de sus clases.	

7. METODO.

7.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación fue correlacional. Porque buscó relacionar la variable independiente: Clima Organizacional con la variable dependiente: Desempeño docente.

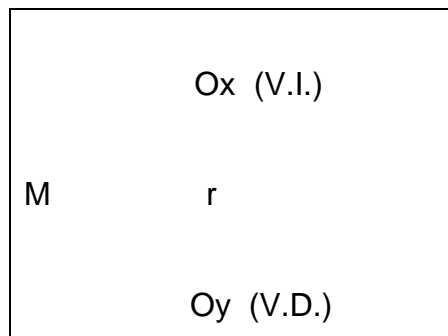
7.2. Diseño de la investigación.

El diseño general de la investigación fue el no experimental y el diseño específico fue el descriptivo – correlacional.

No experimental porque no se manipuló la variable independiente: clima organizacional.

Transaccional porque se recolecto los datos en el mismo lugar y en un mismo momento.

El cual se muestra en el siguiente diagrama:



Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable Independiente: Clima Organizacional

Oy = Variable Dependiente: Desempeño Docente

r = Relación entre variables.

7.3. Población y Muestra.

7.3.1. Población.

La población estuvo conformada por 380 estudiantes del 5º de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 San Juan.

7.3.2. Muestra.

La muestra estuvo conformada por los 38 alumnos del 5º "A" del nivel secundario de la institución Educativa Nª 60024 San Juan.

7.4. Técnicas, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos.

7.4.1. Técnicas de Recolección de Datos.

Las técnicas que se empleó en la recolección de datos fue: La Encuesta.

7.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos.

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario.

7.4.3. Procedimientos de Recolección de Datos.

- Elaboración y aprobación del anteproyecto de tesis.
- Elaboración del instrumento de la recolección de datos.
- Prueba de validez y confiabilidad al instrumento recolección de datos.
- Recolección de la información.
- Procesamiento de la información.
- Organización de la información en cuadros.
- Análisis e interpretación de la información.
- Elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.
- Elaboración y presentación del informe.
- Sustentación del informe.

7.5. Procesamiento y Análisis de Datos.

La información fue procesada en forma computarizada utilizando el paquete estadístico computacional SPSS versión 22 en español y MINITAB, sobre la base de datos con el cual se organizó la información en cuadros y su representación en gráficos.

El análisis e interpretación de la información se realizó utilizando la estadística descriptiva (frecuencia, promedio (\bar{x}) y porcentaje (%)) para el estudio de las variables en forma independiente y la estadística inferencial no para métrica Chi Cuadrada (X^2) $p < 0.05$ para la prueba de la hipótesis.

8. RESULTADOS.

8.1. Análisis de la variable independiente Clima Organizacional:

CUADRO N°01

“La autonomía en los educandos de 5° de secundaria de la institución educativa N° 60024 - San Juan, 2015”

AUTONOMÍA	N°	%
Si (Bueno)	28	74
No (Deficiente)	10	26
TOTAL	38	100

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 01 se observa: De 38(100%) educandos, 28(74%) educandos manifestaron que es buena la Autonomía y 10(26%) educandos manifestaron que es deficiente la Autonomía. Concluyendo que fue buena la autonomía en los educandos de 5° de Secundaria de la Institución Educativa N°60024 - San Juan, 2015.

CUADRO N° 02

“La Motivación en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 -San Juan, 2015”

MOTIVACION	N°	%
Si (Bueno)	22	58
No (Deficiente)	16	42
TOTAL	38	100

Fuente: Base de Datos de los Autores.

En el cuadro N°02 se observa: De 38(100%) educandos 22(58%) educandos manifestaron que es buena la Motivación y 16(42%) educandos manifestaron que es deficiente la Motivación. Concluyendo que fue buena la Motivación en los educandos de 5° de Secundaria de la Institución Educativa N°60024 - San Juan, 2015.

CUADRO N° 03

**“Relaciones Interpersonales en educandos de 5° de secundaria de la
Institución Educativa N° 60024 -San Juan, 2015”**

RELACIONES INTERPERSONALES	N°	%
Si (Bueno)	14	37
No (Deficiente)	24	63
TOTAL	38	100

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 03 se observa: De 38(100%) educandos 14(37%) educandos manifestaron que es Bueno las Relaciones Interpersonales y 24(63%) educandos manifestaron que es Deficiente las Relaciones Interpersonales. Concluyendo que es Deficiente las Relaciones Interpersonales en los educandos de 5° de Secundaria de la Institución Educativa N°60024 - San Juan, 2015.

CUADRO N° 04

“Responsabilidad en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 -San Juan, 2015”

RESPONSABILIDAD	N°	%
Si (Bueno)	26	68
No (Deficiente)	12	32
TOTAL	38	100

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 04 se observa: De 38(100%) educandos 26(68%) educandos manifestaron que es Buena las Responsabilidad y 12(32%) educandos manifestaron que es Deficiente las Responsabilidad. Concluyendo que fue buena las Responsabilidad en los educandos de 5° de Secundaria de la Institución Educativa N°60024 - San Juan, 2015.

CUADRO N° 05

“Reconocimiento en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N° 60024-San Juan, 2015”

RECONOCIMIENTO	N°	%
Si (Bueno)	28	74
No (Deficiente)	10	26
TOTAL	38	100

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 05 se observa: De 38(100%) educandos 28(74%) educandos manifestaron que es Bueno el Reconocimiento y 10(26%) educandos manifestaron que es Deficiente el Reconocimiento. Concluyendo que fue bueno el Reconocimiento en los educandos de 5° de Secundaria de la Institución Educativa N°60024 - San Juan, 2015.

CUADRO N° 6

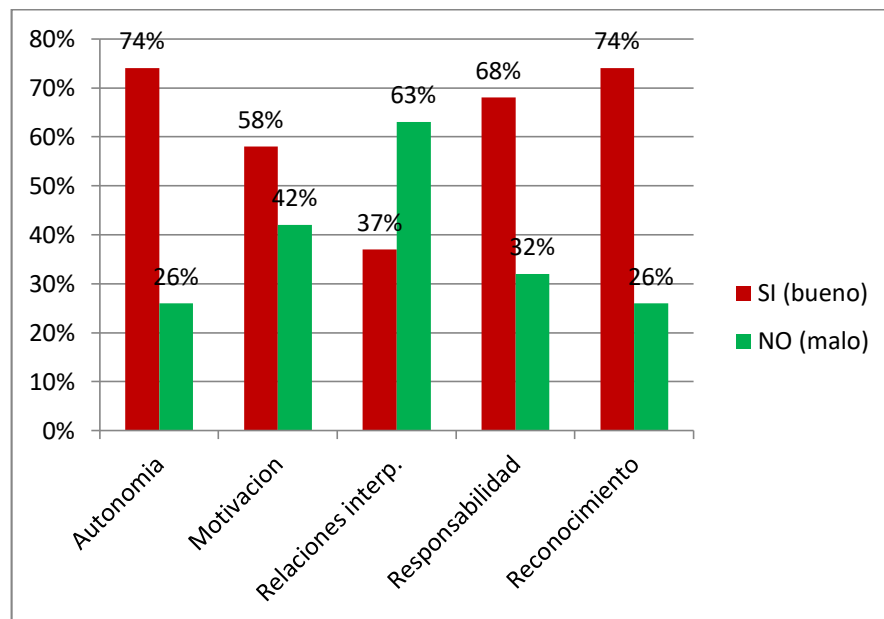
**“Clima organizacional en los educandos de 5° de secundaria de la
Institución Educativa N°60024-San Juan, 2015”**

CLIMA ORGANIZACIONAL	SI (Bueno)		NO (Deficiente)		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
1. AUTONOMÍA	28	74%	10	26%	38	100%
2. MOTIVACIÓN	22	58%	16	42%	38	100%
3. RELACIONES INTERPERSONALES	14	37%	24	63%	38	100%
4. RESPONSABILIDAD	26	68%	12	32%	38	100%
5. RECONOCIMIENTO	28	74%	10	26%	38	100%
PROMEDIO (\bar{x})	24	63%	14	37%	38	100%

Fuente: Cuadros N° 1, 2, 3, 4, 5

GRÁFICO N° 1

Clima organizacional en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N°60024-San Juan, 2015



8.2. ANALISIS DE LA VARARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO DOCENTE

CUADRO N° 07

“Estrategias metodológicas en los educandos de 5° de secundaria de la institución educativa N° 60024 -San Juan, 2015”

ESTRETEGIAS METODOLOGICAS	N°	%
Si (Bueno)	29	76
No (Deficiente)	9	24
TOTAL	38	100

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 07 se observa: De 38(100%) educandos 29(76%) educandos manifestaron que es Bueno las Estrategias Metodológicas y 9(24%) educandos manifestaron que es Deficiente las Estrategias Metodológicas. Concluyendo que fue bueno las Estrategias Metodológicas en los educandos de 5° de Secundaria de la Institución Educativa N°60024 - San Juan, 2015.

CUADRO N° 08

**“Planificación de la Enseñanza en los educandos de 5° de secundario de la
Institución Educativa N° 60024 -San Juan, 2015”**

PLANIFICACION DE ENSEÑANZA	N°	%
Si (Bueno)	30	79
No (Deficiente)	8	21
TOTAL	38	100

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 08 se observa: De 38(100%) educandos 30(79%) educandos manifestaron que es Bueno la Planificación de Enseñanza y 8(21%) educandos manifestaron que es Deficiente la Planificación de Enseñanza. Concluyendo que fue bueno la Planificación de Enseñanza en los educandos de 5° de Secundaria de la Institución Educativa N°60024 - San Juan, 2015.

CUADRO N° 09

“Uso de Medios y Materiales Educativos en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 -San Juan, 2015”

USO DE LOS MEDIOS Y MATERIALES EDUCATIVOS	N°	%
Si (Bueno)	30	79
No (Deficiente)	8	21
TOTAL	38	100

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 09 se observa: De 38(100%) educandos 30(79%) educandos manifestaron que es Bueno el Uso de los Medios y Materiales Educativos y 8(21%) educandos manifestaron que es Deficiente el Uso de los Medios y Materiales Educativos. Concluyendo que fue bueno el Uso de los Medios y Materiales Educativos en los educandos de 5° de Secundaria de la Institución Educativa N°60024 - San Juan, 2015.

CUADRO N° 10

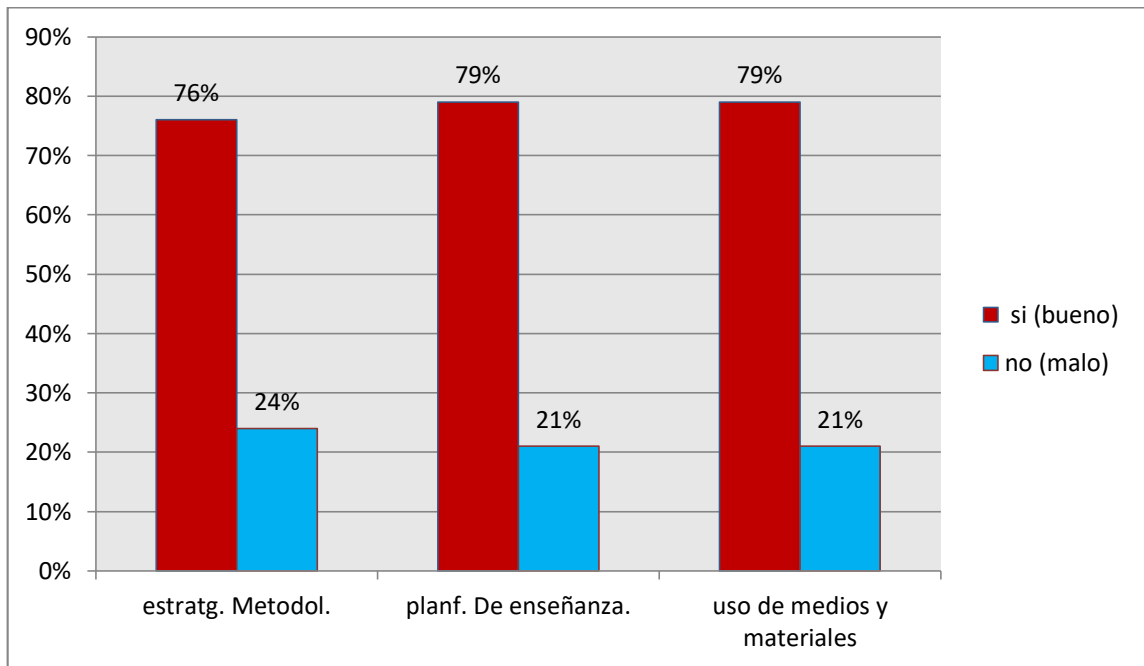
**“Desempeño docente en los educandos de 5° de secundaria de la Institución
Educativa N°60024 -San Juan, 2015”**

DESEMPEÑO DOCENTE	SI (Bueno)		NO (Deficiente)		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
1. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	29	76%	9	24%	38	100%
2. PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA	30	79%	8	21%	38	100%
5. USO DE LOS MEDIOS Y MATERIALES EDUCATIVOS	30	79%	8	21%	38	100%
Total	30	79%	8	21%	38	100%

Fuente cuadro N° 7,8 y 9

GRÁFICO N° 02

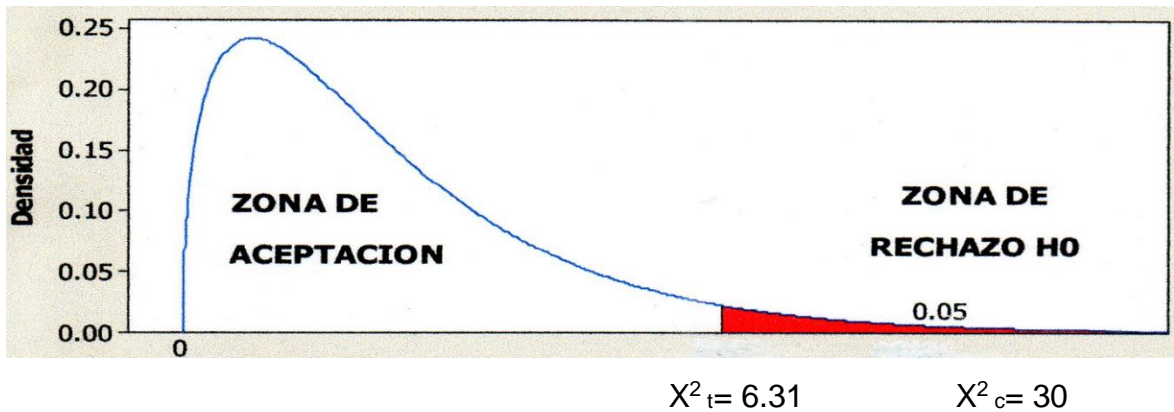
“Desempeño docente en los educandos de 5° de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 -San Juan, 2015”



8.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

$$X^2_c = 30, x^2_t = 6.31, gl = 1, \alpha = 0.05\%$$

$$X^2_c = 30 > x^2_t = 6.31$$



$X^2_c > x^2_t$ El clima organizacional relaciona con el desempeño docente

Al aplicar la prueba estadística inferencial T de Student (X^2) se obtuvo $X^2_c = 30$, $X^2_t = 6.31$, $gl = 1$, $p < 0.05\%$ es decir $X^2_c = 30 > X^2_t = 6.31$ con un nivel de confiabilidad de 95% rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna de investigación: El clima organizacional se relaciona directamente con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 60024 San Juan 2015

9. DISCUSIÓN

✓ Al realizar el análisis del Clima organizacional en relación al desempeño docente como fuente de éxito de la tarea pedagógica **RINCÓN, C. (2005)**, concluye que en la mayoría de las instituciones educativas del Valle de Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente por cuanto están afectados por el estilo de liderazgo de los directores. El estudio permite concluir que el estilo de liderazgo adecuado del director se puede incrementar en el desempeño de los docentes y el estilo democrático, situacional del director que motiva en los docentes a darle prioridad al aspecto académico de la formación integral de los alumnos. De igual forma **RUIZ, O. (2004)**, en su estudio establece las siguientes conclusiones:

Un 85% de los trabajadores de la UNE se muestra favorable a “hacer todos los esfuerzos por mantener la vida democrática en la Universidad”.

El 90% dice: “Hay que apoyar para que las decisiones en la Universidad sean consultadas democráticamente”.

Los docentes y los no docentes manifiestan que las organizaciones gremiales de los trabajadores son un problema permanente en la Universidad.

✓ Al aplicarla prueba estadística inferencial T de Student (X^2) se obtuvo $X^2_c = 30$, $X^2_t = 6.31$, $gl = 1$, $p < 0.05\%$ es decir $X^2_c = 30 > X^2_t = 6.31$ con un nivel de confiabilidad de 95% rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna de investigación: El clima organizacional se relaciona directamente con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 60024 San Juan 2015

Este resultado se consolida cuando **MATTA, H. (2006)**, en su tesis “Clima organizacional y su relación con la prevalencia de un burnout en docentes de las Facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle” para optar al grado académico de Magíster, con mención en Docencia en el nivel superior, entre, otras, llega a las siguientes conclusiones:

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en docentes de las facultades de Pedagogía y Cultura Física y

Ciencias Administrativas y Turismo, aceptándose así la hipótesis general de la investigación.

Un 63,16% de los docentes de las facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo refieren un clima organizacional regular en la Universidad.

10. CONCLUSIONES.

10.1. Conclusiones Parciales:

- ✓ Los educandos de 5° secundaria de la Institución Educativa N°60024- San Juan, 2015; manifestaron que los docentes tienen un buen desempeño docente.
- ✓ La correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente fue correlacional.
- ✓ Las dimensiones que se utilizaron para el clima organizacional fueron: Autonomía, motivación, relaciones interpersonales, responsabilidad y reconocimiento.
- ✓ Las dimensiones que se utilizaron para Desempeño docente fueron: estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza, uso de medios y materiales educativos, con un índice de SI (Bueno) y NO (deficiente).

10.2. Conclusión General:

El clima organizacional se correlaciona relativa o muy poco con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60024 -San Juan en el año 2015, al obtener $X^2_c = 30$, $X^2_t = 6.31$, $gl = 1$, $p < 0.05\%$ es decir $X^2_c = 30 > X^2_t = 6.31$ con un nivel de confiabilidad de 95%.

11. RECOMENDACIONES

11.1 Recomendaciones Parciales:

- ✓ A los docentes de la Institución Educativa N° 60024 -San Juan continuar demostrando un buen desempeño docente aun en condiciones de clima organizacional negativo, pues su labor será en beneficio de toda la Institución Educativa.
- ✓ A todos los miembros de la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 60024 San Juan mejorar su clima organizacional para mantener el buen desempeño de los docentes y por ende alcanzar el éxito en la tarea pedagógica.
- ✓ A los estudiantes de Educación continuar realizando estudios sobre el clima organizacional y el desempeño docente para evaluar permanentemente la tarea docente.

11.2. Recomendación General:

A los directivos de la Institución Educativa N° 60024 del Distrito de San Juan promover eventos o talleres de capacitación sobre el Clima Organizacional dirigido a los docentes para así fortalecer su desempeño laboral en beneficio de los estudiantes y estos logren el éxito en sus aprendizajes.

12. BIBLIOGRAFIA

1. ALVARADO, O. (2003:). Gerencia y marketing educativo. Lima-Perú: Fondo de Desarrollo Editorial, Universidad de Lima. Perú, p: 95.
2. ANDE – EGG.E. (1989) “Definición de planificación de la enseñanza”.
3. AVOLIO DE COLS (2004). “La planificación de la enseñanza”. Editorial Universo S.A. México.
4. BISQUERRA, (2002) “Definición de relaciones interpersonales”.
5. BRUNET (1997) “Definición de clima organizacional”. México: Trillas.
6. CASTRO, J. (1960). “Perfil del profesional docente”. Seminario Interamericano sobre perfeccionamiento del Magisterio (realizado en el marco del inicio del Plan 55). Montevideo.1958. En Revista Superación. Publicación de los IINN. Montevideo, p: 138.
7. CHIAVENATO, A. (1999). “Definición etimológica sobre clima organizacional”. Quinta Edición. Bogotá, p: 45.
8. CHIAVENATO, (2000) “Definición de desempeño laboral”. Quinta Edición. Bogotá.
9. CHIROQUE, S. (2006). Evaluación de desempeño docente. Informe 45.IPP.Lima-Perú. p:
10. DE LA CRUZ, Luis (2008) “El desempeño docente laboral”. Diccionario de Educación. Lima –Perú. p: 75.
11. FRANKFURT H, (1997) “Definición de autonomía”.
12. GARCÍA, M. (1987) “Crear condiciones para la mejora del trabajo en el aula”. Narcea S.A. Madrid. p: 73.
13. ISAKSEN, R. Y EKVALL, P. (2007) “Percepción del Clima Organizacional por Directores de Policlínicos”. Cuba. Rev. Correo Científico Médico de Holguín. Cuba, p: 989.
14. KAPLUR GABRIEL, (2002) “Definición de uso de los medios y materiales educativos”.
15. KOLB, D. Y RUBIN, I. (1982) Elementos del clima institucional. p: 39.
16. Ley N°24029, “Ley del Profesorado”, El Artículo 1ero.
17. MATTA, H. (2006) tesis “Clima organizacional y su relación con la prevalencia de un burnout en docentes de las Facultades de Pedagogía y Cultura Física y

Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.”

18. MOLINA, J. (2005) “Cualidades que debe reunir un Docente”. Ediciones Morata. Madrid.
19. NISHET, S. (1987). “Estrategias metodológicas”. Ediciones Anaya S.A. Madrid.
20. PERROW, (2005) “Definición de responsabilidad”.
21. RICOEUR, (2005) “Definición de reconocimiento”.
22. RINCÓN, C. (2005) tesis: “El clima organizacional y el desempeño docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas”.
23. RUBIO, N. (2004) Reglas de Oro de un Buen Clima. P: 32.
24. RUIZ, O. (2004) tesis: “El clima laboral y la inteligencia emocional en docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle”.
25. SCHUCKERMETH NISBET, (1987) “Definición de estrategias metodológicas”.
26. Según, M. (1999) “Elementos del clima organizacional.” p: 32.
27. SEXTON, (1977) “Definición de motivación”.
28. SHEIN, A. (1973) “conductas y patrones de comportamiento de los individuos.” Psicología de la Organización. Editorial Prentice-Hall. México, p: 10.

13. Anexos:

- Anexo 01: Matriz de Consistencia.
- Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

			<p>-Durante el desarrollo de su clase, los docentes utilizan materiales educativos para motivar el interés en el tema que dicta.</p> <p>-Durante el desarrollo de las clases, el docente se deja comprender.</p> <p>-Durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente demuestra buen trato.</p> <p>-La explicación de la clase por parte del docente es activa y dinámica.</p> <p>PLANIFICACION DE LA ENSEÑANZA: Los temas que desarrollan los docentes durante las clases son debidamente preparados.</p> <p>-El docente generalmente improvisa su clase (es decir no prepara su clase).</p> <p>USO DE LOS MEDIOS Y MATERIALES EDUCATIVOS: El docente utiliza las Tecnologías de la Información y Comunicación (Tics).</p> <p>-El docente utiliza libros y otros textos en el desarrollo de sus clases</p>	<p>Oy = Variable Dependiente: Desempeño Docente r = Relación entre variables.</p> <p>Población La población estuvo conformada por 380 estudiantes del 5º de secundaria de la Institución Educativa N° 60024 San Juan.</p> <p>Muestra La muestra estuvo conformada por los 38 alumnos del 5º "A" del nivel secundario de la institución Educativa Nª 60024 San Juan.</p> <p>Técnicas de Recolección de Datos Las técnicas que se emplearon en la recolección de datos fue: la encuesta.</p> <p>Instrumento El instrumento que se aplico fue el cuestionario.</p>
--	--	--	---	---



Universidad Científica del Perú - UCP
*Registrado en el Asiento N° A00010 de la Partida N° 11000318, Personas Jurídicas de Iquitos,
Superintendencia de los Registros Públicos - SUNARP*

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS EDUCANDOS DEL 5º DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 60024 SAN JUAN 2015”

ANEXO N° 02 CUESTIONARIO

I. PRESENTACIÓN:

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS EDUCANDOS DE 5º DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60024 -SAN JUAN, 2015”** El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Título Profesional en Licenciado en Educación.

Muchas Gracias.

II.- DATOS GENERALES:

- 1.- INSTITUCIÓN EDUCATIVA:
- 2.-ALUMNO:
- 3.- GRADO: SECCION:
- 5.- FECHA:

III.- INSTRUCCIONES

- ✓ Lee atentamente las preguntas del cuestionario y respóndelas marcando con un aspa (X) de acuerdo a su apreciación.
- ✓ La información que nos proporciona será confidencial.

IV.- CONTENIDO

CLIMA ORGANIZACIONAL	SI	NO
1. AUTONOMIA.		
1.1. Me incomoda las evaluaciones que realizan los docentes.		
1.2. Los docentes buscan errores en la actividad y nada les parece bien.		
1.3. A los docentes les gusta tener el control, pero aceptan sugerencias		
2. MOTIVACION.		
2.1. Las actividades que realizo en mi clase las hago porque estoy obligado a hacerlo		
2.2. Las actividades que realizo en clases no representan una carga para mí.		
2.3.. Las actividades las hago porque me gusta aprender		
3. RELACIONES INTERPERSONALES.		
3.1.. Mis compañeros nunca son irrespetuosos conmigo		
3.2. Cuando tengo un problema consulto con los docentes y mis compañeros pues sé que me van a ayudar.		
3.3. Cuando tengo un problema no consulto con nadie, pues nadie me ayudará.		
4. RESPONSABILIDAD.		
4.1.. Me hago cargo de todas las responsabilidades que realizo en clases		
4.2.. Asisto puntualmente a la I.E porque me gusta llegar puntual		
4.3. Asisto puntualmente a clases porque debo cumplir con el horario establecido		
5. RECONOCIMIENTO.		
5.1 Me gusta que me reconozcan y agradezcan constantemente los sacrificios y esfuerzos que hago por los demás sin esperar nada a cambio.		
5.2. Cada vez que se me ocurre una idea que pueda mejorar el rendimiento de mis estudios se lo digo a los docentes y espero a que decida si se puede aplicar.		



Universidad Científica del Perú - UCP

*Registrado en el Asiento N° A00010 de la Partida N° 11000318, Personas Jurídicas de Iquitos,
Superintendencia de los Registros Públicos - SUNARP*

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS EDUCANDOS
DEL 5º DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 60024 SAN JUAN
2015”**

ANEXO N° 03

CUESTIONARIO

I. PRESENTACIÓN:

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre: **EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS EDUCANDOS DE 5º DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60024 - SAN JUAN, 2015”** El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Título Profesional en Licenciado en Educación.

Muchas Gracias.

- 1.- INSTITUCIÓN EDUCATIVA: -----
2.- GRADO: -----3.- SECCIÓN: -----
4.- ESTUDIANTE: -----
5.- FECHA: ----- 6. HORA: -----

DESEMPEÑO DOCENTE	SI	NO
4. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS		
1.1. La metodología aplicada por los docentes durante el proceso de su clase, te permiten aprender con facilidad.		
1.2. Durante el desarrollo de su clase, los docentes utilizan materiales educativos para motivar el interés en el tema que dicta.		
1.3. Durante el desarrollo de las clases, el docente se deja comprender.		
1.4. Durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente demuestra buen trato.		
1.5. La explicación de la clase por parte del docente es activa y dinámica.		
5. PLANIFICACION DE LA ENSEÑANZA		
2.1. Los temas que desarrollan los docentes durante las clases son debidamente preparados.		
2.2. El docente generalmente improvisa su clase (es decir no prepara su clase)		
6. USO DE LOS MEDIOS Y MATERIALES EDUCATIVOS		
3.1. El docente utiliza las Tecnologías de la Información y Comunicación (Tics).		
3.2. El docente utiliza libros y otros textos en el desarrollo de sus clases.		