

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "TÚPAC AMARU". VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA - 2014.**

*ORGANIZATIONAL CLIMATE AND TEACHING PERFORMANCE AT THE "TÚPAC AMARU" EDUCATIONAL INSTITUTION. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA - 2014.*

*CLIMA ORGANIZACIONAL E DESEMPENHO DO ENSINO DA INSTITUIÇÃO DE EDUCAÇÃO "TÚPAC AMARU". VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA - 2014.*

**Recibido:** 02 de enero del 2021

**Aprobado:** 04 de marzo del 2021

---

Marilina **LÓPEZ CATALÁN** <sup>1</sup>

Carlos **BARRIGA HERNÁNDEZ** <sup>2</sup>

---

**Resumen.**

En el colegio "Túpac Amaru". Villa María del Triunfo, Lima 2014, realizamos un estudio científico con enfoque cuantitativo, planteando la hipótesis de que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente. La población y muestra estuvo conformada por 4 directivos y 89 docentes del colegio Túpac Amaru. Utilizamos la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario estructurado, una ficha de observación, que cumplían con las cualidades de validez y confiabilidad. El diseño de la investigación es transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición, también una ficha de

---

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<sup>2</sup> Catedrático Facultad de Educación Universidad Nacional Mayor de San Marcos. ORCID 0000-0001-8906-2141

observación, entrevista a los estudiantes. La variable clima organizacional la analizamos desde el estilo gerencial, liderazgo, niveles de comunicación, manejo de conflictos y la variable desempeño docente desde; las estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza, uso de medios y materiales educativos, solvencia profesional. La muestra estuvo conformado por 4 directivos y 89 docentes de La Institución Educativa "Túpac Amaru" . Villa María del Triunfo, Lima 2014.

Nuestros resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigada pues se ha encontrado según la correlación de Rho de Spearman de 0,538 es MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según las pruebas de la independencia (\*\*\*)  $p < .000$  altamente significativo, se acepta la hipótesis de investigación: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional con el Desempeño Docente en La Institución Educativa "Túpac Amaru" . Villa María del Triunfo, Lima 2014

**Palabras Clave:** Clima Organizacional –Desempeño Docente – Institución Educativa "Túpac Amaru" . Villa María del Triunfo

### **Abstract.**

At the "Túpac Amaru" school. Villa María del Triunfo, Lima 2014, we carried out a scientific study with a quantitative approach, posing the hypothesis that the organizational climate is related to teaching performance. The population and sample consisted of 4 directors and 89 teachers from the Túpac Amaru school. We used the survey technique and the structured questionnaire instrument, an observation sheet, which met the qualities of validity and reliability. The research design is transectional, correlational, causal, bivariate, cross-sectional. For data collection, two structured questionnaires were made as measurement, also an observation sheet, interview with the students. We analyze the organizational climate variable from the managerial style, leadership, levels of communication, conflict management and the teacher performance variable from; methodological strategies, teaching planning, use of educational media and materials, professional solvency. The sample consisted of 4 directors and 89 teachers from the "Túpac Amaru" Educational Institution. Villa Maria del Triunfo, Lima 2014.

Our results allow us to reject the null hypothesis and accept the investigated hypothesis since it has been found according to the Spearman Rho correlation of 0.538 is a MODERATE association of the variables and being highly significant. In addition, according to the highly significant independence tests (\*\*\*)  $p < .000$ , the research hypothesis is accepted: There is a direct and significant relationship between Organizational Climate and Teaching Performance in the Educational Institution "Túpac Amaru". Villa Maria del Triunfo, Lima 2014

Key Words: Organizational Climate - Teaching Performance - Educational Institution "Túpac Amaru". Villa Maria del Triunfo

### **Introducción.**

En mi práctica docente he podido observar que en las instituciones educativas se percibe un clima organizacional desfavorable en los docentes, ya que las decisiones que se toman son autoritarias e impositivas por parte de los directivos, algunas veces esta decisión está en función de grupos allegados; se evidencia la ausencia de una comunicación eficiente, no se expresa la capacidad de saber escuchar a los demás ya que muchas veces las opiniones de los docentes no son consideradas; se planifican las actividades institucionales a último momento, no hay un espacio de integración y coordinación; las relaciones interpersonales no son buenas ni altruistas ya que existen conflictos entre docentes y directivos; no hay motivación ni estímulos para el personal, hay poco trabajo en equipo y una escasa identificación del personal con la institución.

*MINEDU (2014) "Asimismo, existe una escasa participación de las actividades extracurriculares que realiza la institución como: talleres académicos o de formación espiritual, participación en campeonatos deportivos, aniversarios, festividades culturales o religiosas, no hay participación en los desfiles escolares entre otros. Además, existe poca participación en proyectos educativos y propuestas de innovación pedagógica así como el apoyo en la solución de problemas institucionales".*

La Institución Educativa "Túpac Amaru" Villa María del Triunfo, Lima 2014, con la finalidad de abordar lo significativo que es que se revise esta relación considerando que la

calidad del desempeño como docente es vital cuando el clima organizacional se muestra aparente a la realidad de la escuela.

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en La Institución Educativa "Túpac Amaru". Villa María del Triunfo, Lima 2014. Es una investigación científica con enfoque cuantitativo, con un diseño de tipo descriptivo correlativo. No Experimental.

*Dubois (1983) "Desde que el ser humano comenzó a habitar la tierra, ha sentido la necesidad de vivir en sociedad, de comunicar y transmitir sus experiencias a sus semejantes, al igual que sus ideas, mensajes y pensamientos, a través de diferentes formas de comunicación como: los gestos, la oralidad, la escritura, signos, señales y símbolos; claro está que para poder lograr la comprensión de todo aquello que desea transmitir, lo hace desde un contexto o situación específica, es decir, dentro de un entorno compartido entre los individuos, es por ello que se le considera un ser social, así mismo posee como ser humano la facultad y capacidad para comunicarse con sus semejantes, dicha capacidad no es más que el lenguaje, el cual se encuentra presente de forma dinámica en todos los aspectos de la vida del hombre, tanto a nivel social como cultural, en sus pensamientos e intereses".*

*Según Dubois (1983) "Diccionario de la lingüística 1983, el lenguaje: es la capacidad propia de la especie humana para comunicarse por medio de un sistema de signos vocales que posee en juego una técnica corporal compleja y supone la existencia de una función simbólica y de centros nerviosos genéticamente especializados. Con base a lo planteado, se puede decir que el ser humano nace con la capacidad y destreza innata para comunicarse, es decir, para transmitir sus inquietudes y deseos, a través del lenguaje".*

*Schvarstein (2002) "Evidentemente, existe una relación simbiótica entre comunicación y organización: Nada se puede comunicar adecuadamente si no se conoce la organización y es imposible organizar si no se atiende en forma simultánea al proceso de comunicación. Para la socialización, la comunicación asume un papel fundamental, ella es antes que nada en las organizaciones un proceso colectivo de creación de sentido. En*

*relación a lo planteado por el autor, se puede afirmar que cada escuela es un pequeño mundo y la riqueza de ese mundo surge de las relaciones establecidas entre sus miembros y de la relación entre éstos y el quehacer institucional”.*

*Fernández, (2004); “define la escuela como: Un establecimiento institucional, una unidad social compleja constituida por un conjunto de grupos que se mueven en un espacio material común, que funcionan de acuerdo a ciertas metas y programas, obtienen resultados que le significa relaciones de interacción con el medio y hacen todo eso a través de una organización y funcionamiento. Entonces, la escuela constituye para los sujetos un cerco cognitivo, es decir, un modo de interpretar el mundo y maneras de hacer en ese mundo. Este proceso se da en cada institución de modo particular con líneas invisibles que separan a unos de otros, que a través de las interacciones que mantienen, van creando un sistema de comunicación y tejiendo una red de relaciones, tanto formales como informales, con implicaciones en la dinámica del centro”.*

Recuerden que el clima laboral es uno de los factores que más aporta al logro de mejores resultados, en una escuela en la cual ya opera una adecuada disciplina laboral.

*MINEDU (2014) “Cabe agregar que para el éxito organizacional es importante el estilo de supervisión que ejerce el director, la relación que establece con su personal y las reglas del juego que fija para el trabajo colectivo, por lo que estos temas están inevitablemente ligados. También incluyen una dimensión personal: somos nosotros, con nuestra historia y nuestras particulares características, quienes reaccionamos con agrado, rebeldía, frustración, indiferencia o angustia ante un estilo de supervisión más autoritario o más permisivo; quienes nos sentimos más cómodos en un trabajo desafiante o en uno predecible y rutinario”*

*MINEDU (2014) “En cambio, cuando creemos en nuestro proyecto de escuela, cuando nos sentimos reconocidos, apoyados y a la vez desafiados por nuestros directivos, cuando formamos parte de un equipo que persigue un sueño común, damos mucho más de nosotros de lo que habíamos imaginado. Nuestros escasos recursos se multiplican gracias a nuestro ingenio colectivo, nuestra buena voluntad permite sortear obstáculos con*

*una sonrisa, y nuestro entusiasmo mueve montañas. Para los que trabajan en un entorno vulnerable y están sometidos a muchas demandas y presiones, el buen clima laboral ayuda a mantener la salud mental y a resistir el desgaste emocional que, de otra manera, podría conducirlos a la depresión y a enfermedades sicosomáticas relacionadas con el stress”.*

*MINEDU (2014) “Si el clima laboral es muy deficiente, también puede suceder que los profesores se desautoricen unos a otros, delante de los estudiantes. Esto empeora los problemas disciplinarios, ya que los estudiantes perciben estos desacuerdos y tienden a favorecer al profesor más permisivo, lo que dificulta aún más la labor de quienes eligen el camino difícil de la exigencia y el rigor. La internalización de normas y hábitos en los niños, requiere del acuerdo y apoyo mutuo de los adultos, y si el mal clima laboral dificulta que se produzcan estos acuerdos, es la disciplina de los estudiantes la que se resiente”.*

Considerando estos planteamientos, surge el propósito del presente estudio dirigido a analizar la relación del clima organizacional en el desempeño de los docentes de La Institución Educativa “Túpac Amaru” . Villa María del Triunfo, Lima 2014, 2014; esto con la finalidad de abordar lo significativo que reviste para la calidad como docente.

*MINEDU (2014) “ El clima organizacional de estas instituciones se percibe con poco ánimo y compromiso al momento de cumplir responsablemente con las obligaciones laborales, se observa poca voluntad y autodisciplina, la productividad y creatividad se ven influidas por el estado de ánimo de cada personal. Posiblemente este, a su vez, dependa del ambiente humano en el que nos desenvolvemos, cuando no se tiene claridad respecto a lo que el jefe espera de docente y las sugerencias no reciben respuesta, suele suceder por medio de la zona educativa y por ende la sede principal del núcleo a que pertenece la institución, exigir el cumplimiento de alguna medida, proyecto sin anticipación ni preparación previa a las exigencias”.*

*MINEDU (2014) “Es por eso que algunos de los indicadores del mal clima en las escuelas, son el ausentismo y la alta rotación del personal. Sin duda que una comunicación efectiva que favorezca al desempeño profesional docente depende de algunas acciones:*

*explicar claramente transmitiendo información precisa, entender las demandas de los demás, ponerse en el lugar del otro, expresar sentimientos positivos y manejar con habilidad las situaciones de conflictos. Por ello también es fundamental la creación de espacios de interacción institucional que generen el mejor clima posible como talleres de reflexión, reuniones participativas, también hacer sentir a los docentes a cargo que siempre se está presente para recibir inquietudes y que se cuenta con ellos para utilizar no sólo la fuerza de su trabajo y de sus brazos sino el insustituible poder de su inteligencia y de sus conocimientos como profesionales idóneos que verdaderamente son”.*

En mi práctica docente he podido observar que en las instituciones educativas se percibe un clima organizacional desfavorable en los docentes, ya que las decisiones que se toman son autoritarias e impositivas por parte de los directivos, algunas veces esta decisión está en función de grupos allegados; se evidencia la ausencia de una comunicación eficiente, no se expresa la capacidad de saber escuchar a los demás ya que muchas veces las opiniones de los docentes no son consideradas; se planifican las actividades institucionales a último momento, no hay un espacio de integración y coordinación; las relaciones interpersonales no son buenas ni altruistas ya que existen conflictos entre docentes y directivos; no hay motivación ni estímulos para el personal, hay poco trabajo en equipo y una escasa identificación del personal con la institución.

*Fernández, (2004); “define la escuela como un establecimiento institucional, una unidad social compleja constituida por un conjunto de grupos que se mueven en un espacio material común, que funcionan de acuerdo a ciertas metas y programas, obtienen resultados que le significa relaciones de interacción con el medio y hacen todo eso a través de una organización y funcionamiento. Entonces, la escuela constituye para los sujetos un cerco cognitivo, es decir, un modo de interpretar el mundo y maneras de hacer en ese mundo. Este proceso se da en cada institución de modo particular con líneas invisibles que separan a unos de otros, que a través de las interacciones que mantienen, van creando un sistema de comunicación y tejiendo una red de relaciones, tanto formales como informales, con implicaciones en la dinámica del centro”.*

*MINEDU (2014) "Cabe señalar, que cada organización escolar debe partir de los objetivos institucionales, tener en cuenta la realidad sociocultural para reflexionar sobre la convivencia, sus principales problemas, las formas de participación y de organización institucional. Por otra parte, una de las tareas básicas en toda organización debería ser promover mayor satisfacción personal en el desempeño de los roles, asumiendo los mismos con sentido de pertenencia y compromiso. Facilitando una relación rica y dinámica para fortalecer el entusiasmo y el trabajo común".*

*MINEDU (2014) "Esta salvedad es importante, ya que en una escuela en la que imperan problemas graves de desorden administrativo e indisciplina laboral, es prioritario restablecer ciertas normas básicas de funcionamiento, lo que puede pasar por medidas impopulares que afecten transitoriamente el clima laboral, como descontar los atrasos o maltratar a algunas personas. En la medida que las condiciones de funcionamiento se normalicen, el clima pasa a ser más importante en el logro de mejores resultados".*

#### **Objetivo General.**

- Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa "Túpac Amaru"

#### **Objetivos Específicos.**

1. Establecer la relación entre el estilo de gerencia y el desempeño docente en la institución educativa "Túpac Amaru", distrito de Villa María del Triunfo, Región Lima - 2014.
2. Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño docente en la institución educativa "Túpac Amaru", distrito de Villa María del Triunfo, Región Lima - 2014.
3. Establecer la relación entre los niveles de comunicación y el desempeño docente en la institución educativa "Túpac Amaru", distrito de Villa María del Triunfo, Región Lima - 2014.
4. Determinar la relación entre el manejo de conflicto y el desempeño docente en la institución educativa "Túpac Amaru", distrito de Villa María del Triunfo, Región Lima - 2014.

### **Clima Organizacional.**

*Brunet (1996) "El clima organizacional es un moderno enfoque del comportamiento humano en las organizaciones, que actualmente ha cobrado gran interés en el ambiente empresarial, indica que el clima organizacional es una serie de características que son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que pueden ser reducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades (departamentos) actúan (consciente o inconsciente) con sus miembros y con la sociedad "*

*Brunet (2002), "señala que el clima organizacional es: El resultado de la interrelación de las diversas partes de una organización, de tal manera, que el comportamiento de un trabajador depende de los factores organizacionales existentes y de las percepciones que tenga de estos factores; así se observa una influencia mutua del medio ambiente y de la personalidad del individuo en la determinación del clima de una organización".*

*Chiavenato (2002), "se refiere al clima organizacional como la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación".*

*MINEDU (2014) "Diseño Organizacional es el arte de organizar el trabajo y crear mecanismos de coordinación que faciliten la implementación de la estrategia, el flujo de Procesos y el relacionamiento entre las personas y la organización, con el fin de lograr productividad y competitividad. El gran reto del diseño organizacional, es la construcción de una estructura y puestos de trabajo, flexibles, sencillos alineados con estrategia, los procesos, la cultura y el nivel de evolución de la organización, con el fin lograr los resultados y la productividad mediante la organización del trabajo y la distribución adecuada de las cargas laborales".*

*MINEDU (2014) "El diseño organizacional es un proceso, donde los gerentes toman decisiones, donde los miembros de la organización ponen en práctica dicha*

*estrategia. El diseño organizacional hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia el exterior de su organización. El diseño organizacional es conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas. Como el proceso de diagnosticar y seleccionar la estructura y el sistema formal de comunicación, división del trabajo, coordinación, control, autoridad y responsabilidad necesarios para alcanzar las metas de la organización”.*

*Mapcal (1998) “En las organizaciones, la gestión de las relaciones interpersonales es competencia del líder. La gestión eficaz de las relaciones interpersonales exige que el líder sea capaz de controlar a las personas, pero sin dominarlas, que estimule permanentemente la comunicación, escuche activamente y estimule la escucha activa, gestione la retroalimentación de las relaciones y controle inteligentemente las reacciones personales negativas para evitar que estas afecten la convivencia”.*

### **Relaciones interpersonales y comunicación.**

*Wiemann (2011) “explica que las relaciones interpersonales son fruto de una comunicación apropiada y eficaz. Una comunicación adecuada implica cuándo hablar y cuándo callar. El buen comunicador sabe qué debe decir, cuánto, dónde, cómo y a quién. De esto depende el sostenimiento de sus relaciones con los demás. Además, la comunicación debe ser eficaz, es decir; los sujetos deben aprender a sobrellevar sus relaciones sin perder de vista sus objetivos. Para ello los individuos deben expresar lo que sienten y desean para poder obtenerlo. Las relaciones interpersonales que se basan en la buena comunicación garantizan el logro de los objetivos comunes y eso es muy importante en una organización. En las instituciones educativas la comunicación adquiere mayor importancia, pues los directivos necesitan saber comunicarse con los docentes y el personal administrativo y de servicio; a su vez, estos últimos deben saber comunicarse con los estudiantes, manteniendo relaciones armoniosas en un clima de respeto y correspondencia mutua”.*

*Goleman (2007) “habla de una inteligencia social, que tiene dos componentes: conciencia social (lo que se siente por los demás) y la aptitud social (lo que se hace con es*

la conciencia). La conciencia social implica que la persona aprenda a gestionar sus emociones en relación con los demás, a comprender los sentimientos y pensamientos de los otros. Goleman considera que la conciencia social está compuesta por una empatía primordial (sentir lo que sienten los demás), una sintonía (escuchar de manera receptiva), la exactitud empática (comprender pensamientos, sentimientos e intenciones de los otros), una cognición social (entender el funcionamiento del mundo social)".

### **Relaciones interpersonales y trabajo.**

Pérez, Reyes y Juandó (2001) "Las relaciones interpersonales son un factor importante al proponer una forma de trabajo. Si en las organizaciones existen buenas relaciones es más fácil promover y desarrollar el trabajo cooperativo, pues los trabajadores se comprometerán fácilmente con su responsabilidad como miembros del grupo de trabajo. Es seguro que entre ellos hay una actitud de respeto mutuo y colaboración".

### **Trabajo en equipo**

#### **¿Qué es un equipo?**

Winter (2000) "Un equipo es un grupo de personas que juntas trabajan para mejorar un proceso. El conocimiento y la experiencia que cada miembro aporta al conjunto permiten lograr mejoras en dicho proceso. Winter señala que las razones por las cuales se forma el equipo son: Mejorar el proceso. Satisfacer las necesidades de los [beneficiarios]. Dar oportunidad de analizar y mejorar procesos a los miembros del equipo. En el equipo están todos los miembros previamente seleccionados en virtud de sus capacidades y del conocimiento que tengan del proceso o proyecto a ejecutar. Para el éxito de la tarea, todos los miembros del equipo deben hacer su mayor esfuerzo, utilizar el modelo de mejora previamente seleccionado, asistir a las reuniones con la decisión y convicción de participar, poseer suficiente capacidad para comunicar sus ideas y aportar en el proceso".

Winter (2000) "Para garantizar su desempeño eficiente, un buen equipo debe tener un código de conducta : Las decisiones se deben tomar en consenso. Todos los miembros del equipo deben participar en la ejecución de las tareas. Mantener absoluta confidencialidad sobre lo que se hace. Saber escuchar a los demás. Asistir puntualmente a

*las reuniones y siempre preparados. Levantar el acta respectiva de las reuniones realizadas. El respeto estricto de estas exigencias conlleva el logro de las metas y objetivos propuestos”.*

### **Desempeño Docente**

*Según la acepción del diccionario de la Real Academia Española (1993), “desempeño es cumplir las obligaciones que son inherentes a un cargo u oficio y ejercerlo, entonces podemos conceptualizar desempeño docente como el cumplimiento de funciones y responsabilidades que son asignadas a la profesión del maestro y que además estas son sujetas a ser evaluadas a fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje”.*

*Díaz (2007) “Conceptualiza el desempeño docente en base a las funciones que realiza señalando que esta presenta dos ámbitos siendo el primero el aula donde realiza su labor como maestro para producir aprendizaje, que incluye diversos procesos y que a la vez incluye las relaciones con sus estudiantes, organización de la enseñanza clima del aula, relación con los padres y atención a la diversidad. El otro ámbito es su dedicación al centro laboral que incluye los siguientes aspectos: coordinación docente, participación en actividades extracurriculares planificadas por el colegio, participación en el desarrollo de los programas de planificación”.*

*Díaz (2007) “La acepción del diccionario ideológico de la lengua española que menciona que, desempeñarse significa cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer, ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión. En relación a los docentes y directivos docentes, el desempeño, se considera como un proceso por el cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes realizando evaluaciones permanentes, válidas, objetivas y fiables para alcanzar logros propuestos y para ello involucra de manera interrelacionada actitudes, valores, saberes y habilidades en un marco de idoneidad ética y pedagógica”.*

*Díaz (2007) “Capacidad Pedagógica. Se entiende por capacidad pedagógica docente, aquella actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los*

*estudiantes en función de los objetivos que plantea la sociedad a la formación de nuevas generaciones. Se desarrolla en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas tanto de carácter instructivo como educativas y en condiciones de plena comunicación entre el docente, el estudiante, el colectivo escolar, la familia y las organizaciones estudiantiles”.*

*Díaz (2007) “Trasladar de forma independiente desde el punto de vista creativo los conocimientos y habilidades a una nueva situación. Enfocar o apreciar un nuevo problema dentro de una situación ya conocida. Ver un nuevo uso o función de un objeto ya conocido. Combinar independientemente, métodos de actividad adquiridos o a partir de estos para elaborar un nuevo método. Ser capaz de percibir la estructura de un objeto o situación. Ser capaz de plantearse varias posibles soluciones para un mismo problema”.*

*Niño (2010), “lo conceptualiza como el que asume el docente, relacionado con el cumplimiento de una responsabilidad que despliega en el trabajo y que involucra de forma intrínseca, actitudes, valores, habilidades y saberes que influyen en la manera de actuar y de afrontar circunstancias de la vida profesional. Resultados de la labor educativa. Los resultados de la labor educativa están asociados a la evaluación del desempeño docente, tiene como fin comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación”.*

*Valdés (2009), “afirma al respecto que permite conocer el nivel de rendimiento académico y el que permite identificar el grado de orientación valorativa logrado por los alumnos. La intensificación del trabajo docente como resultado es entendida como: el fenómeno de la ampliación de las responsabilidades y atribuciones en el cotidiano escolar de los profesores teniendo en cuenta, el mismo tiempo de trabajo, abarcando más allá de los tiempos instruccionales y pedagógicos para incluir cuestiones de administración y gestión de la escuela y el desarrollo de actividades de formación que le proporcionen habilidades y competencias necesarias de acuerdo con la demanda del mercado”.*

*Valdés (2000) "Modelos de evaluación del Desempeño Docente. De acuerdo con el énfasis a los centros de atención caracteriza cuatro modelos: Modelo centrado en el perfil del maestro. Modelo centrado en los resultados obtenidos. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. Modelo centrado en la práctica reflexiva. Entre estos modelos presentados se desarrollan algunos y otros que también son perspectivas de otros investigadores sobre evaluación docente".*

### **Modelo Basado en la Opinión de los alumnos.**

*Jiménez (2004) "Este modelo caracteriza la opinión que tienen los estudiantes sobre sus maestros, es uno de los modelos más antiguos y de mayor uso en los diferentes niveles de enseñanza aprendizaje, en especial de educación superior, al respecto, son los alumnos a partir de sus experiencias dentro de los procesos educativos y con diversos profesores, los mejores jueces de la pertinencia de las actividades de profesor. Su dificultad está en que los estudiantes presentan escasa o nula experiencia como sujeto evaluador".*

### **Modelo centrado en el desarrollo por competencias.**

*BELTRAN (2009), "sostiene que el mundo de hoy es más diverso y está interconectado, aspirando a un desarrollo económico en equidad, al enfatizar que es un medio para lograr una enseñanza para la formación integral, en equidad y para toda la vida. Aquí los docentes son considerados como eje del proceso educativo y de acuerdo a las nuevas exigencias de la sociedad se responsabilizan de su formación inicial y continúa así como actualizar su desempeño desarrollar diferentes estrategias y recursos para evaluar desempeño".*

*Montenegro (2005) "lo conceptualiza como aquellos patrones de comportamiento que los seres humanos necesitan para subsistir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida y que requiere de un formación integral lo cual sólo es posible si se afectan de manera positiva las dimensiones consideradas fundamentales; la biológica, intelectual, social e interpersonal al mismo tiempo aclara que los desempeños son acciones concretas que realiza la persona y que implican la existencia de una o más competencias".*

### **Modelo centrado en el perfil del maestro.**

*Valdez (2004), "como el prototipo de docente ideal, aquí los indicadores del desempeño docente son elaborados por juicio de expertos de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un modelo previamente determinado, de lo que constituye una aspiración o meta a lograr que tienen los diferentes grupos; directivos, docentes, padres, y estudiantes, sobre lo que es un buen profesor a partir de observaciones directas e indirectas, que permiten destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus estudiantes".*

### **Modelo centrado en los resultados obtenidos.**

*Díaz (2006) "establece que la evaluación del desempeño docente, tiene como principal característica la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los alumnos, el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en que hacen éstos, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace. Con este criterio como fuente de información de valoración del trabajo de éste, se corre el riesgo de descuidar los procesos de enseñanza aprendizaje que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación. Asimismo, cuestiona en responsabilizar al docente como absoluto responsable del éxito de los alumnos, pues como se sabe los resultados dependen al mismo tiempo de otros factores".*

### **Modelo centrado en el comportamiento en el aula.**

*Díaz (2006) "señala que este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente, se desarrolle identificando aquellos comportamientos que del profesor se consideren relacionados con los alumnos, fundamentalmente con la capacidad de crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Esta forma de evaluación recibe una crítica esencialmente a la persona que la realiza, se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que éste gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos".*

### Modelo de la práctica reflexiva.

Díaz (2006), "sostiene que este modelo consiste en una instancia de reflexión supervisada, indicada para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despido o promoción, se desarrolla fundamentalmente en una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas en la cual la capacidad de los profesores crece constantemente mientras enfrentan y resuelven problemas prácticos, presenta tres etapas sesión de observación y registro anecdótico, conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado, se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y coherencia de la práctica observada y, conversación de seguimiento en la que se retoman temas conversados y las acciones acordadas este modelo requiere la existencia de un sistema de supervisión".

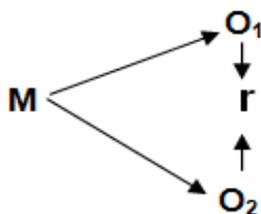
### Metodología.

Hernández (2014) "Según el tipo de conocimiento previo en la investigación, la investigación es científica. Según la naturaleza del objeto de estudio, es factual o empírica. Según el tipo de pregunta planteada en el problema, es investigación teórica explicativa. Según el método de contrastación de las hipótesis es de efecto a la causa o también llamado ex post facto Según el método de estudio de las variables es cuantitativas. Según el número de variables es bivariadas. Según el ambiente en que se realiza es bibliográfica y de campo; Según el tipo de datos que producen es secundario. Según el enfoque utilitario predominante es teóricas o especulativas. Según la profundidad con que se trata el tema es estudios previos, piloto, exploratorio, o survey. Según el tiempo de aplicación de la variable es transversales o sincrónicas".

### Diseño De Investigación:

No experimental

Descriptivo correlacional.



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

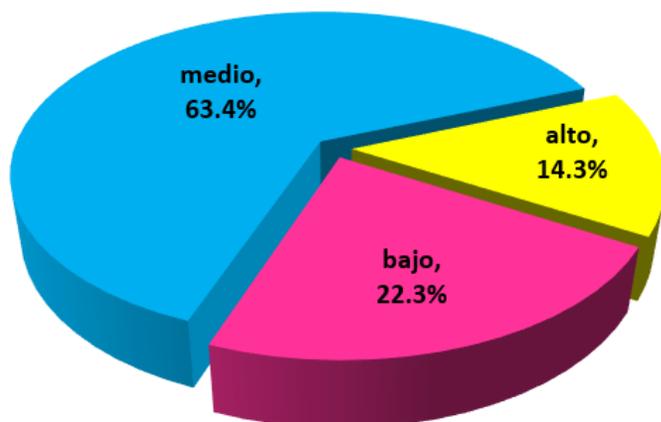
O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

## Resultados Y Discusión

Figura 1

Variable Clima Organizacional

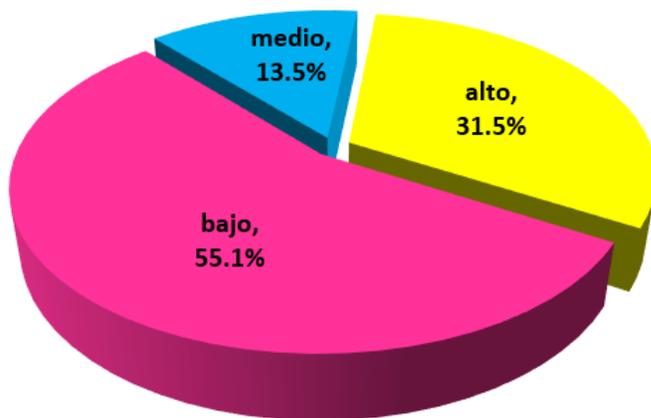


Fuente: Elaboración propia

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es medio y equivale al 63,40% seguido por un nivel bajo de 22,30% y el nivel alto de 14,30%

Figura 2

Frecuencia Del Desempeño Docente

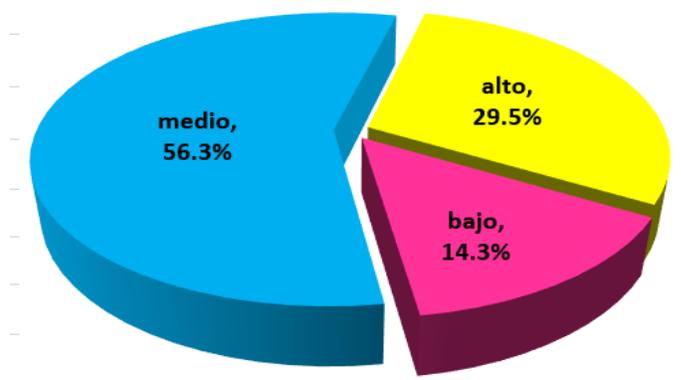


Fuente: Elaboración propia

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es bajo y equivale al 55,10% seguido por un nivel alto de 31,50% y nivel medio de 13,50%.

Figura 3

Dimensión Estilo De Gerencia

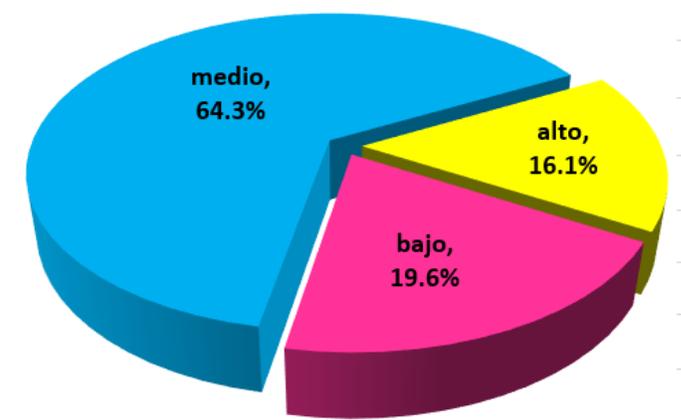


Fuente: Elaboración propia

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es medio y equivale al 56,30% seguido por un nivel alto de 29,50% y el nivel bajo de 14,30%.

Figura 4

Dimensión Liderazgo

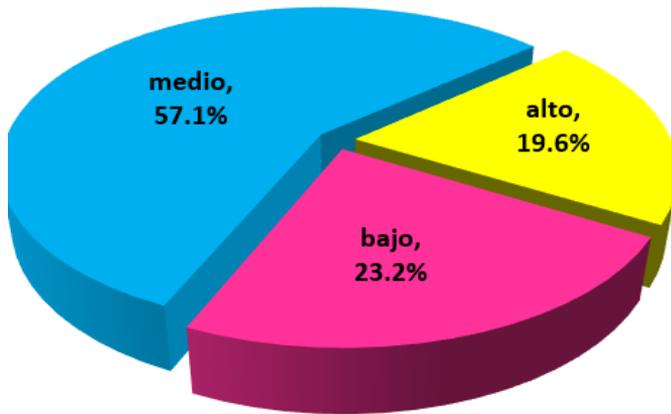


Fuente: Elaboración propia

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es medio y equivale al 64,30% seguido por un nivel bajo equivale a 19,60% y el nivel alto equivale a 16,10%.

Figura 5

Dimensión Niveles De Comunicación

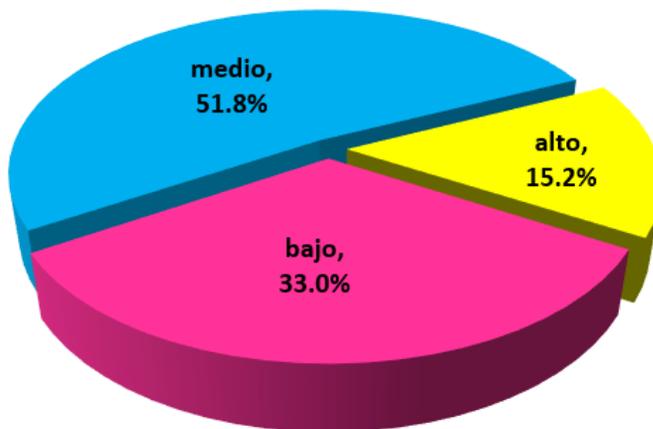


Fuente: Elaboración propia

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es medio y equivale al 57,10% seguido por un nivel bajo de 23,20%, y el nivel alto de 19,60%.

Figura 6

Dimensión Manejo De Conflictos



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el nivel mayor en esta dimensión es medio y equivale al 51,80% seguido por un nivel bajo de 33%, y el nivel alto de 15,20%.

### **Discusión de los Resultados**

López (2018) *"La presente investigación plantea la siguiente hipótesis alterna de investigación: el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Docente en La Institución Educativa Túpac Amaru. Villa María del Triunfo, Lima 2014, según la correlación de Rho de Spearman de 0,538 es MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según las pruebas de la independencia (\*\*p < .000) altamente significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación que dice: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional con el Desempeño Docente en La Institución Educativa Túpac Amaru. Villa María del Triunfo, Lima 2014"*.

López (2018) *"En cuanto a la primera hipótesis que dice el Estilo de Gerencia se relaciona con el Desempeño Docente en La Institución Educativa Túpac Amaru. Villa María del Triunfo, Lima 2014, según la correlación de Rho de Spearman de 0,430 es MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia (\*\*p < .000) altamente significativo, se acepta la hipótesis alterna de investigación: Existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia con el Desempeño Docente en La Institución Educativa Túpac Amaru, Villa María del Triunfo, Lima 2014"*.

López (2018) *"respecto a la segunda hipótesis, según la correlación de Rho de Spearman de 0,402 es MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia (\*\*p < .000) altamente significativo, se acepta la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo con el Desempeño Docente en La Institución Educativa Túpac Amaru . Villa María del Triunfo, Lima 2014"*.

López (2018) *"En cuanto a la tercera hipótesis los Niveles de Comunicación se relaciona con el desempeño docente en La Institución Educativa Túpac Amaru . Villa María*

del Triunfo, Lima 2014, según la correlación de Rho de Spearman de 0,264 es BAJA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según las pruebas de la independencia ( $***p < .000$ ) altamente significativo, se acepta la hipótesis alterna de investigación: Existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación con el Desempeño Docente en La Institución Educativa Túpac Amaru. Villa María del Triunfo, Lima 2014”.

*López (2018) “Finalmente en la cuarta hipótesis el Manejo de Conflictos se relaciona con el desempeño docente en La Institución Educativa Túpac Amaru . Villa María del Triunfo, Lima 2014, según la correlación de Rho de Spearman de 0,186 es BAJA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según las pruebas de la independencia ( $***p < .000$ ) altamente significativo, se acepta la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos comunicación con el Desempeño Docente en La Institución Educativa Túpac Amaru. Villa María del Triunfo, Lima 2014”.*

Procesadas y analizadas las dimensiones, se obtuvo los siguientes resultados:

- “En cuanto a la variable clima organizacional en La Institución educativa Túpac Amaru . Villa María del Triunfo, Lima 2014., se puede señalar que 25 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 22,3%, 71 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 63,4% de la muestra y por último 16 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 14, 3% de la muestra”.
- “En cuanto a la dimensión estilo de gerencia en La Institución Educativa Túpac Amaru . Villa María del Triunfo, Lima 2014, se puede señalar que 16 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 14,3%, 63 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 56,3% de la muestra y por último 33 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 29,5% de la muestra “.
- “En cuanto a la dimensión Liderazgo en La Institución Educativa Túpac Amaru . Villa María del Triunfo, Lima 2014, se puede señalar que 22 personas

de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 19,6%, 72 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 64,3% de la muestra y por último 18 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 16,1% de la muestra”

- “En cuanto a la dimensión de niveles de comunicación en La Institución Educativa Túpac Amaru. Villa María del Triunfo, Lima 2014, se puede señalar que 26 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 23,2%, 64 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 57,1% de la muestra y por último 22 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 19,6% de la muestra”.

- “En cuanto a la dimensión manejo de conflictos en La Institución Educativa Túpac Amaru. Villa María del Triunfo, Lima 2014, se puede señalar que 37 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 33%, 58 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 51,8% de la muestra y por último 17 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 15,2% de la muestra”.

- “En cuanto a la variable desempeño docente en La Institución Educativa Túpac Amaru. Villa María del Triunfo, Lima 2014, se puede señalar que 49 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 55,1%, 12 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 13,5% de la muestra y por último 28 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 31,5% de la muestra”.

## **Conclusiones**

Se ha demostrado que;

1. El Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Docente en La Institución Educativa "Túpac Amaru". Villa María del Triunfo
2. El Estilo de Gerencia se relaciona con el Desempeño Docente en La Institución Educativa "Túpac Amaru" . Villa María del Triunfo, Lima
3. El Liderazgo se relaciona con el desempeño docente en La Institución Educativa "Túpac Amaru" . Villa María del Triunfo, Lima 2014.
4. El estudio demuestra que los Niveles de Comunicación se relacionan con el desempeño docente en La Institución Educativa "Túpac Amaru".
5. El Manejo de Conflictos se relaciona con el desempeño docente en La Institución Educativa "Túpac Amaru" Villa María del Triunfo.

## **Recomendaciones**

Se recomienda que:

- Se promueva clima organizacional entre los docentes para mejorar el desempeño.
- A partir de este estudio que se apliquen estilos de gerencia entre los docentes para mejorar el desempeño
- La promoción del liderazgo entre los docentes para mejorar el desempeño
- Se promueva los niveles de comunicación para mejorar el desempeño docente

- La promoción del manejo de conflictos para mejorar el desempeño docente

### Referencias Bibliográficas

Brunet, L. (2002). *El Clima del trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas. Mexico.

Chiavenato, I. (2006) *Introducción a la teoría General de la Administración*. 7ª Edición. México. Editorial Mc Graw Hill.

Díaz, F. (2007) *Modelo para autoevaluar la práctica docente*, colección Educación al día. Editorial Praxis Madrid, España 2007

Dubois, M.E. (1989a) "Las teorías sobre lectura y la educación superior". En *Lectura y Vida*, Año 10, 3, 5-7.

Goleman, D. (2007). *Inteligencia social (4a ed.)*. Barcelona: Kairós.

Hernández, P. (2010). *Metodología del estudio (2ª ed.)*. Bogotá: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-HILL / Interamericana Editores, S.A.

López, M (2008) *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa "Túpac Amaru". Villa María del Triunfo, Lima - 2014.*

Ministerio de Educación del Perú (2010) (MINEDU): *Lineamientos y Estrategias Generales Para la supervisión Pedagógica*.

Ministerio de Educación del Perú (2013) (MINEDU): *Marco del buen Desempeño Docente*

Niño, C. (2008), *Desempeño Docente y su Relación con el Rendimiento académico en la institución educativa Telésforo Catacora del nivel secundaria en el distrito de Ate*, tesis de maestría, UNE – Lima- Perú

Schvarstein, L. (2002). *Psicología social en las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.

Valdés Héctor (2009), *Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los docentes*. Consejo nacional de Educación del Perú, Perú

Valdés, Héctor (2000). *En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con los otros sectores* Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. OEI, México, 23 al 25 de mayo.

Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Barcelona: UOC.

Winter, R. (2000). *Manual de trabajo en equipo*. Madrid: Díaz de Santos.