

UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES
DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA 7072 SAN MARTÍN DE PORRES”**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el Título Profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PRESENTADO POR EL BACHILLER

CHUMPITAZ ASTETE, CARLOS ALBERTO

Villa El Salvador

2018

Dedicatoria

A Dios quien supo guiarme por el buen camino y por darme las herramientas necesarias para encaminarme en la vida.

A mi madre Rosa por su confianza y soporte absoluto para lograr mis objetivos, por ser la fuerza y el motivo que me impulsa a seguir adelante a pesar de las adversidades.

Agradecimiento

En primera instancia agradecemos a Dios, por habernos dado la vida y sabiduría para realizarnos como personas y así poder culminar nuestros estudios llenos de éxitos y dedicación, a la Universidad Nacional de Tecnológica de Lima Sur, en la que nos han inculcado conocimientos científicos, culturales y morales para poder desarrollarnos en nuestra vida profesional y de manera especial al Dr. Jesús REYES ACEVEDO, quien fue la persona mentalizadora y desinteresada que ayudó a la culminación de esta investigación con su asesoramiento.

También expresamos nuestro agradecimiento a toda la plana docente quienes hicieron realidad este hermoso sueño de ser profesionales en la Carrera Profesional de Administración. Siempre los tendremos presente en nuestra vida profesional

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Listado de figuras	vi
Listado de tablas.....	vii
Introducción	viii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Justificación del problema	14
1.2.1. Teórica.....	14
1.2.2. Metodológica.....	15
1.2.3. Práctica.....	15
1.2.4. Social	16
1.3. Delimitación del problema	16
1.3.1. Teórica.....	16
1.3.2. Temporal.....	17
1.3.3. Espacial	17
1.4. Formulación del problema	17
1.4.1. Problema General	17
1.4.2. Problemas Específicos.....	17
1.5. Objetivos	18
1.5.1. Objetivo general	18
1.5.2. Objetivos específicos	18

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación 20

 2.1.1. Antecedentes internacionales 20

 2.1.2. Antecedentes nacionales 25

2.2. Bases teóricas 30

 2.2.1. Definición de clima organizacional 30

 2.2.2. Dimensiones del clima organizacional 32

 2.2.3. Definición de desempeño laboral 43

 2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral 45

2.3. Definición de términos básicos 52

CAPÍTULO III: Desarrollo del objetivo de trabajo de suficiencia

3.1. Comprobación de los objetivos 55

 3.1.1. Objetivo general 55

 3.1.2. Objetivo específicos 57

3.2. Análisis Descriptivo 65

Conclusiones 72

Recomendaciones 74

Bibliografía 76

Anexos 80

LISTADO DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Variable: Clima organizacional (Pre test).....	65
<i>Figura 2.</i> Variable: Clima organizacional (Pos test).....	65
<i>Figura 3.</i> Variable: Desempeño laboral (Pre test).....	66
<i>Figura 4.</i> Variable: Desempeño laboral (Pos test).....	66
<i>Figura 5.</i> Dimensión: Comunicación (Pre test).....	67
<i>Figura 6.</i> Dimensión: Comunicación (Pos test).....	67
<i>Figura 7.</i> Dimensión: Motivación (Pre test).....	68
<i>Figura 8.</i> Dimensión: Motivación (Pos test)	68
<i>Figura 9.</i> Dimensión: Confianza (Pre test)..	69
<i>Figura 10.</i> Dimensión: Confianza (Pos test)	69
<i>Figura 11.</i> Dimensión: Participación (Pre test).....	70
<i>Figura 12.</i> Dimensión: Participación (Pos test).....	70
<i>Figura 13.</i> Resultados de la investigación: (Pre test y pos test).....	71

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. <i>Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral</i>	56
Tabla 2. <i>Correlación entre la comunicación y el desempeño laboral</i>	57
Tabla 3. <i>Correlación entre la motivación y el desempeño laboral</i>	59
Tabla 4. <i>Correlación entre la confianza y el desempeño laboral</i>	61
Tabla 5. <i>Correlación entre la participación y el desempeño laboral</i>	63

INTRODUCCIÓN

El plan de esta investigación, es exhibir el clima organizacional en los pedagogos en la institución educativa N° 7072 “San Martín”. Tratamos de conseguir la noción interna del mismo con tal adecuar las gestiones de su mejora tanto a largo, mediano y corto plazo respectivamente de modo descendente.

Para la realización de nuestra investigación, se partió estudiando un escenario que ya existía, en otros términos, los profesores ya ostentaban un discernimiento de la temperatura que se demostraba en esta organización educativa, donde los maestros tienen responsabilidades específicas. Este perceptuar es probado a partir de sus variables enunciadas por el maestro. En este periodo no es que recién se asignaron a la casualidad de profesores, todo lo contrario, al inicio de la cogida de testimonios, ya corresponden a un plaza o nivel determinado. Resulta ser transversal puesto que detalla las variables y son analizadas sus incidencias e interrelaciones. También es descriptiva por sus contextos para comprobar las participaciones de los profesores, seleccionando con ese fin una batería de interrogantes, midiendo de forma libre una a una.

Además se percibe que en esta entidad estatal, su equipo de docente y directivo no inhalan de un ambiente laboral atrayente al ejercer sus trabajos cotidianos, los cuales son el alma para la cual ha sido creada la misma.

Relacionado a la variable dependiente Clima Organizacional, las apreciaciones que se tiene no es tan halagüeño por lo que es indispensable demostrar la relación que existe entre este y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín” de Villa El Salvador, una adecuada comunicación, con una atendible motivación, una avocada confianza y una denodada participación o involucramiento por parte de todo el personal involucrado.

Motivos por los emerge el requerimiento de implantar un plan estratégico adecuado para mejorar del Clima organizacional, de este modo ofrecer un nivel satisfactorio en todos los copartícipes de la organización educativa, consecuentemente la enunciación de la problemática planificada es ¿Qué estrategias deberían plantearse para obtener el florecimiento del clima organizacional de la institución educativa N° 7072 “San Martín” de Villa El Salvador, 2018?

Consiguientemente su objetivo general planeado es el formular un plan para optimizar (ver anexo 2) y así luego de su aplicación, poder determinar la relación que existe el clima organizacional y el desempeño laboral de los maestros del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018, fundada en la teoría antropológica de la motivación de Pérez, J. A. (2000), Chiavenato, I. (2014), Robbins (2009), el mismo que será demostrado mediante tablas de doble entrada, a través del Rho de Spearman, con el coeficiente de correlación de Bisquerra (2009), mediante el software de SPSS versión 22 y a un nivel descriptivo de ambas variables por intermedio de figuras de barras y como objetivos específicos tenemos el primero que demostrar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa N° 7072 “San Martín” basada en la Teoría Antropológica de la Comunicación Asertiva de Fernández (2001), Pérez, J. A. (2000), Chiavenato, I. (2014), el segundo objetivo es demostrar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 7072 “San Martín” basada en la Teoría Antropológica de la Motivación de Chiavenato, I. (2014) para motivación basado en Maslow, A. , el tercer objetivo es demostrar la relación que existe entre la confianza y el desempeño docente en la institución educativa N° 7072 “San Martín” basada en la Teoría Antropológica de Alcántara (2009), Alonso y Román (2005), para la dimensión confianza/autoestima; su cuarto objetivo es demostrar la relación que

existe entre la participación y el desempeño docente en la institución educativa N° 7072 “San Martín” basada en la Teoría Antropológica de la participación de; Guzmán, C., Pontes, P., Szuflița., M. (2015), Robbins (2009) y San Fabián (2006).

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, el contexto organizativo actual, muestra cada vez más espacios complicados, variando el área del recurso humano o del gestionar de personas en el ámbito socio estratégico y de los pilares fundamentales para alcanzar aquellos objetivos formulados por la organización (Rivera, M., 2013, p.18). Por tales motivos, el saber sobre el clima organizacional resulta de mucha jerarquía para la misma organización, dicho de otro forma si se conoce de qué manera perciben los empleados los diversos compendios de la organización para ejecutar sobre estos factores y así poder adquirir más complacencia, utilidad y eficacia en lo que efectúan (Katz & Kahn nombrados en Pulido, C., 2003, p.54) y así como valorar el trabajo de sus participantes para de este modo asumir conocimientos de la forma en que desenvuelven sus tareas (González, M., & Olivares, S., 2004, p.81) y para poder determinar y elaborar diversos planes de corto, mediano y largo plazo.

A nivel local, esta entidad en disertación no es foránea a estos contenidos, además en la se valora un contexto profesional distinguido por personas en la administración y los docentes escasamente comprometidos, quienes incumplen numerosas ocasiones con sus labores totalmente, papás poco comprometidos en las diligencias pedagógicas de sus proles, un notoriodesertar de los escolares en sus últimos grados, descenso de las cifras de salones, esencialmente mezquinos logros pedagógicos. (PCI 2016), dentro del proceso general del clima organizacional de la institución educativa N° 7072 “San Martín” de Villa El Salvador se revelan problemas en las funciones laborales de los maestros, arrastrando consigo la apatía y derroche de sus jornadas laborales, ello se relaciona con algunas circunstancias entre las cuales se enfatizan:

Coexiste un defectuoso proceso de comunicarse entre los directivos y su personal.

Es evidente que existe escaso estimulación por las ocupaciones pedagógicas.

Falta de confianza entre los directores hacia los profesores.

Escasa participación de los docentes por lograr los objetivos institucionales.

Los aspectos anteriormente aludidos influyen en la calidad y la homogeneidad del proceso educativo, al carecer de objetividad y atentar contra los verdaderos objetivos que tiene el establecimiento educativo. Lo que se quiere es que el clima organizacional vivido en la organización contribuya con el progreso de las labores de los profesores, favoreciendo en ellos el reflexionar sobre sus propios desempeños, su nivel de compromiso, la resolución de problemas adoptada diariamente y su nivel de iniciativa en su labor académica. Así mismo, este

mejoramiento del clima organizacional fomenta el reconocimiento y la valoración del quehacer profesional de los profesores, ya que son ellos quienes día a día se encargan de hacer posible la educación en el país y aportar de esta forma a la construcción de una sociedad más equitativa, productiva, democrática y pacífica. En síntesis, se pretende la mejora de modo individual y como colectiva, lo que se reflejaría en los procesos al interior del salón, en el gestionar de la institución por parte de los directivos y en el desarrollo de la comunidad educativa, todo lo cual contribuya a tener una educación de calidad. Las referencias anteriores, ensambladas al revisar del lenguaje científico, así como el consultar de nuevas obras literarias consintieron organizar su andamiaje teórico o referencial de este estudio, conducirán o se estarían estableciendo los escenarios para la mejora del proceso de progreso del clima organizacional y por consiguiente del desempeño laboral de los pedagogos. Intrínsecamente de las trascendentales aportaciones del trabajo de campo se pueden señalar: La valoración teórica del estudio, reside, estriba u ofrecido por la preparación de un sello de carácter teórico, que consigue ayudar a su incremento por los saberes sobre los climas organizacionales o institucionales. La valía metodológica de la misma a partir de su elaboración y estructuración de sus dimensiones e indicadores, que en un lógico orden de conectividad, representan una guía para el mejor trabajo en la organización. Su valor práctico reside en la factibilidad de proponer estas dimensiones e indicadores que traería consigo la reducción de los problemas detectados en el diagnóstico. La presente investigación se origina a partir de una observación directa del desempeño profesional de los docentes de la institución educativa N° 7072 “San Martín” de Villa El Salvador, lo cual ha originado

constantes conflictos entre docentes y directivos y poca participación de la comunidad en la solución de los problemas de la institución educativa N° 7072 “San Martín”, por eso se opta por la misma como esencia para el vigente tratado.

1.2.Justificación del problema

1.2.1.Teórica.

La importancia del conocimiento del clima organizacional se basa en la influencia que éste ejerce positivamente o negativamente sobre el comportamiento de los trabajadores, ya que influyen en los juicios compartidos por los miembros de una organización, respecto a la existencia de una comunicación asertiva que debe darse entre sus miembros, una valorada motivación extrínseca e intrínseca, el despegue de una considerable confianza de los directivos y docentes o viceversa y un compartido compromiso o participación de todos los miembros de la institución, que sin duda se dan a diario y que afectan las labores de los trabajadores. Para un administrador educativo es esencial diagnosticar y comprender cómo ven los empleados el clima de su organización y cuáles son los factores dentro del clima que influyen más a estos empleados. A partir de estos conocimientos el administrativo podrá entonces planear la investigación para modificar el comportamiento de sus trabajadores, incrementar el nivel de compromiso, resolución de los problemas y optimizar su nivel de iniciativa de cada docente.

Con el presente estudio se podrán tomar medidas para mejorar el clima organizacional presente y a su vez favorecer el desempeño de los trabajadores.

Definitivamente y lo más significativo, resulta que esclareciendo las insuficiencias, escaseces y restricciones del clima en la institución, de igual forma podría explicarse por analogía de sus averiguaciones en su calidad del servicio que están divisando nuestros clientes es decir tanto alumnos como padres de familia de nuestra institución educativa.

Esta substancial averiguación establecerá una aportación valiosa a la teoría de la gestión pública en esta plaza geográfica, transitoria y el contexto de Investigación.

1.2.2. Metodológica.

Para lograr conseguir con el cumplimiento de los objetivos del actual trabajo comprometemos asumir un discernimiento cómo es que se descubre el clima de la organización del objeto investigativo (Profesores de la I.E. N° 7072 "San Martín", es por esa razón se forjará el usanza de un Sondeo aprovechado a estos); y amonizando los cocientes aprobados por medio del Software SPSS, conseguiremos explicar el grado de relación entre sus dimensiones, variables y colegir partiendo de estas sus respectivas recomendaciones, como sus derivadas del caso.

1.2.3. Práctica.

A nivel práctico sus deducciones obtenidas admitirán asemejar y perfeccionar las puntuaciones frágiles en el gestionar del clima organizacional del establecimiento educativo; por ende estos efectos serían de gran utilidad para efectos de tomar de manera mesurada la mejor decisión en cuanto al gestionar de los talentos humanos.

Por medio de nuestro estudio se aleccionará un nuevo periodo en lo concerniente a la administración del clima en nuestra institución, se encomendará enrumbar al reto de adquirir el certificado ISO a la gestión de calidad, el mismo que

concluyentemente incluye a sus cientes en pro de la calidad del servicio educativo.

1.2.4.Social.

Desde el talente social, se aspira que con su contribución corregir sus contrariedades de armonía en la entidad educativa ideados por un estilo inconveniente de gestión por parte de los directivos de la institución, quienes conociendo la problemática de los involucrados no remedian los problemas de manera consensuada, puesto que de este modo el social justamente lo requieren para favorecer el bienestar general de los involucrados, como de la misma sociedad, la cual nos demanda a entenderse de manera democrática internamente dentro en un clima espléndido y pródigo entre su personal y sus administradores de la educación.

1.3.Delimitación del problema

1.3.1.Teórica.

Para fines de nuestro trabajo consideramos ocuparnos de las teorías de Chiavenato (2014), Pérez, (2000), Robbins (2009), Alles, M. (2004), quienes consideran sus subsiguientes cuatro dimensiones como asiento para mantener buenos climas organizacionales siendo estas: comunicar, motivar, confiar y participar. Puesto que si ello no se está realizando en el establecimiento institucional de modo fielmente sus dimensiones ello redundará o tendrá sus efectos de no alcanzar conservar una atadura con mayor consistente con los progenitores y con los mismísimos escolares. Es por esta razón al tras luz de todos estos conocimientos teóricos esperamos que estas instituciones robustezcan sus maniobras para controlar organizacionalmente y atender prioritariamente a sus trabajadores pues ellos constituyen sus partida primordial de productividad.

1.3.2.Temporal

Este trabajo de investigación se efectuó en el periodo lectivo 2017, durante los meses de Marzo a Diciembre.

1.3.3.Espacial.

Se realizó en las instalaciones de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", dedicado al servicio educativo, en los niveles: inicial, primaria y secundaria del distrito de Villa El Salvador, 2018, siendo este último nuestro objeto de estudio.

1.4.Formulación del problema

1.4.1.Problema General.

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres" del distrito de Villa El Salvador, 2018?

1.4.2.Problemas Específicos.

¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018?

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018?

¿Qué relación existe entre el nivel de participación y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018?

1.5.Objetivos

1.5.1.Objetivo general.

Determinar la relación que existe del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018.

1.5.2.Objetivos específicos.

Demostrar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Demostrar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Demostrar la relación que existe entre el nivel de confianza y desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Demostrar la relación que existe entre el nivel de participación y el

desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Chaparro, R., Hernández, J., Hernández, T., & Primera, A. (2015) en su estudio: Climas y Culturas Organizativas ¿Se aproximan a los planes institucionales? El presente apartado científico de la Universidad Yacambú de la República de Venezuela, residió en un revisar bibliográfico de otros escritores con relación al clima y la cultura organizacional. En este se relatan incomparables presunciones teóricas que refieren esta cultura al interior de los establecimientos educativos. Se realizan varios exámenes críticos con relación al clima y la cultura como elementos los cuales median en los objetivos y/o planes corporativos. Del mismo modo, se difiere con un asunto existente, las proposiciones esbozadas por diversos ensayistas con conexión a los comportamientos culturales y de los climas organizacionales de empresas públicas venezolanas. Definitivamente se comprende de modo indiscutible relación al asunto analizado:

“La dirección actualmente en estos tiempos son procesos en los cuales reconocendebidamente a lo teórico adaptativo formal a que se halla sujeta a innovaciones en su contenido.

Resulta despejado, que las tendencias de sus integrantes quienes conservan un alto rango de poderío de decisiones o de influencias encima de la mayoría de los trabajadores tendrían un alto influenciar sobre lo perceptivo de estos temas entre lo restante del conjunto, sin embargo se debería acordarse que el clima en la institución en estudio se trabaja desde los comportamientos de las personas, el estructurar de la organización y de los procesos inseparables del establecimiento educativo; asimismo como la calma del trabajar en equipo, la calma a los problemas profesionales e interviene, indubitavelmente, por encima de los premios esperados.

Por otro lado, el sustento económico por sí desolado no conseguirá el triunfo de las organizaciones, de manera contraria, diariamente hoy más instituciones cambian su misión y visión apuntando a la responsabilidad general, corporativo como contestación a lo global y las dificultades que ella concibe”.

Se puede apreciar que las sociedades e instituciones según esta investigación, deben ser en incesante elaboración y alcanzar objetivos y estar preparados para transfigurar y proveer respuestas a los contextos de su entorno.

Uría, D. (2014), formalizó un estudio investigativo denominado “Los Climas Organizacionales y sus incidencias en los Desempeños Laborales en los trabajadores de Andalus CÍA”, Ecuador. Su objetivo residió en indagar las recomendaciones entre los climas organizacionales y los desempeños laborales. Su muestra de su investigación radicó en cuarenta trabajadores integrantes de la organización educativa. Sus derivaciones obtenidas estuvieron: desconcierto en el personal por menoscabo del no

reconocimiento de sus directores, escasa motivación, diligencia de sus liderazgos autocráticamente, su sistema comunicativo con estilos jerarquizados, no es fomentado el trabajar en equipo y por escaso compromiso con el establecimiento educativo. Se finiquitó que los malos climas organizacionales afectan los desempeños laborales en las empresas, encargando emplear estilos de liderazgos democráticos, sistemas de comunicaciones multidireccionales, constituir un equipo de trabajo complementario para un adecuado retroalimentar entre los profesores, y evaluar perennemente, tanto los climas organizacionales como los desempeños laborales, para poderlos valorar las consecuencias de las permutaciones realizadas en las organizaciones.

Alcalá, R. (2014) defendió su investigación: “El clima organizacional en la institución Pública de educación Superior en la Universidad de Papaloapan”, campus Tuxtepec- México; con el fin de valorar su clima organizacional de la I.E. de educación superior; su muestra investigativa arrojó las siguientes conclusiones: a) Los efectos del estudio se obtuvieron que sus profesores poseen un discernimiento regular de este clima con relación a sus premios a decir verdad preexiste un estímulo por ser puntuales, pero lamentablemente no hay incentivos en lo referido al desempeño laboral docente lo cual contradice o existe la duda por la sencilla razón que la labor desempeñada no ha sido tomada en cuenta así haya sido esta sobresaliente; b) Tienen una idea frecuente sobre los climas laborales con consideración de la variable problemas, ella evalúa los niveles de aprobación por los sentimientos discordantes y por la calma para afrontar y enmendar las vicisitudes tan luego estas nazcan; c) Pudo observarse que el percibir sobre este clima institucionales diferente en cada grupo etario, igualmente se logró ver que disfruta de una correlación con el de la experiencia

en el cargo laboral.

Rivero (2014) en su trabajo investigativo elegido como: Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la zona educativa del Estado Carabobo, con propósitos de obtener el Grado de Especialización en Gerencia en Recursos Humanos. Adjudicándose como objetivo universal: Determinar la influencia del clima organizacional en su área administrativa de la zona educativa del Estado Carabobo, con la finalidad de evaluar los impactos en los desempeños laborales de su personal. Agregó que resulta valioso que deba ensayarse los distintos Climas Organizacionales porque goza de influencias en grupos inconstantes, las cuales incurren en sus valoraciones que ostentan las personas en los lugares en los cuales se desenvuelven profesionalmente y además median en su Práctica Laboral puesto que este personal trabajan a fin de atender sus carencias económicas, también ocurre porque muchas de ellas pretende alcanzar su máximo desarrollo personal; estas insuficiencias provoca los orígenes a los impulsos los mismos que suministran sus beneficios, ya que su valoración se encuentra manifiesta por la historia de los individuos y así como de apetencias buenas. Este estudio concluyó: Demostrando en su hipótesis general alcanzó un correlacionar alto de $r=0,912$, por lo que se deduce que el clima institucional influyó en el desempeño laboral de sus recursos humanos. Siendo su dimensión más influyente en este clima organizacional su cooperación, pues ella alcanzó una relación asimismo alta de $r= 0,853$; siendo la segunda dimensión: relaciones interpersonales, la misma que logró un correlacionar bajo con una valoración de $r= 0,391$, además su tercera dimensión: remuneración conquistó un correlacionar bajo con un $r= 0,411$; el cual al ahondar en los asuntos del clima en el establecimiento educativo,

permitirá adquirir una dirección efectiva, que se trasponga a las labores administrativas con altísimo grado de eficacia y nos socorra a indagar una estable distinción en sus trabajadores y por ende en la misma empresa. (p. 57).

Hernández y, Rojas (2014), revelaron en su investigación: Propuesta de creación de un instrumento de Medición de Clima Organizacional para una industria Farmacéutica en Santiago de Cali, investigación dada para obtener el título de Maestría en Administración. Fue un trabajo experimental, contándose con 132 personas como muestra para ello, además se tuvo como objetivo general alcanzar un instrumento para medir el clima organizacional para la empresa boticaria. Por entre todas las dificultades que tienen las empresas en este rubro, resulta ineludible que analicen por conseguir apropiados servicios al interior de climas organizacionales sólidos, con el propósito que favorezca en adquirir sus objetivos como empresa. El caso del ámbito farmacéutico preocupa por no estar exento, indistintamente escudriña no subsistir atrás en lo concerniente a este carecer; en esta fracción, resumidamente, nunca se realizó una apreciación del clima en la institución. Esta investigación concluyó: arribando en cuanto a su dimensión: comunicación lograra un $r=0,92$ por cuanto se induce que es muy definitivo para asumirlo con reparo y con respeto ello quienes dirigen las instituciones si es que anhelan gozar de climas favorables. Luego la dimensión que forma moderada interviene es la motivación $r = 0,45$; con respecto a su dimensión confianza, la cual adquirió un correlacionar bajo con un $r=0,396$ y en cuanto a lo referente a su dimensión participación, se alcanzó un correlacionar bajo con un $r= 0,386$. Igualmente se ultimó en cuanto a la empresa se le tolerara, como efectuar tácticas para corregirle la acción institucional, precisamente como aliviar con

explorando toda la conceptualización existente, abriendo diversas perspectivas para ser tratados (p. 10).

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Barrutia, I. (2015) expresó en su investigación: Clima organizacional y satisfacción profesional en los recursos humanos de la sede central del seguro integral de salud. Con el propósito de lograr el grado de Maestría en Administración y Dirección de empresas, al conquistar constituir la correlación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en dichos trabajadores. Este estudio diseñó como su objetivo general que si existe una correlación directamente entre el nivel de clima organizacional y el grado de satisfacción laboral en los trabajadores del SIS, sus efectos además lo reconocen.

Su correlación alcanzado para su hipótesis generalizada fue $r=0,784$ indica la precedencia de un relacionar directo entre los niveles de los Climas Organizacionales y los grados de satisfacción laboral en su personal del SIS, concluyendo que los grados de percibir del temple organizacional y de su satisfacción laboral para los trabajadores del SIS, resultando en alta, por otro lado sus relaciones interpersonales obtiene un correlación moderado de $r= 0,683$, asimismo sus remuneraciones adquieren un correlación definido como baja de un $\rho= 0,275$

Ortega (2015) en su indagación autorizada: Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo de Universidades Tecnológicas Privadas de Lima. Siendo su objetivo: Establecer de qué modo sus capacidades laborales influyen en su clima organizacional del personal administrativo en las universidades

tecnológicas privadas de Lima, con la meta del mejoramiento de los niveles de los climas organizacionales. Empleó un método de estudio no experimental, transaccional, correlacional, causal, puesto que la principal intranquilidad reside en la descripción y su correlación de los factores que integran su tipo que son presentados en este apartado, de similares tipologías asistentes en las meteorologías organizacionales y sus competitividades profesionales a manera de medios imprescindibles de permutaciones en sus universidades tecnológicas particulares en Lima. En su estudio se usó la pericia de la indagación mediante la encuesta y a manera que en su aplicación el instrumento aprovechado ha sido el cuestionario con una cuota muestral de 210 sujetos. Concluyendo el estudio en: sus competencias profesionales tienen relación con su temperatura organizacional y así como poseer un elevado grado, con todo aquello que podamos confirmar su averiguación de que estas aptitudes profesionales sí intervienen en los Climas Organizacionales en los recursos humanos administradores de las universidades tecnológicas exclusivas de Lima, sus acciones y sus reglas conductuales de las personas como también sus competencias laborales asumen instrumentos significativos sobre aquellas temperaturas institucionales para los individuos. Al momento de evaluarse los efectos de esta temperatura organizacional, ella podría ser positiva o negativa, y desde luego por la misma razón el establecimiento deberá estar al tanto de cuáles serían las deliberaciones que puedan afligir por nada en estos aspectos con la finalidad para conquistar descubrir una salida que produzca para intentar así como lograr el mejoramiento de la temperatura organizacional en la institución educativa estudiada.

Al punto es notorio prestar atención que sus capacidad profesional y del contexto organizacional deben relacionarse en un elevado grado percibido, los

recursos humanos administrativos en el momento de la realización en sus trabajos en medio de las reglas o normativas que ayudan entre sí al desplegar un favorable calor laboral, el mismo que puede ser real o irreal, de aquí su categoría de poder equiparar con la finalidad de ser negativas podrían ser enmendadas de lo que las provocan u originan con el propósito del progreso de un clima organizacional positivo.

Hinostroza (2014) en la investigación nombrada como: Clima Organizacional y Rendimiento laboral en la Microred de los Olivos, defendida en los claustros de la universidad Inca Garcilaso de la Vega, la misma que se trazó como su objetivo: Determinar si el clima organizacional, tiene incidencia positiva en los rendimientos laborales de las personas que laboran en la Microred “Los Olivos” – Lima. Para este estudio se empleó un método descriptivo, estadístico y como también analítico – y de síntesis como otros más, que a medida de las diferentes etapas de su desarrollo o periodo investigativo de esta tesis se facilitaron sin distinción, los integrantes de su población quedó conformada por 304 técnicos del sector salud. Y para recoger la valiosa información fue utilizado el Cuestionario que a través de encuestas conformadas por interrogantes de características cerradas, tomándose asimismo una muestra muy representativa. Se arribó a la siguiente conclusión que este calor organizacional, transgrede prósperamente en el rendimiento laboral del recurso humano que labora en la Micro red “Los Olivos” – Lima.

En conclusión podemos constatar que en función lo arribado, puede notarse en función a su objetivo que este clima en el establecimiento incide favorablemente en rendir en el beneficio laboral en las personas que trabajaron en la Micro Red “Los Olivos”.

Mino, E. (2014), con su investigación titulada: “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurant de parrillas MARAKOS 490” en Lambayeque, con el objeto de nombrarse como Licenciado en Administración de Empresas, teniendo como hipótesis que, si existe correlación demostrativa entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurant de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque. empleando consigo la reconocida escala de Likert, en donde sus efectos evaluaron sus dimensiones: responsabilidad, toma de decisiones, conductas, productividad, procedimiento del cargo, aspectos físicos, remuneraciones, perspectiva de servicio, configuración de productos, siendo estas pertenecer al desempeño laboral y la estructura, sus responsabilidades individuales, tolerancias a ciertos conflictos y todas ellas correspondientes para examinar la temperatura laboral. Posteriormente de haber aprovechado el instrumento planeado, recolectando o recogiendo sus datos, los mismos que fueron procesados por intermedio del programa SPSS en su traslación 19, mediante este se pudo determinar que ciertamente el clima profesional influye efectivamente en el desempeño, en otros términos un individuo expresa un sobresaliente desempeño las veces que avista o siente un alto clima profesional, este tratado concluyó: referente a su hipótesis general trascendió tener una relación tremendamente alto siendo $r=0,925$; siendo esta una razón para inferir que existe un correlacionar muy alto entre el temple organizacional y su cometido laboral en cada uno de los obreros del restaurante en estudio. Su comunicación adquirió lograr un correlacionar moderado del $r=0,682$; de esta forma o sentido la motivación alcanzó un correlacionar muy alto cuyo valor de su rho $r= 0,813$; por el mismo camino su tercera dimensión: amistad adquirió tener su correlacionar bajo siendo $r= 0,286$; así

también su cuarta dimensión: participación adquirió valor de $r = 0,512$ siendo esta una correlación moderada, deduciendo que ello redundará de forma regular en el restaurant arriba señalado lo cual nos hace posible colegir que ciertamente existe una tradicional faena en bloque, coherencia y en obligaciones las cuales elevan su producto y redundan del mismo modo acertado a los clientes en todos los servicios ofrecidos (p. 57).

Para Montalvo, W. (2014) quien presentó su investigación con el nombre: "Los climas organizacionales y sus influencias en los desempeños de los docentes del nivel de Educación secundaria, de Huarochirí-2008". En este investigar sus efectos indican que Existen relaciones entre los climas organizacionales y los niveles de los desempeños en los profesores, que son percibidos por los profesores y también por los escolares, en donde un 52% de las personas entrevistadas aprecia los climas organizacionales en un grado alto, por otro lado un 64% de los participantes en nuestro estudio distingue al desempeño profesional en la elevación alta comparativamente. Dentro de los estilos plenamente gerenciales en los directivos y la usanza acordes de carácter metodológico, en la cual se visualiza este relacionar expresado en un 64%. Esto significa que las personas encuestadas aprecian estos estilos de características gerenciales en los directivos en un nivel alto, igualmente divisan sus tácticas de características didácticas, en un nivel alto. Efectuándose la relación entre los estímulos laborales en los directivos y los niveles con solvencia profesional, demostrando que verdaderamente existe un correlación moderadamente evidente, donde se tiene la certidumbre que esta relación se expresa en un 47%.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Definición de clima organizacional.

Mencionaremos a Chiavenato (2014) quien reveló que:

Es la eficacia o las sumas de tipologías climáticas divisadas o apreciadas por aquellos integrantes de las organizaciones, e influyen eminentemente ensus comportamientos. La significación de clima organizacional comprende una extensa escala de integrantes climáticos los cuales influyen de otra forma en la estimulación. Estas definiciones se refieren a las participaciones estimulaciones de los ambientes en las diversas empresas, en otras palabras, las diferentes características de las organizaciones que inducen a diferentes variedades de motivaciones en los integrantes. Asimismo, el clima organizacional es propicio cuando repara las escaseces particulares de los individuos y mejorar sus ánimos. Contrariamente, es dañina cuando causa fracaso porque no compensa esas carestías. Los climas organizacionales y las motivaciones de los individuos se ayudan y retroalimentan entre ellas (p.261).

Por otro lado, Chiavenato (2014) señaló:

El clima organizacional es aquel que se encuentra apretadamente enlazado asimismo con las motivaciones de sus sujetos coparticipes en el la empresa educativa. Mientras sus motivaciones de los sujetos sean elevadas, los climas organizacionales tienden a ser de nivel alto y suministra recomendaciones para satisfacer, animar, interesar y colaborar entre sus colaboradores. Por otro lado si su motivar de sus trabajadores es bajo, fuere por fracaso o por obstáculos a su satisfacer de sus carestías propias, los climas organizacionales tienden a

rebajar (p.121).

Para Robbins (2009) refiriéndose al punto lo definió: “es el espacio ambiental surtido por las instituciones organizacionales y sus fortificaciones llegadas desde la parte exógena o externa las mismas que originarían preponderancias dentro de sus obligaciones” (p.262).

Mientras que para García, (2009):

Es el percibir y apreciar de los trabajadores con correspondencia a sus características de estructuración, el relacionarse de los individuos y su entorno físico (instalaciones y los factores laborales), los mismos que perturban sus recomendaciones incidiendo en la reacción de la conducta sus trabajadores, de modo negativo o positivo y por ende, cambian el desarrollar productivamente hablando de sus labores y de la institución. (p.48).

Por otro lado Anzola, (2003) expresó que el clima organizacional: “Se describe a los juicios y acotaciones tamañamente resistentes que las personas tienen con relación a su institución, que a su vez median en las conductas de los empleados, diversificando una entidad de las demás” (p. 31).

En ese mismo sentido Toro (2008) señaló que deberíaser comprendido, como:
Son aquellas agrupaciones de valoraciones concurrentes que el ser humano se forja cerca de sus hábitats existentes a sus trabajos y de su centro laboral. Todas estas doctrinas toman valoraciones estratégicas como se alimentan en la trasformación de análisis aplicados alas situaciones y habilidades de sus integrantes. De este modo las personas se examinan de manera honesta a

sus propias situaciones de cómo trabajan no solamente por la importancia que poseen para ellos acaso también por sus conocimientos que de ellas ostentan y también por sus discreciones que de esta forma se originan (p. 16).

2.2.2. Dimensiones del clima organizacional.

Comunicación.

A decir de Chiavenato, I. (2014) la comunicación:

Es aquel proceso inseparable a la reciprocidad de grupos entre los mismos humanos a través del mismo consiguen pesquisas o informaciones de sus propios entornos y de otros ambientes aptos de compartirlos forjando serlos copartícipes a los demás de aquellos conocimientos o informaciones. Desde luego para que este proceso de la comunicación exista deberá producirse un rotunda permuta (p.307).

Mientras que Robbins, (2009) indicó que la comunicación: “Es aquella permuta de signos figurados entre sus integrantes. Únicamente por medio del transferencia de los significantes de un individuo a otro se alcanza avisar informaciones y pensamientos. Además el comunicar es mucho más que la propia impartición de expresiones. Conjuntamente deberá ser razonada” (p.283).

Acorde con este autor este proceso de comunicarse debería realizarse diáfananamente entre los docentes, capaces de entenderse, que sea posible transferir el significado de aquello se desea informar, importan mucho las muecas y los tonos con los cuales se exprese algo, igualmente el grosor del volumen, a causa de que nosotros comunicamos por medio de nuestro cuerpo a las otras personas lo que

somos capaces de sentir.

Amoros (2007), mencionó que: “Es lógico que ningún grupo pueda existir sin la comunicación, entendiéndose ésta como la transmisión y el entendimiento del significado” (p.133).

Motivación

El autor, Chiavenato, I. (2014) precisó que:

Es un procesar anímico esencial, contiguo con el perceptuar, las cualidades, las personalidades y los aprendizajes, constituye en aquel factor más esencial hacia la comprensión de la conducta humana. Internamente actúa con terceros métodos intermediadores y alrededor del medio. Puesto que como sucede con todos los procesos cognoscitivos, la estimulación o motivación es imposible verse. Resultando ser una construcción hipotética que se utiliza para socorrer en la comprensión de los comportamientos humanos. (p.236)

Sin embargo Duque, M. (2009) sostuvo que la motivación:

Es el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo. Está formada por los impulsos, necesidades e intereses que llevan a una persona a actuar de una manera determinada. Estos impulsos varían en cada persona y pueden cambiar con el transcurso del tiempo o por la situación en la que está viviendo (p.41).

No obstante García (2009) expresó que la motivación: “Es un estado anímico que predispone al individuo a esforzarse para alcanzar alguna meta que desea. Se supone

que el estado de motivación surge por la existencia de una necesidad (individual o grupal) insatisfecha” (p.15).

Por último, los autores Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa (2000) puntualizaron a la motivación: “Como la voluntad que tienen los individuos para realizar esfuerzos hacia las metas que tienen las organizaciones, satisfaciendo al mismo tiempo necesidades individuales” (p.7).

Confianza.

Para el ABC (s/f) refiriéndose a la confianza puntualizó,

Es una cualidad de los seres vivos que supone creer y tener seguridad de que una situación es de determinada manera, o que una persona actuará de determinada forma. La confianza supone seguridad en uno mismo como en otros ya que implica la creencia de que ciertos resultados o consecuencias serán alcanzados en determinadas situaciones. La confianza se relaciona entonces con un sentimiento que pone sus miras en una acción futura que todavía no ha sucedido y sobre la cual no se tiene una certeza (s/n).

Casas, D. (2016) la confianza se entiende como:

La capacidad de sentirse seguro incondicionalmente frente a las acciones y decisiones de una persona, grupo o institución. Según eso, es muy importante para las organizaciones empezar a dar ejemplo y promover la confianza en sus colaboradores, pues de ahí se derivan variables que van a jugar parte de una buena productividad (p.29).

García (2009), arguyó al punto:

Uno de los valores comunes que suele unir cualquier grupo de personas por un tiempo prolongado a largo plazo es la confianza. La confianza implica

seguridad incondicional, un factor que motiva a los seres humanos a cuidar y mantener esas relaciones (p.36).

Participación.

Zepeda R. (2010) definió a la participación como:

El nivel en que un individuo desea formar parte en las labores de las empresas para las cuales bregan. Podría concluirse en esta conceptualización de involucrase laboralmente al elemento personal, lo cual indica debe entenderse como, el anhelo por querer participaren los dinamismos de las instituciones y su nivel de satisfacción por querer realizarlo(p.78).

Acordes con Ramsey R., Lassk G. y Marshall W., (1995), quienes precisaron que la participación: “Es el nivel en el cual el sujeto aprecia su labor, identificándose con la misma y las ocasiones por compensar sus propias penurias” (p.65).

Paralelo a ello Chiavenato, I. (2014) expresó que: “Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (p.87).

Características del clima organizacional.

Salom (1994) indicó, el clima organizacional enlaza un referenciar inquebrantable de sus integrantes, con relación a su perdurar en las organizaciones.

Sus tipologías más importantes son:

- Sus variables que demarcan el clima son los elementos que adquieren relación con sus establecimientos de trabajo.
- Tiene una indiscutible duración, posteriormente de divisar mutaciones

por contextos fortuitos, lo cual representa que logra referir con irrefragable tranquilidad en climas de entidades, con oscilaciones tamañamente crecientes, pero aquella serenidad, realizaría sobrellevar levantamientos significativos emanados de las condiciones que perturben de condiciones notables el ocurrir en el establecimiento educativo.

-Obtiene un recio leñazo sobre los comportamientos de cada uno de los miembros de la institución. Una defectuosa atmósfera, de otra manera, formará cuantiosamente espinosa su dirección de la empresa y su ligazón con sus ocupaciones.

-Altera los niveles de compromisos y caracterizaciones en cada miembro de la institución con el propio clima. Una empresa con encantador contexto profesional ostenta una encumbrada suceso de agenciar un valor evidente de equipararse con sus contribuyentes; ello no sucede en una organización en donde este clima de totalmente dañino y nunca gozará de un excelente horizonte de asemejarse por quienes lo conforman.

-Resulta insignificante por los actos y caracteres de aquellos que la constituyen, y simultáneamente, dislocan estos hechos y condiciones. Dicho de otra forma, un individuo alcanza sentir como la atmósfera laboral resulta ser atrayente, y a beneficiar con su pertinente desempeño con el objetivo que ese clima continúe estando simpático (p.45).

Tipos de clima organizacional.

Para Brunet, (1999), sobresalen cinco formas o tipos de clima organizacional, y los grupos pasan por ellos, en distintos periodos de su desarrollo en la organización, como respuesta a las presiones internas y externas, en ocasiones experimentan cada clima en forma pura, pero lo que generalmente prevalece es unamezcla de 2 o más de las 5 tipologías de climas:

Clima rutinario: Determinado por sus ejercicios imprevistos, con poca o escasa ubicación, flemáticos e indistintas. Este relacionar está marcado por discordia, suspicacia e intimidaciones. Las personas no se avocan a sus labores puesto que consideran que sus compromisos carecen designificancias y por esa razón es en vano corregir errores.

Climas orientados para las tareas: Asentado en el enunciado “el trabajo bienhecho desde la primera vez”. Distinguido por gestiones de trabajos altamente completos y vigilados, sus componentes son examinados perennemente indagando ser siempre vigorosos y los directores producen inspecciones de los instantes y las prudencias para realizar cada labor destacando la estabilidad. Las personas que concurren en medio de este clima meditan que tienen enfoques significativos y gozan de considerable deleite al efectuar un quehacer bien hecho.

Climas de soporte mutuo: Caracterizados por las reciprocidades de afectos, cariños intereses en las personas que integran un grupo o equipo, opinando unenorme provecho por estas inquietudes foráneas. Los trámites y las obligaciones adquieren un rango minúsculo y, en normal, los individuos se muestran de acuerdo a sus pares o

semejantes.

Climas prácticos: Señalado por su contribuir y sus cortesías. Mantiene su proporción a un nivel que permite a las personas vender uno al otro, y para concebir autorizaciones que contenten a gran parte de los trabajadores concibiendo conformidad y fabricando un quehacer adecuado. Las dificultades son resueltas por las mismas personas, siempre que no alcance perturbar al gran número los que conforman la empresa, en aquel instante acuden en grupos disciplinarios para enmendar.

Clima propósito: Diferenciado por la eficacia alta encaminado por los integrantes, accesible para ser calculado y de ser afectado. Los que lo conforman ostentan una alineación de intenciones frecuentes y desarrollarán responsabilidades enérgicas en concordancia con sus objetivos y con todos los individuos. Sus complicaciones las deliberan como propicias estas circunstancias para integrarse, de este modo logren mejorar, en vez de rehuirlos u ocultarlos.

Las personas logran imaginar ascendentes agrados en la eficacia de sus relaciones de igual forma con la calidad con que se suscitan agrupadamente.

Tal como es de conocimiento se ven despejadas distinciones entre sus características de las atmósferas profesionales que coexisten en el seno de una institución, pues estas son medulares para la existencia de la misma; ya que de esta manera hacemos advertir de que modelo de ambiente es, y esencialmente con el propósito de interesarse y/o variar

la atmósfera si fuera necesario, con el objetivo de lograr la prosperidad del recinto educativo (pp.72, 73).

Factores que conforman el clima organizacional.

Goncálves (2010) señaló, que estos elementos o componentes externos e internos del establecimiento actúan por encima de las prácticas de los integrantes endogámicamente en el recinto educativo y suministran convenciones al clima en que ellas se despliegan. Aquellos elementos no median realmente arriba de esta entidad, eventualmente por arriba de sus calificaciones que los que la integran obtengan de esos factores o determinantes. Lo más trascendente de esto está en la peculiaridad puesto que, el comportamiento de los integrantes de la entidad educativa no expresa el efecto de aquellos factores corporativos indiscutibles (internos y principalmente externos), a la inversa que estribe de los conocimientos que poseas aquellos empleados, de la totalidad de estos instrumentos. Dicho en otros términos, estos juicios obedecerán en la sensitiva prudencia de sus actividades, operaciones internas y de nuevos grupos de hábiles actos que uno o varios de que la integren los contenga la entidad y la atmósfera colectiva manifieste en su interactuar entre sus distintivos propios como colectivos (p.81).

Funciones del clima organizacional.

Castillo, C., Del Pino, N., y Espinosa, V. (2000) expusieron las funciones de los diferentes climas arrojan estas 19 funciones o desempeños:

Desvincular. Debe lograrse que un grupo u organización funcione de forma automáticamente; un conjunto de personas que "no vivan

vinculadas" con sus ejercicios que deben efectuarse, se impliquen.

Obstaculizar. Debería adquirir que las emociones que regocijan los conformantes de que están importunados con sus compromisos rutinarios y desiguales compromisos que sean meditadas deterioradas, se vuelvan provechosas.

Espíritu. Forma parte de una parte del espíritu profesional. Quienes corresponden al establecimiento piensan en que sus penurias generales se constarían efectuando y también existirían encantando de todas las emociones de las labores logradas.

Alejamiento. Pertenece a un comportamiento administrativo caracterizado como inconstante. Detalló una caída de la vía "apasionada" entre los empleados sus directores.

Énfasis en la producción. Cuando se hace evidente, suficiente el venir de la gerencia determinada por la fiscalización sujeta. La tarea es discretamente dirigente, perceptiva para retroalimentar en cualquier momento.

Empuje. Es aquel actuar administrativo distinguido por los directores con la finalidad de "facilitar oscilación a la entidad", y además la estimulación a través del paradigma. El cómo actuar se ubica en las labores y les alcanzará a quienes la integran un informe optimista.

Considerar. Esta vía es caracterizada por el sesgo al tratar de comunicar con aquellos que la constituyen como entidades llenas de comprensión y para concebir algo para los mismos en dirección humanitaria.

Estructurar. Las emociones de los recursos humanos con relación a las limitaciones que coexisten en sus equipos, son descritos al sinfín de reglas, reglamentos y categorizaciones que existen; ¿Es solicitado en la sociedad, y los cauces normales, o existen algunos aires abiertos y volubles?

Responsabilizar. El sentimiento de ser personalmente nuestro propio administrador; evadir estudiar cada uno nuestros actos, para cuando es posible arrogarse un compromiso que concebir, estando al corriente que no es otra cosa su propia responsabilidad.

Recompensar. La motivación en cada uno de los trabajadores es premiada por desarrollar cortésmente sus labores; esfuerzo por premiar de manera verídica y no así en las sanciones. Se enseña firmeza en sus habilidades de retribuciones e impulsos.

Riesgo. La vía de los riesgos e instigaciones en las labores y en las empresas; ¿Se estimula en caminar aprietos puntuales o de preferencia mejor es no arriesgar en apariencias?

Cordialidad. Las emociones habituales de compañerismo que preponderan en los ambientes de los equipos de ocupaciones; los empujes de los cuales se desean en cada uno los integrantes, las duraciones de los conjuntos frecuentes, amistosos e inestables.

Apoyo. Las ayudas percibidas por parte de los jefes y de las restantes personas de los equipos; fortaleza en los soportes recíprocos, de abajo, hacia abajo.

Normas. Las escalas de las perspectivas de objetivos implicadas y

declaras, y las normalidades de las funciones u ocupaciones; las fortalezas para cumplir una encantadora ocupación; la seducción que representan los objetivos propios y también de los equipos.

Formalizar. Los niveles para los cuales se establecerán visiblemente los mandos de habilidades normalizadas y las responsabilidades en cualquier perspectiva.

Conflicto. Las emociones percibidas pues de que tanto los directivos y recursos humanos anhelan sentir otras opiniones; la dureza en que los inconvenientes salgan notoriamente y no permanezcan encubiertas o sean también ocultadas.

Identidad. Cuando como trabajadores sienten que para la entidad ello son valiosos y que forma parte elemental en un equipo importante de labores.

Conflictos e inconsecuencias. Los niveles en los cuales las conducciones, conocimientos, normas de desempeños, y de formaciones reflejan siendo contradictorias o no son empleadas uniformemente.

Selección basada en las capacidades y desempeños. Las categorías en que las reflexiones de deliberación se afirman en las destrezas y en los cargos, y no en las políticas institucionales, aptitud, o valoraciones por los estudios.

Tolerancia a errar. Resulta elemental estar al corriente que partiendo de nuestros errores es posible ayudarse y para educarse de los mismos, resulta todo lo adverso en una manera amenazadora, punible o sesgada

siempre a incriminar

Adecuación de la planeación. Los niveles en los cuales las programaciones son estipuladas de ser las más idóneas con el propósito alcanzar las finalidades de las tareas (pp.124, 125).

2.2.3. Definición de desempeño laboral.

Para Alles (2002) precisó:

Es aquel ambiente en el cual los individuos exteriorizan sus capacidades profesionales conseguidas por quienes las componen, a modo de un régimen, ilustraciones, destrezas, prácticas, emociones, cualidades, estimulaciones, particulares propias y valoraciones que contribuyan a conseguir los efectos esperados, en relación con sus requerimientos técnicos, fructuosas y de transacciones de la institución (p.21).

Por lo expresado por la literatura debe inferirse que los desempeños laborales tienen estrecha relación los quehaceres mostrados por los trabajadores, para el asunto que nos ocupa el maestro, aquellos en el cual puede ver su gran pago al acatamiento de todos sus compromisos asumidos con el establecimiento. De esta forma todos estos conocimientos deben ser contextualizados en sus situaciones laborales en los profesores de los establecimientos educativos.

Colaborando Robbins (2009) acotó que el desempeño laboral: “Es aquella conducta de los trabajadores en sus exploraciones de todos sus metas fijadas la misma que forma de una destreza propia para el logro de sus objetivos los cuales tienen un conjunto de tipos propios” (p.264).

Este escritor sostuvo que siendo cada quehacer en la empresa es variado puesto que todo individuo actúa de manera particular frente a sus labores.

Chiavenato, I. (2014) expuso que: “Es aquella energía de los trabajadores que laboran al interior de los centros educativos, la misma que es sustancial para esta entidad, reuniendo sus tareas de las personas con una enorme laboriosidad y de satisfacciones laborales” (p.96).

En esa dirección, el desempeñar de los individuos resulta siendo la mezcla de sus conductas a través de sus efectos, por las cuales se debería transformar primeramente lo cual piensa en realizarse con la finalidad de poder examinar y verificar sus acciones.

Como Stoner (1996) demostró, “es la forma en la cual los componentes en la institución laboran efectivamente, con el propósito de lograr sus metas propias, sujetos a la normalización elementales instauradas con anticipación” (p.58).

Basados en este concepto se esboza que la ocupación laboral estaría referida a su realización o cumplimiento de los quehaceres de cada uno de las personas en institución de forma eficaz, sabido es con el objeto lo alcanzar los objetivos de la institución expresados. Según lo afirmó el escritor, se infiere que el quehacer laboral de los profesores estaría conexo con los acatamientos de cada una de sus tareas, las mismas que fueron delegadas por la empresa. Por lo tanto un excelente desempeño admitirá el establecimiento educativo alcance sobresalir en consideración a otros que ofrecen el mismo servicio educacional, de ser todo lo inverso, desaprovechará incrementar su estudiantado y por lo tanto jamás gozaría del confiar del padre de familia en el instruir de sus vástagos.

2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral.

Nivel de compromiso.

Para Alles, M. (2002) señaló,

Viene ser aquel comportamiento profesional en el que el sujeto consigue concebir como suyos las metas del recinto educativo. Ayudar y fomentar disposiciones comprometidos completamente con lograr los objetivos

frecuentes en la empresa. Ello implica examinar lo puesto en circulación de las tareas concertadas con los empleadores, verificando estos deberes adjudicados, sean estos a nivel personal como asimismo profesional (p.26).

Esta escritora agregó sobre el tema tratado, destacando que puede tener relación con las destrezas para instaurar para ellos mismos objetivos de desempeños totalmente más elevados que la media o medida estándar y para lograrlos exitosamente. Socorriendo e creando las orientaciones que en favor de los progresos del centro laboral como también de las metas enarboladas.

Alles, M. (2002) manifestó:

Resulta ser la base en donde la persona trabajadora instaura para ella misma metas con elevados desempeños, por encima al promedio medio, alcanzándolos triunfalmente. Los constituyentes de ese establecimiento educativo en los que se desarrollan los observan a modo de modelos a imitar por la disciplina propia o particular y asimismo al altísimo rendimiento (p.27).

En lo tocante al grado del compromiso manifiesto por los cada uno de los profesores habrá que verse sí que ellos se empatan con su visión planeada y desde luego con su misión del establecimiento, laborando con ese de lograrlos y comprometidos con su lado de pedagogo del cual se espera mucho. De esta manera, penderá de aquellas tareas añadidas que podría tomar, solamente por o para concebirse compenetrado con su auto motivar ineludible de plasmar.

Resolución de problemas.

En palabras de Alles, M. (2002) quien relató que la resolución de problemas:

Es aquella habilidad de imaginar las posibles soluciones a diversos escenarios

espinosos, los cuales darán lugar a un tranquilo contentamiento de la complicación de los clientes (padres de familias y educandos) ayudando a atender sus insuficiencias Encierra las habilidades para imaginar enmiendas a las vicisitudes pendientes. Despliega una salida modificadora encima o basándonos en una orientación no habitual tratando de solucionar dificultades y así como un hondo juicio de los propósitos de acciones de los clientes y de sus entidades educativas o empresas.

Despliega un solucionar complicado agregando al personal y así como a intercesores y indicando ser creativos en el diseñar de esta (p.28).

Por lo expresado por la escritora deducimos que al interior del desempeño de todo aquel individuo trabajador estaría introducida el resolver de sus problemáticas y los maestros les incumben la resolución de las complicaciones generadas tanto al interior como en la parte externa del salón, en varias ocasiones ellos asumen o tienen relación con los comportamientos de cada uno de sus alumnos, sus aprietos con sus colegas o pares, así como también con algunos padres de familia. Asimismo, debería tomarse o valorarse que la resolución de la problemática de las personas en la empresa educativa es una porción del convivir educativo, puesto que todo ello resulta ser relativo o versátil, concluyendo diremos que a la interna de este escenario bien sabido que ocurrirán los conflictos en el seno de las agrupaciones humanas.

Nivel de Iniciativa.

Para Rezza (2010) probó que la iniciativa: “Es la facultad de proponer. Empuje, acción de ir por delante de los demás” (p.560).

Por otro lado la UCA (2016) puntualizándola a la iniciativa la especificó como: “Es

la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autoresponsabilidad y la autodirección” (p.102).

Métodos para la evaluación del desempeño:

El escritor Chiavenato (2014) argumentó que para efectos de valorar o examinar el desempeño en los trabajadores debemos tener presente los métodos:

Métodos tradicionales de evaluación de desempeño.- resulta muy normal desarrollar aquellos procedimientos de evaluaciones personales para gerencia y para los recursos humanos por horas. Dentro de estos métodos tenemos:

Escalas gráficas: constituye en una metodología apoyada en unas tablas de doble acceso en donde sus columnas señalan los niveles de valoraciones del propio desempeño laboral y mientras que las filas expresan los factores de apreciación.

Selecciones forzadas: radica en la evaluación propia del desempeño en cada trabajador por medio o a través de bloques o conjuntos de expresiones descriptivamente diseñadas las enfocarían explícitas características de actuaciones o comportamientos humanos.

Investigación de campo: viene ser una de aquellas metodologías más cabales para examinar los desempeños, basándose en los principios del propio compromiso o responsabilidades de los perfiles diseñados y funciones del propio especializado, en los procesos de esta estimación del trabajo o desempeño. Demanda de citas con los expertos

en valoración de índole laboral y de los gestores o directores para, que de forma conjunta valorar los distintos desempeños en los docentes aplicándolo al campo educativo.

Este presente método deberá ser desarrollado en tres fases: cita para la evaluación inicial, del examen suplementario, planeación de las medidas y compañía postrero a los efectos o consecuencias. Métodos de casos críticos: constituye ser una metodología o procedimiento suficientemente llano o simple, establecidos con las particulares exageradas que personifican desempeños de modo muy negativo o de manera muy positivo.

Listas de verificación: metodologías basadas en correlación de elemento o componentes de evaluación que deben ser considerados en cada trabajador y justamente estos componentes de los desempeños absorben directamente una valoración cuantitativa, este tipo de método actúa o funciona como un conjunto de documentos con la finalidad que los directivos o gerentes evalúen honestamente o científicamente las particulares trascendentales de sus empleados o trabajadores (p.196).

Beneficios de la evaluación del desempeño.

Para Chiavenato (2014) la evaluación del desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas; correspondiendo contemplar los sucesivos lineamientos cardinales:

El evaluar debería incluir no solamente el desempeño en los quehaceres de los puestos ocupados, sino del mismo modo estar para lograr alcanzar tanto metas como además objetivos. Desempeños y los objetivos convienen ser temáticas inherentes en los exámenes para el desempeño.

Este examen del desempeño debe forjar interés en los individuos los cuales ocupan los cargos y no así en el sentimiento propio observado en la jornada laboral. Este examinar deberá acordar o en consistir ahondándose en un profundo análisis totalmente imparcial de los desempeños o de las ocupaciones y no solo limitarse en la mera calificación relativa de costumbres íntimas. Tesón y ejercicio son entidades diferentes.

Esta valoración deberá ser consentida verdaderamente por las partes en cuestión: el evaluado y el evaluador puesto que ella traerá beneficios o ganancias tanto a los trabajadores como también a la empresa.

La estimación del desempeño debe utilizarse con la finalidad optimizar el rendimiento en las personas pertenecientes en las entidades equipándolos principalmente con el objeto de promover con energía y también como eficacia (p.142).

El evaluador del desempeño.

Chiavenato (2014) nos interroga ¿Quién o quiénes deben apreciar o evaluar el desempeño de los trabajadores? Las diferentes empresas o instituciones manipulan otras disyuntivas para apreciar los desempeños en los individuos que conforman sus

empresas.

Autoevaluación de desempeño: en este examinar lo correcto será que cada recurso humano tendría la oportunidad para evaluarse asimismo cogiendo como conocimientos base ciertos informes como razonamientos con la finalidad de sortear la imparcialidad sobrentendida en las etapas del proceso. Numerosos organismos han perfeccionado bocetos para la autoevaluación combinada en las entidades, los mismos que han provocado resultados excelentes para todos.

Los directivos: se da que en muchas entidades, concierne a los directivos o gerentes educativos el encargo de lineamientos por los desempeños en los trabajadores, asimismo por su evaluar y la forma de comunicarse de manera firmes sus efectos o resultados. Este lineamiento de compromisos ha compensado elevado nivel de autonomía y de elasticidad en cada uno de los directores con la finalidad de ser encargado de la personas a su cargo.

El empleado y el gerente: si es que el examinar del desempeño de los trabajadores constituye un gran compromiso del perfil y si resulta ser cierto quien debe ser el más preocupado en este evaluar el mismísimo trabajador, siendo una posibilidad esencial el acercamiento de las partes involucradas en el proceso a realizarse. Para esta iniciativa, los directivos o gerentes sirven de pautas y alineaciones mientras los propios se examinan a ellos mismos las funciones de su retroalimentar provista por los directivos; es una permuta en la cual cada parte comprometida aporta en la conquista de los resultados.

Equipo de trabajo: se aprecia los desempeños de cada integrante y los esquemas con los cuales cada trabajador sus con ´normas ineludibles para alcanzar el ´xito de la mejora. Al mismo tiempo concreta las metas a alcanzarse por quienes laboran en ella.

Evaluación de 360º: para este tipo de examinar se da la participación del directivo, los demás profesores o sus semejantes, los sometidos, la clientela interna y externa, así como los distribuidores, en otras palabras, todos los involucrados con una extensión a 360º. A pesar de, ser la médula o el magnetismo de esmero resulta siendo nada cómodo para quien participa ser valorado, a causa de que el mismo se vuelve demasiado sensible si es no posee una mentalidad con apertura y receptividad al propio sistema imperante.

Evaluación hacia arriba: admite que los propios equipos valoren de como los administradores proporcionaron estos recursos como los medios para efectos del equipo de entidad obtuviera tanto los objetivos y como del mismo modo alcanzaría acrecentar las energías del grupo y arrimar el hombro para optimizar los efectos.

Comisión de evaluación de desempeño: es aquella es llevada a cabo por la delegación esencialmente escogida con tal propósito. En ese sentido constituye una apreciación combinada perpetrada por un hatajo de sujetos indirecta o directamente en las ocupaciones de quienes laboran (pp.158, 159).

2.1. Definición de términos básicos.

Clima organizacional.- “Es la cualidad o la propiedad del ambiente organizacional que es percibido o experimentado por los miembros de la organización que influye en su conducta (Chiavenato, I., 2014, p.402).

Comunicación.- “Asunto social, exclusivo de un establecimiento educativo, con la finalidad de adquirir u alcanzar los objetivos frecuentes, en el cual se forjan zonas para la contribución de latotalidad de los representantes o interesados, con el objeto del progreso perenne, lo cual provoque la prosperidad en los que componen el grupo así como también la calidad en los servicios brindados” (De Castro, A., 2014, p.14).

Confianza.- Es tener la pericia de autoafirmarse un individuo, lo cual podría entenderse como la experiencia que nos admite venerar nuestras aspiraciones, penurias, valoraciones y así como poderconsiderar nuestros esfuerzos y explorar que es lo que realmente somos y preexistiremos como seres útiles para la colectividad, igualmente aprobará percibir desde una perspectiva más concluyente teniendo o estando más seguros de que realmente podamos disfrutar de grandes valores propios e independientes (De Castro, A., 2014, p.14).

Desempeño laboral.- “Desempeñar es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, oficio o cargo” (DRAE, 2014, p.431).

Motivación.- “Es el estado anímico que lleva a una persona a comportarse de forma que asegure que se alcanzará un objetivo, o que se involucrará en una actividad para satisfacer sus necesidades personales” (Chiavenato, I., 2014, p.267).

Participación.- “Estilo de administración que se basa en el consenso de las personas y en su involucramiento en el proceso de decisión para alcanzar los objetivos definidos” (Chiavenato, I., 2014, p.299).

CAPÍTULO III: Desarrollo del objetivo de trabajo de suficiencia

3.1. Comprobación de los objetivos

3.1.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Hipótesis general nula y alterna

HGo: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

HGa: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Tabla 1.

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

			CLIMA ORGANIZACIONAL (POST TEST)	DESEMPEÑO LABORAL (POST TEST)
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL (POST TEST)	Coefficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	28	28
	DESEMPEÑO LABORAL (POST TEST)	Coefficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación.

De lo observado de la tabla 1, el clima organizacional se encuentra relacionado con el desempeño laboral, ello lo reporta el coeficiente de correlación de Spearman (Rho = 0,601). Aludiendo ser una correlación moderada, a modo de lo señalado por la escala de Bisquerra, (2009), habiendo sido soberanamente significativo (p-valor=0,001 menor que 0,05), razón por irrefutable para rechazar la hipótesis general nula, para aceptar la hipótesis general alterna, por lo que se puede afirmar que: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018

3.1.2. Objetivo específicos.

3.1.2.1. Primer objetivo específico.

Demostrar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N°7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Hipótesis específica 1: nula y alterna

HEo1: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

HEa1: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Tabla 2.

Correlación entre la comunicación y el desempeño laboral.

			COMUNICACIÓN N (POS TEST)	DESEMPEÑO LABORAL (POST TEST)
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN (POS TEST)	Coefficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	28	28
	DESEMPEÑO LABORAL (POST TEST)	Coefficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación.

Percibiendo el contenido de la tabla 2, la comunicación se relaciona con el desempeño laboral, según el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,536$). Figurando ser una correlación moderada, como lo rotula la escala de Bisquerra, (2009), siendo altamente significativo ($p\text{-valor}=0,001$ menor que 0,05), por lo que

se rechaza la hipótesis específica 1 nula y se acepta la hipótesis específica 1 alterna, por lo que se puede afirmar que: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

3.1.2.2. Segundo objetivo específico.

Demostrar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Hipótesis específica 2: nula y alterna

HEo2: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

HEa2: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Tabla 3.

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral.

			MOTIVACIÓN (POST TEST)	DESEMPEÑO LABORAL (POST TEST)
Rho de Spearman	MOTIVACION (POS TEST)	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	28	28
	DESEMPEÑO LABORAL (POST TEST)	Coeficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación.

Observando la tabla 3, la motivación se relaciona con el desempeño laboral, según el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,519$). Simbolizando una correlación moderada, como lo señala la escala de Bisquerra, (2009), siendo altamente significativo ($p\text{-valor}=0,001$ menor que 0,05), por lo que se rechaza la hipótesis específica 2 nula y se acepta la hipótesis específica 2 alterna, por lo que se

puede afirmar que: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

3.1.2.3. Tercer objetivo específico.

Demostrar la relación que existe entre la confianza y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Hipótesis específica 3: nula y alterna

HEo3: No existe relación significativa entre la confianza y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

HEa3: Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Tabla 4.

Correlación entre la confianza y el desempeño laboral.

			CONFIANZA (POS TEST)	DESEMPEÑO LABORAL (POS TEST)
Rho de Spearman	CONFIANZA (POS TEST)	Coeficiente de correlación	1,000	,290**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	28	28
	DESEMPEÑO LABORAL (POS TEST)	Coeficiente de correlación	,290***	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación.

Observando la tabla 4, la confianza se relaciona con el desempeño laboral, según el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,290$). Simbolizando una correlación baja, como lo señala la escala de Bisquerra, (2009), siendo altamente

significativo ($p\text{-valor}=0,001$ menor que $0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis específica 3 nula y se acepta la hipótesis específica 3 alterna, por lo que se puede afirmar que: Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

3.1.2.5. Cuarto objetivo específico.

Demostrar la relación que existe entre la participación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Hipótesis específica 4: nula y alterna

HEo4: No existe relación significativa entre la participación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

HEa4: Existe relación significativa entre la participación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Tabla 5.

Correlación entre la participación y el desempeño laboral.

			PARTICIPACIÓN (POST TEST)	DESEMPENO LABORAL (POST TEST)
Rho de Spearman	PARTICIPACIÓN (POS TEST)	Coeficiente de correlación	1,000	,269**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	28	28
	DESEMPENO LABORAL (POST TEST)	Coeficiente de correlación	,269**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación.

Observando la tabla 5, la participación se relaciona con el desempeño laboral, según el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,269$). Simbolizando una correlación moderada, como lo señala la escala de Bisquerra, (2009), siendo altamente significativo ($p\text{-valor}=0,001$ menor que 0,05), por lo que se rechaza la hipótesis específica 4 nula y se acepta la hipótesis específica 4 alterna, por lo que se

puede afirmar que: Existe relación significativa entre la participación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.

3.2. Análisis Descriptivo.

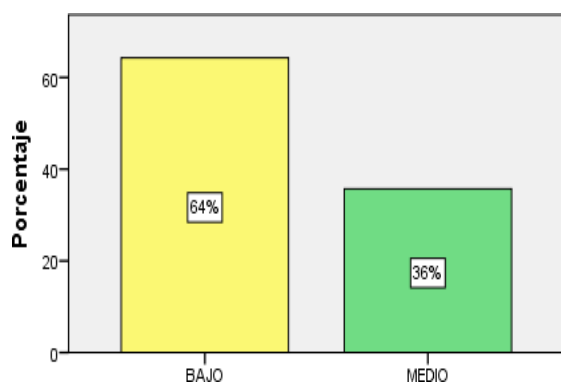


Figura 1. Variable: Clima organizacional (Pre test)

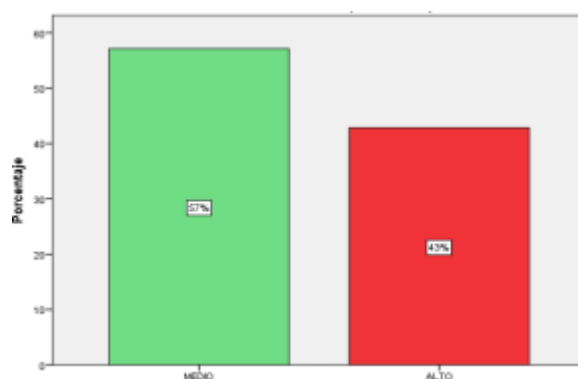


Figura 2. Variable: Clima organizacional (Pos test)

Observando las figuras 1 y 2: En el pre test al clima organizacional los entrevistados le otorgaron un preocupante nivel bajo de 64%, mientras que el nivel medio logró un 36%.

Pudo verificarse que existió una considerable mejora en el pos test en donde el clima organizacional alcanzó 0.0% en el nivel bajo, un 57% el nivel medio, mientras que los encuestados le otorgaron un halagüeño nivel alto de 43% al clima organizacional de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Variable 2: Desempeño Laboral

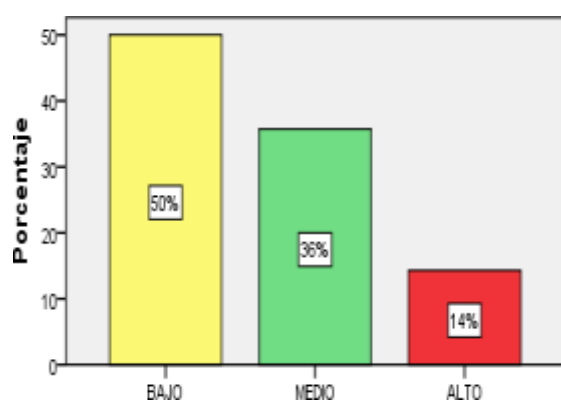


Figura 3. Variable: Desempeño laboral (Pre test)

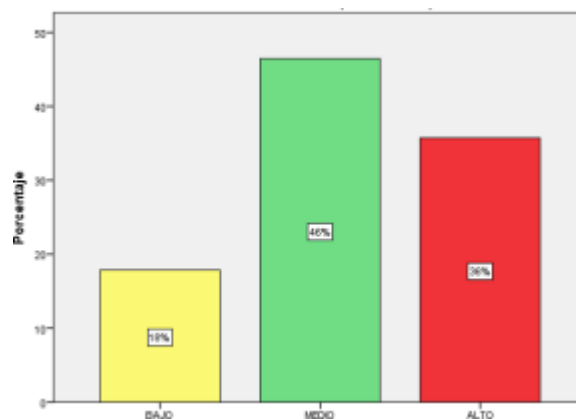


Figura 4. Variable: Desempeño laboral (Pos test)

Observando las figuras 3 y 4: En el pre test al desempeño docente los entrevistados le otorgaron un alarmante nivel bajo de 50%, mientras que el nivel medio logró un 36% y solo un 14% le confirió un nivel alto.

Pudo verificarse que existió una considerable mejora en el pos test en donde el desempeño docente alcanzó un 18% en el nivel bajo, un 46% lo consideró un nivel medio, mientras que los encuestados le otorgaron un encomiástico nivel alto de 36% al desempeño de los profesores del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Dimensión 1.
Comunicación.

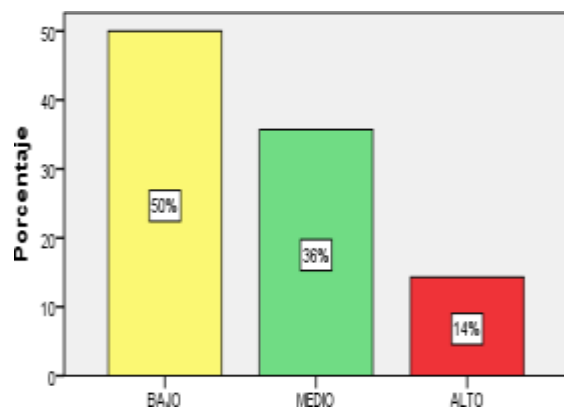


Figura 5. Dimensión: Comunicación (Pre test)

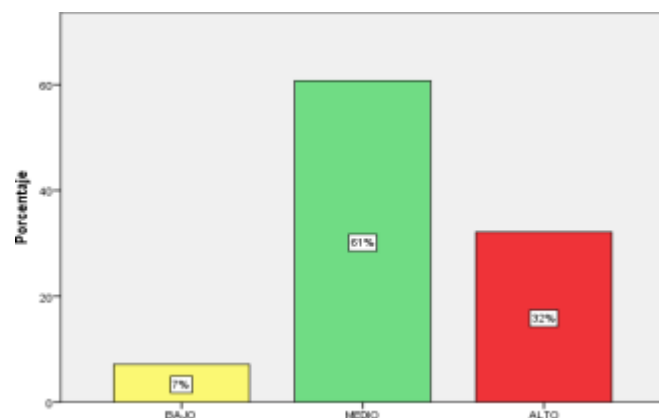


Figura 6. Dimensión: Comunicación (Pos test)

Observando las figuras 5 y 6: En el pre test la comunicación fue considerada por los entrevistados con un preocupante nivel bajo de 50%, mientras que el nivel medio logró un 36% y un 14% opinó que estuvo en el nivel alto.

Pudo comprobarse que existió una considerable mejora en el pos test en donde el clima organizacional alcanzó 7% en el nivel bajo, un 61% el nivel medio, mientras que los encuestados le concedieron un satisfactorio nivel alto de 32% a la comunicación en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Dimensión 2: Motivación.

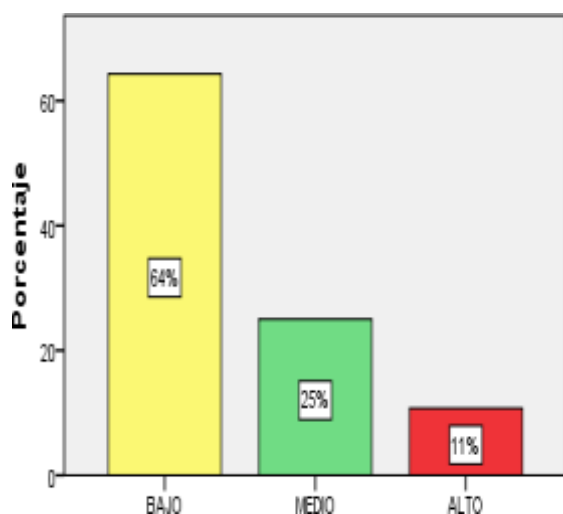


Figura 7. Dimensión: Motivación (Pre test)

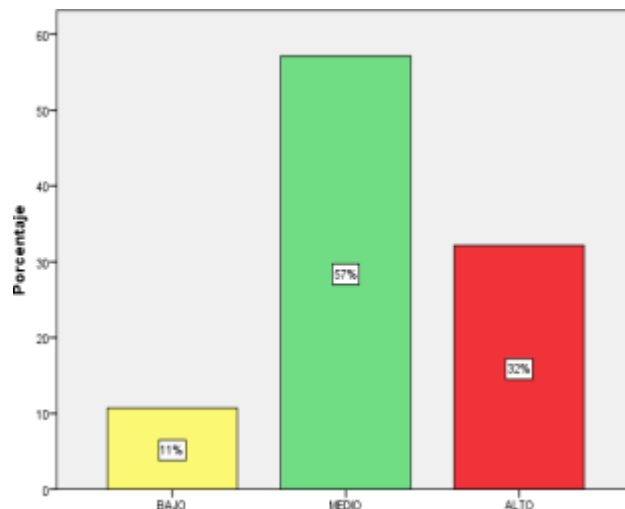


Figura 8. Dimensión: Motivación (Pos test)

Interpretación:

Observando las figuras 7 y 8: En el pre test la motivación, fue considerada por los entrevistados con un preocupante nivel bajo de 64%, mientras que el nivel medio logró un 25% y el nivel alto se situó con un 11%.

Pudo verificarse que existió una considerable mejora en el pos test en donde la comunicación alcanzó 11% en el nivel bajo, un 57% el nivel medio, mientras que los encuestados le otorgaron un halagüeño nivel alto de 32% a la motivación de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Dimensión 3: Confianza.

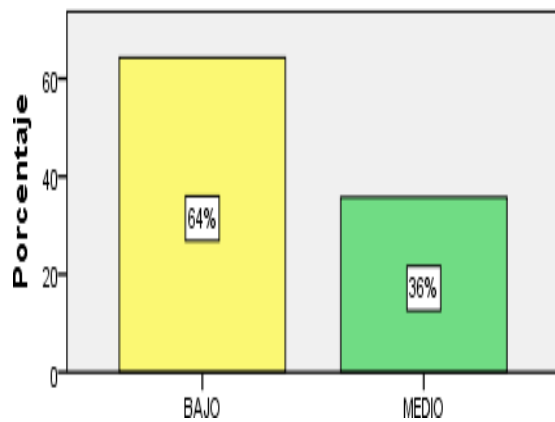


Figura 9. Dimensión: Confianza (Pre test)

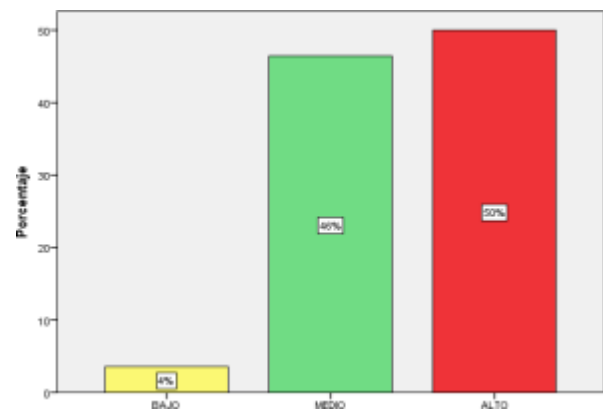


Figura 10. Dimensión: Confianza (Pos test)

Observando las figuras 9 y 10: En el pre test a la confianza, los entrevistados le otorgaron un preocupante nivel bajo de 64%, mientras que el nivel medio logró un 36%.

Pudo cotejarse que existió una considerable mejora en el pos test en donde la confianza alcanzó 4% en el nivel bajo, un 46% el nivel medio, mientras que los encuestados le otorgaron un halagüeño nivel alto de 50% a la confianza de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Dimensión 4: Participación.

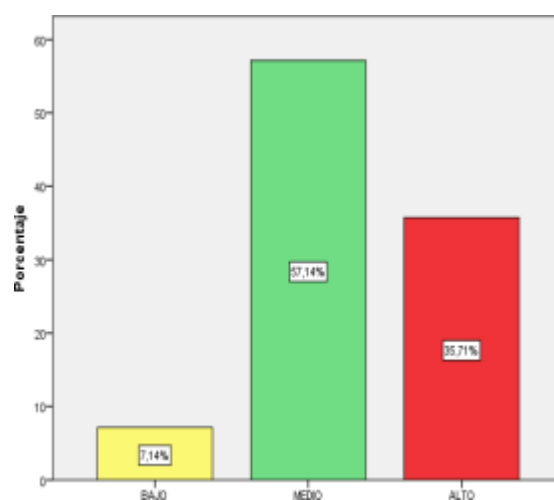
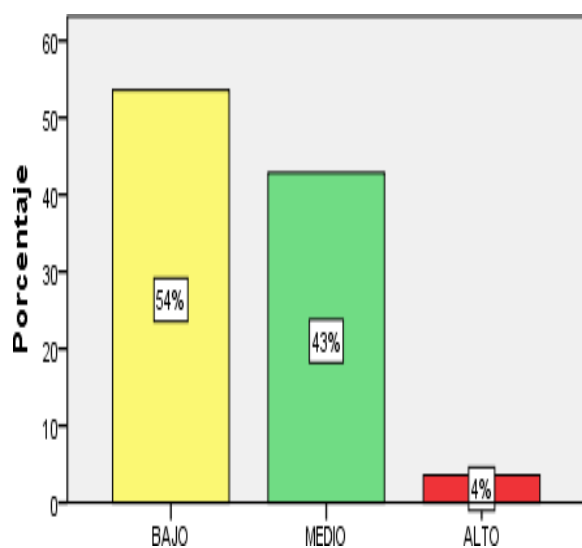


Figura 11. Dimensión: Participación (Pre test) Figura 12. Dimensión: Participación (Pos test)

Observando las figuras 11 y 12: En el pre test a la participación, los entrevistados le otorgaron un preocupante nivel bajo de 54%, mientras que el nivel medio logró un 43% y un 4% le concedió un nivel alto.

Pudo contrastarse que existió una considerable mejora en el pos test en donde la participación alcanzó 7% en el nivel bajo, un 57% el nivel medio, mientras que los encuestados le otorgaron un halagüeño nivel alto de 36% a la participación de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Tabla 6.

Resultados de la Investigación: Pre Test y Pos Test.

Dimensiones	PRE TEST	POS TEST	MEJORA
CLIMA ORGANIZACIONAL	25%	68%	-43%
Comunicación	22%	59%	-37%
Motivación	32%	76%	-44%
Confianza	27%	63%	-36%
Participación	30%	61%	-31%
DESEMPEÑO LABORAL	28%	65%	-37%

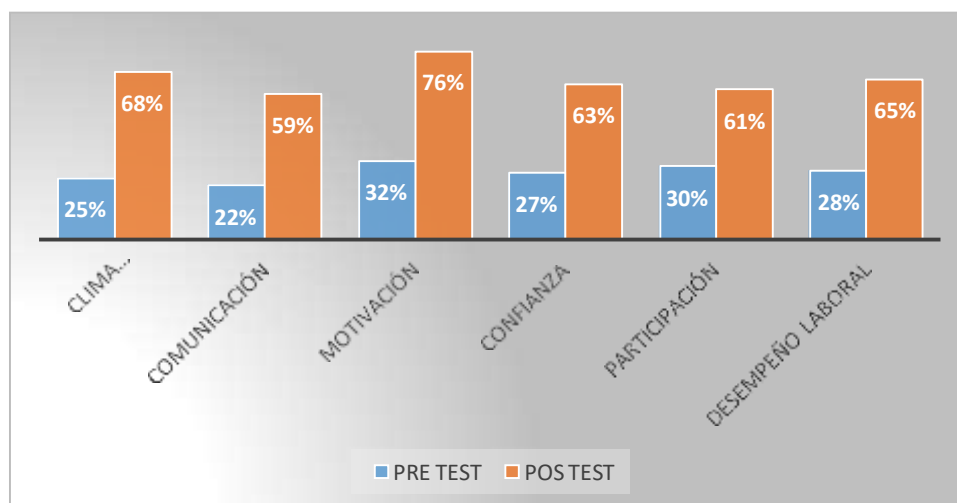


Figura 13. Resultados de la investigación: Pre test y pos test.

Observando la tabla 6 y figura 13 respectivamente: Podemos concluir que hubo una considerable mejora: Un 43% de prosperidad para el clima organizacional, un 37 para el desempeño docente, un 37% para la dimensión comunicación, un 44% consideró que se incrementó la motivación, un 36% expresó que se elevó la confianza, mientras que un 31% manifestó una mejora en la dimensión de participación de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Conclusiones

Nuestra investigación nos permite arribar a las siguientes conclusiones:

Primera.

Existe correlación significativa, entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018, con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,601

Segunda.

Existe correlación significativa, entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018, con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,536

Tercera

Existe correlación significativa, entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018, con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,519

Cuarta

Existe correlación baja, entre la confianza y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018, con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,290

Quinta

Existe correlación baja, entre la confianza y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018, con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,269

Recomendaciones

Primera

Determinar la relación que existe del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018, se recomienda en realizar talleres de liderazgo y motivación que favorezcan a alcanzar un aceptable clima organizacional el mismo que elevará el desempeño de los docentes.

Segunda

Se sugiere: “Demostrar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018”, exhortando a mejorar la comunicación por parte de los directivos a fin de elevar la fluidez comunicativa de los que brindan el servicio en pro de satisfacer a nuestro más riguroso e informado cliente.

Tercera

Se propone: “Demostrar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018”, recomendándose efectuar capacitaciones y estímulos económicos a los docentes, para posicionar a nuestra institución analizando sus pro y contras con la finalidad de convertirla en líder a nivel del cono sur.

Cuarta

Se buscó: “Demostrar la relación que existe entre la confianza y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018”, proponiéndose a concertar normas para elevar la confianza en los docentes el mismo que redundará en su eficiente desempeño laboral.

Quinta

Se buscó: “Demostrar la relación que existe entre la participación y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018”, se propone motivar a los profesores para comprometer su denodada participación en alcanzar los objetivos institucionales, así como personales y/o profesionales.

Bibliografía

- Alcalá, E. (2014). *El Clima Organizacional en una Institución Pública de Educación Superior*. (Tesis de licenciatura inédita, Universidad de Papaloapan, México). Recuperada de: [Tux/tesis_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.pdf](#)
- Alles, M. (2002) *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires, Argentina: Gránica
- Amoros, M. (2007) *Calidad de vida en el trabajo*. Maracaibo, Venezuela: Libreros Unidos.
- Anzola, (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia: Universidad externado de Colombia.
- Ardouin, Bustos, Gayo y Jarpa (2000) *Diseño organizacional. Organización y métodos para la excelencia*. México, D.F. CECOSA.
- Barrutia, I. (2015). *Relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en las oficinas de atención al público de la Municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2015*. Tesis para optar al grado académico de Maestro en Administración y Dirección de Empresas.
- Brunet, L. (1999). *El Clima Laboral*. México: D.F., México: Trillas.
- Castillo, C. Del Pino, N., Espinosa, V. (2000). *Cultura, Clima Organizacional*. Consultado el 13 de octubre 2018 Internet. <http://www.rppnet.com.ar/culturaorganizational.htm>
- Chaparro, R., Hernández, J., Hernández, T., & Primera, A. (2015). Clima y Cultura Organizativa: ¿Se Acercan a los Propósitos Empresariales? *Revista interdisciplinar "ENTELEQUIA"*, 22.

- Chiavenato, I. (2014) *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia. McGraw-Hill Interamericana.
- De Castro, A. (2014). *Comunicación organizacional. Técnicas y estrategias*. Universidad del norte. Barranquilla, Colombia: ECOE Ediciones.
- Fernández, C. (2001). *La comunicación humana en el mundo contemporáneo*. México: Mac Graw Hill.
- García, J. R. (2009). *Organización y Dirección de Empresas*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo.
- Goncalves, A. (2010). *Fundamentos del Clima Organizacional*. México, D.f., México: Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- González, M., & Olivares, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Continental.
- Guzman, C. P., Pontes, P. y Szuflița, M. (2015). *Empowerment y satisfacción laboral*. REIDOCREA, Recuperado de http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/36048/6/GuzmanDelfino_V4_Art1.pdf
- Hernández, V. y, Rojas, M. (2014). *Propuesta de creación de un instrumento de Medición de Clima Organizacional para una industria Farmacéutica*, en Santiago de Cali, tesis de Maestría en Administración con énfasis en gestión estratégica. Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hinostroza, A (2014) *Clima Organizacional y Rendimiento laboral en la Microred de los Olivos*, sustentada en la universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Perú.

- Mino, E. (2014). Tesis: *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas MARAKOS 490" del departamento de Lambayeque*. Para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas. Perú.
- Montalvo, W. (2013). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochiri-2008*. (Tesis doctoral inédita). Lima - Perú:
- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima"* (tes s de maestría) sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pérez, J. A. (2000). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Ediciones RIALP, S.A.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional: Una medida del éxito*. Lima: Facultad de Psicología - UNMSM.
- Ramsey R., Lassk G. y Marshall W. (1995). *The journal of personal selling and sales mangement*. Obtenido de www.proquest.com
- Rezza, (2010). *Diccionario enciclopédico*. Colombia: World Bogotá.
- Rivero, N. (2014) *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la zona educativa del Estado Carabobo*, Tesis de maestría. Venezuela.
- Rivera, M. (2013). *De relaciones industriales a gestión y desarrollo humano. La evolución de la gestión de Recursos Humanos en el Perú*. Tiempo de opinión, 4-13. Recuperado de:

[http://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_makaly_rivera.p df](http://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_makaly_rivera.pdf)

Robbins, R. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Décima edición. México: Mc Graw-Hill Interamericana.

Salom, C. (1994) *Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y estrés*. Revista interamericana de Psicología Ocupacional. Volumen 13, N° 11.

Sánchez, H. y Reyes, M. (1996) *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Mántaro.

San Fabián, J. (2006) *La coordinación docente: condiciones organizativas y compromiso profesional*. Revista cuatrimestral del concejo escolar del estado.

Stoner J. (1996). *Administración*. México. Sexto edición.

Tamayo y Tamayo (1986) *El proceso de la Investigación Científica*. Limusa Noriega Editores.

Toro, F. (2008). *Clima organizacional*. Medellín, Colombia: Cincel.

Uca (2016). *Iniciativa*. Pontificia Universidad Católica Argentina. Recuperado de: http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=148:iniciativa&catid=55:competencias

Uría, D. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Zepeda R. (2010) *Estrategias de Involucramiento Laboral en Pymes de Servicio y Manufactura*. México.

Anexos

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E 7072 “San Martín de Porres”, del distrito de Villa El Salvador, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1.-¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito Villa El Salvador, 2018?</p> <p>2.-¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito Villa El Salvador, 2018?</p> <p>3.-¿Cómo se relaciona la confianza y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito Villa El Salvador, 2018?</p> <p>4.-¿Cómo se relaciona la participación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito Villa El Salvador, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.-Demostrar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito Villa El Salvador, 2018.</p> <p>2.-Demostrar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la I.E. N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito Villa El Salvador, 2018.</p> <p>3.-Demostrar la relación que existe entre la confianza y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la I.E. N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito Villa El Salvador, 2018.</p> <p>4.-Demostrar la relación que existe entre la participación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la I.E. N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito Villa El Salvador, 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y con el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito de Villa El Salvador, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito Villa El Salvador, 2018.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la I.E. N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito Villa El Salvador, 2018.</p> <p>3.- Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la I.E. N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito Villa El Salvador, 2018.</p> <p>4.- Existe relación significativa entre la participación y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la I.E. N° 7072 “San Martín de Porres” del distrito Villa El Salvador, 2018.</p>	<p>Variable : Clima organizacional</p> <p>.Comunicación .Motivación. .Confianza. .Participación.</p> <p>Variable: Desempeño laboral</p> <p>.Nivel de compromiso .Resolución de problemas. .Nivel de iniciativa.</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Es una investigación sustantiva del tipo descriptiva. Con respecto al enfoque, se ha empleado el enfoque cuantitativo en razón a los sustentos de investigadores como Sánchez y Reyes (1996) <i>sostienen</i> "Es una investigación cuantitativa, por su finalidad de aportar información estadística".</p> <p>DISEÑO: El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño: Es correlacional pues establece correlación o relación entre dos o más variables; clima organizacional y desempeño laboral; es decir se trata de conocer si una determinada variable está asociada con otra, pero no explica las relaciones causales entre ellas. Siendo transversal debido a que se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.78). Su diagrama es el siguiente:</p> <div data-bbox="241 762 613 991" data-label="Diagram"> </div> <p>En el esquema:</p> <p>M = Es la muestra de investigación Ox = Es la observación de la variable clima organizacional Oy = Es la observación a la variable desempeño laboral r = Es la correlación entre los valores hallados</p>	<p>POBLACIÓN: Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), "La población la definen como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (p.114)</p> <p style="text-align: center;">N = 74 Docentes</p> <p>MUESTRA: Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), denominan a la muestra como una representación significativa de las características de una población está sirve para representarla.</p> <p style="text-align: center;">n = 28 Docentes</p> <p>MUESTREO: La muestra de este trabajo de investigación es de tipo censal, en la cual todos los elementos de la población va ser la misma muestra.</p> <p>"Conocer el procedimiento de muestreo es indispensable para todo investigador, ya que usualmente no es posible trabajar con toda la población por el tiempo, esfuerzo y recursos que esto implicaría" (Sánchez, 1996, p. 107).</p>	<p>Variables: Clima organización y Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2018 Monitoreo: Validación por juicio de expertos</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes de la I.E. N° 7072 "San Martín de Porres" del distrito de Villa El Salvador, 2018.</p> <p>Forma de Administración: individual</p> <p><i>Técnica del fichaje</i> y su instrumento las fichas bibliográficas, para registrar la indagación de bases teóricas del estudio.</p> <p><i>Técnica de Opinión de expertos</i> y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a tres magísteres o doctores en educación para validar la encuesta-cuestionario.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se hará un estudio calculando una serie de medidas de tendencia central, para ver en qué medida los datos se agrupan o dispersan en torno a un valor central.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Porcentajes - Tablas de frecuencia - Figuras de barras - Distribución muestral

Anexo 2

1.-Plan de mejoramiento del Clima Organizacional, Comunicación, Motivación, Confianza y Participación.

1.1. Datos informativos:

1.1.1. Institución Formadora: Universidad Tecnológica de Lima Sur.

1.1.2. Facultad: Administración de empresas.

1.1.3. Teoría basada: Pérez, J. A. (2000), Chiavenato, I. (2014), Robbins (2009) para el clima organizacional; Fernández (2001), Pérez, J. A. (2000), Chiavenato, I. (2014), para comunicación; Chiavenato, I. (2014) para motivación; Alcántara (2009), Alonso y Román (2005), para la dimensión confianza/autoestima; Guzmán, C., Pontes, P., Szufliita., M. (2015), Robbins (2009) y San Fabián (2006), para la dimensión Participación.

1.1.4. Unidad de análisis: Institución Educativa N° 7072 “San Martín de Porres”

1.1.5. Áreas de Desarrollo: Gestión del Talento Humano

1.1.6. Duración: 6 meses

1.1.7. Número de trabajadores: 28

1.1.8. Responsable: Chumpitaz Astete Carlos Alberto

1.2. Fundamentación

Muchas instituciones educativas se enfrentan cotidianamente al problema de un pésimo o mediocre desempeño laboral y por ende perdiendo clientes (alumnos) debido al resquebrajamiento total o parcial del Clima Organizacional y su tácito deficiente desempeño laboral. Por otro lado, la existencia de la Institución Educativa

Pública penderá esencialmente de la capacidad de responder con eficiencia a las manifestaciones del mercado actual, como lo acota Pérez, J. (2000),

Un directivo estratega tiene la capacidad y habilidades para descubrir oportunidades inmediatas, permitiendo obtener un alto valor para los productos y servicios que genera la organización a través de sus operaciones. Por ello los talleres sobre el Clima Organizacional, Comunicación, Confianza y Participación, surgen de la necesidad de poder desarrollar diferentes estrategias, para así poder adoptar y adaptarse a los cambios del entorno para lograr resultados que den satisfacción a los clientes de la organización (p.36).

Esto a su vez conseguiría reforzar los conocimientos que cada trabajador posee, generando así resultados excelentes o por lo menos más alentadores, en relación con los resultados claves de la organización, los resultados con los clientes y con el entorno de la institución.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la

institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018.

- Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018.
- Establecer la relación que existe entre el nivel de confianza y desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018.
- Establecer la relación que existe entre el nivel de participación y el desempeño laboral en los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública N° 7072 "San Martín de Porres", del distrito de Villa El Salvador, 2018.

1.4. Vínculos interdisciplinarios

Para poder demostrar la vinculación interdisciplinaria del plan de mejora con cada uno de los talleres se muestran a continuación.

1.4.1.- Clima Organizacional.

Chiavenato, I. (2014) señaló que: "Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización que influye en sus conductas" (p.402). Al respecto debemos añadir lo destacado por Pérez, J. (2000), "Un directivo ejecutivo es aquel que tiene la capacidad de identificar y

saber utilizar las habilidades, conocimiento, talentos de los colaboradores de la organización, es capaz de aprovechar los motivos intrínsecos como trascendentes” (p.32).

Líneas más arriba asimismo Pérez, J. (2000), indicó:

Un directivo con liderazgo busca conseguir que las personas actúen por motivos trascendentes, es decir mantener y hacer crecer la unidad y la confianza recíproca entre jefes y subordinados, creando la fidelización e identificación con los objetivos de la empresa. Se ocupa de desarrollar el sentido de la responsabilidad en los colaboradores, de descubrir las necesidades reales, como la satisfacción de la misma (p. 34).

Tabla 1.

Perfiles Directivos según Pérez, J. A. (2000)

Interés (EGO)	Servicio (TU)	Perfil	Descripción
s e	I	Mediocre	No adquiere virtudes humanas (racionalidad y virtualidad), sin aspiraciones ni preocupaciones.
S e	I	Tirano	Maneja la racionalización y poder coactivo manteniendo la eficacia a corto plazo.
s E	I	Demagogo	Maneja el poder persuasivo, cae en el narcisismo, atraktividad a corto plazo
S E	I	Manipulador	Su poder coactivo se le une un poder persuasivo, cayendo en la racionalización, logra la atraktividad a largo plazo y la eficacia a un corto plazo.
s e	L	Bonachón	Persona bonachona pero inútil para la empresa, no sabe decir NO (Pseudo líder), mantiene las dimensiones de la organización por encima del mínimo.
S e	L	Prestigioso	Maneja los motivos trascendentes, se mueve por motivación racional, buenas iniciativas sociales y ánimo de servir a las personas
s E	L	Persuasivo	Buena comunicación, cumple su palabra, usa correctamente su poder persuasivo consiguiendo la atraktividad a largo plazo, pero puede caer en el verbalismo deteriorando la eficacia.
SE	L	Líder	Crea valores, logrando la eficacia, atraktividad y unidad, desarrolla cultura empresarial formando líderes.

Fuente: Ferreiro y Alcázar (2002)
S=Estratega E=Ejecutivo L=Líder

Importancia del Clima Organizacional

A lo largo del tiempo, el tema del clima en las organizaciones se ha convertido en un tema de gran relevancia, ya que permite conocer muchos factores que afectan tanto interna como externamente la organización, así como detectar a tiempo los problemas que afectan el desempeño de sus miembros. Chiavenato, I. (2014) mencionó que:

El clima es importante, ya que permite obtener información sobre el sentir de los colaboradores frente a los elementos que conforman la organización, como la metodología de trabajo, la estructura de la organización, el grado de supervisión por parte de los superiores, entre otros. Del mismo modo, permite tener conocimiento de las condiciones laborales existentes, de los mecanismos de comunicación y la relación laboral que existe (p.213).

Tipos de climas organizacionales

A partir de la diferente magnitud de las variables, Likert (citado por Robbins, 2009) llegó a clasificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

Sistema I: Autoritario. Este sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima en este tipo de organizaciones es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

Sistema II: Paternalista. En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización.

1.4.2.- Comunicación

Para Chiavenato, I. (2007) la comunicación:

Es un fenómeno inherente a la relación grupal de los seres vivos por medio del cual obtienen información acerca de su entorno y de otros entornos capaces de compartirla haciendo partícipes a otros de esa información. Para que exista comunicación debe darse un determinado intercambio (p.307).

Comunicación asertiva

Pérez, J. (2014) conceptualizó a la asertividad como: "Una competencia social que permite a las personas expresarse a través de una comunicación que evita el daño al otro, y que favorece la libertad del sujeto para expresarse" (p.17).

Elementos de la comunicación.

Según Fernández (2001) la comunicación está constituida por elementos que son indispensables y de los que depende que sea efectiva, ellos son:

.Emisor: Es el sujeto que comunica o que toma la iniciativa del acto de comunicar.

.Receptor: Es el que recibe el mensaje o a quien va dirigido el mensaje

.El emisor se puede convertir en algún momento en receptor y así mismo éste en emisor, sin embargo no tiene que ocurrir este intercambio para que haya comunicación.

.Mensaje: Es la información que se transmite mediante códigos, imágenes, etc., cuyo significado e interpretación depende de factores relacionados con su

1.4.2.- Comunicación

Para Chiavenato, I. (2007) la comunicación:

Es un fenómeno inherente a la relación grupal de los seres vivos por medio del cual obtienen información acerca de su entorno y de otros entornos capaces de compartirla haciendo partícipes a otros de esa información. Para que exista comunicación debe darse un determinado intercambio (p.307).

Comunicación asertiva

Pérez, J. (2014) conceptualizó a la asertividad como: "Una competencia social que permite a las personas expresarse a través de una comunicación que evita el daño al otro, y que favorece la libertad del sujeto para expresarse" (p.17).

Elementos de la comunicación.

Según Fernández (2001) la comunicación está constituida por elementos que son indispensables y de los que depende que sea efectiva, ellos son:

- .Emisor: Es el sujeto que comunica o que toma la iniciativa del acto de comunicar.
- .Receptor: Es el que recibe el mensaje o a quien va dirigido el mensaje
- .El emisor se puede convertir en algún momento en receptor y así mismo éste en emisor, sin embargo no tiene que ocurrir este intercambio para que haya comunicación.
- .Mensaje: Es la información que se transmite mediante códigos, imágenes, etc., cuyo significado e interpretación depende de factores relacionados con su

comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano (p.236).

Clasificación de las necesidades según la motivación.

Según Maslow (Citado por Chiavenato, 2014, p.123), con base en la premisa de que "el hombre es un ser con deseos y cuya conducta está dirigida a la consecución de objetivos, manifiesta una lista de necesidades a diferentes niveles que van desde las necesidades superiores, culturales, intelectuales y espirituales" (p. 123).

El autor de la presente teoría especifica cada una de las necesidades de la siguiente manera:

1. Fisiológicas: son esenciales para la sobrevivencia.
2. Seguridad: se refiere a las necesidades que consisten en estar libres de peligro y vivir en un ambiente estable, no hostil.
3. Afiliación: como seres sociales, las personas necesitan la compañía de otros semejantes.
4. Estima: incluye el respeto a uno mismo y el valor propio ante los demás.
5. Actualización: Son necesidades del más alto nivel, que se satisfacen mediante oportunidades para desarrollar talentos al máximo y tener logros personales (p.123).

1.4.4.- Confianza: Autoestima

Alcántara (2009), lo expresó como:

Es una cualidad, que se manifiesta de forma habitual en diferente expresión de emociones como el amar, pensar, sentir y modular el propio comportamiento y que regresa hacia nuestro propio concepto y que es capaz de definir nuestra propia interpretación como ser humano y de mucho valor, es decir cuantificado, pero en medida de las diferentes cualidades y logros que se extienden y proyectan como concepto de cada uno en las diferentes interpretaciones (p.49).

Indicadores de la Autoestima

Alonso & Román. (2005), nombraron los siguientes indicadores:

Indicadores de alta autoestima:

Se presenta como una persona con confianza propia o curiosidad y también mucha iniciativa, así como también muy independiente, de esta manera desarrollo la curiosidad y la exploración al preguntar y ser impaciente por iniciar cosas nuevas. Presenta una reacción adaptativa a los diferentes cambios o estrés. Al mismo tiempo existe una facilidad para adaptarse a los diferentes cambios, así como acoplarse muy bien y sin ninguna dificultad a las transiciones de esta manera le permitirá tolerar mucho mejor las frustraciones, facilidad para manejar las situaciones más adversas y diferentes cambios en los cuales se encuentra inmerso (p.78).

Indicadores de baja autoestima:

Es la poca capacidad para poder tener iniciativa, mostrar confianza, anhelo de curiosidad y poder afrontar independientemente una determinada situación, presentan poca tolerancia a la frustración y estrés tanto en su centro de estudios como en su vida cotidiana, tienen tendencia a poder dejar de ejecutar una labor que han empezado, es decir poca posibilidad de soportar estados naturales de frustración, y no ejecutar buenas respuestas, que en dicho contexto podrían calificarse de inmaduros, así como no tomar la mejor decisión al actuar frente a dichas situaciones, que por lo contrario al mantenimiento de la calma, se les hace más sencillo afrontarlo de manera agresiva o poder sentirse de una manera rápida que le están ofendiendo (p.78).

1.4.5.- Participación: Empoderamiento

Guzmán, C., Pontes, P., y Szufita, M. (2015), sustentó que el empoderamiento: "Es un proceso a través del cual un individuo o grupo adquiere recursos y control para asumir actividades o implicarse en conductas que previamente trascendían sus habilidades" (p.2). Esto se obtendrá a través de diversas técnicas; como serían la creación de grupos semi-autónomos de trabajo y el uso de estrategias globales. Aquí todavía no se conocen mecanismos psicológicos y psicosociales implicados. El empowerment es una palabra inglesa que se puede traducir literalmente por "dar poder". Es una herramienta de dirección que se refiere a delegar poder y autoridad que efectúa el directivo hacia las personas y los equipos que dirige dentro de un modelo descentralizado y autónomo de organización (p.34).

La Participación y el Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es el principio que ha direccionado los nuevos modelos de gestión participativa, esto permite para varios autores, estudiosos del desempeño organizacional, aprovechar al máximo todo el potencial que mueven las expectativas de los colaboradores en la institución. Así Robbins (2009) haciendo referencia al trabajo en equipo y su apoyo en la gestión declaró:

Pocas tendencias han tenido tanta influencia sobre la forma en que se trabaja en las organizaciones como el manejo de equipos de trabajo. Las empresas cada vez con mayor frecuencia estructuran el trabajo por medio de equipos, en lugar de hacerlo de manera individual. Los gerentes necesitan entender lo que influye en el desempeño y satisfacción de los equipos (p. 231).

El desempeño de un grupo no es simplemente la suma de las habilidades de los miembros. Sin embargo, estas habilidades fijan parámetros de lo que pueden hacer los miembros y con qué grado de eficacia se desempeñarán en un grupo, en tal sentido estos elementos van marcando el clima laboral en una institución.

San Fabián (2006), al referirse al punto indicó lo siguiente:

Es preciso estimular y fomentar el desarrollo del trabajo en equipo entre el profesorado y entre este y los equipos directivos de los centros. Está comprobado que la suma de esfuerzos multiplica los resultados positivos ayuda a los individuos a enfrentar los problemas y hace más grato el trabajo del profesor. Igualmente, es indispensable fomentar y reconocer la participación del profesorado en la actividad diaria de los centros (departamentos, órganos

colegiados, control de la gestión). Esto exigirá un esfuerzo de las administraciones educativas (incentivos profesionales para valorar la dedicación y el compromiso de los docentes con los centros educativos, la innovación, la investigación y el trabajo en equipo) y de los directores de los centros. Pero, a su vez, el profesorado tiene que comprometerse a ello, y considerar que la participación de los alumnos y padres es enriquecedora porque aporta visiones distintas de una misma realidad (p.4).

Es decir que la participación no solo debe ser entendida en los aspectos administrativos o de la gestión de los centros educativos y entre docentes y directivos o padres de familia, sino más bien en todos los aspectos de la vida académica, abarcando a los estudiantes en su tarea diaria e interacción dentro de la escuela.

Como manifestó San Fabián (2006)

Partiendo de la premisa de que los centros deben ser también lugares de formación para la docencia, se analiza la coordinación docente en su complejidad, describiendo las resistencias y también las condiciones necesarias para hacer posible el trabajo en equipo, las cuales pueden resumirse en dos: estructura motivacional adecuada y compromiso profesional (p.6).

1.6.-Objetivo estratégico 1

Realizar un programa de mejora en todos los niveles y así mismo buscar estrategias motivacionales que permitan revertir la situación negativa del clima organizacional en la institución educativa "San Martín"

- **Acción: 01**

Variable de acción: Realizar capacitaciones y nuevas estrategias motivacionales.

OBJETIVOS DE MEJORA:	ACCIONES DE MEJORA:
<p>1.-Inculcar valores entre todos los trabajadores de la institución.</p> <p>2.-Desarrollar compromiso institucional.</p> <p>3.-Disminuir la desmotivación, desconfianza y desterrar la escasa participación o falta de compromiso de todos los involucrados.</p>	<p>1.-Identificarnos con la institución e inculcar un compromiso de respeto y disciplina.</p> <p>2.-Ejercer las labores de manera eficiente</p> <p>3.-Fortalecer y desarrollar el talento humano a través de capacitación y evaluación para un mejor rendimiento.</p>

1.7.- Talleres

Taller n° 1: “El gran compromiso para mejorar el clima organizacional”

Duración: 45 minutos

Fundamentación:

Este taller tiene como finalidad lograr que la Institución Educativa N° 7072 “San Martín” mejore su clima Organizacional para que logre un alto reconocimiento por parte de sus clientes es decir que aparte se cultivarán mejor las relaciones interpersonales entre los directivos y los docentes ya que ello tendrá una gran aceptación por parte de los padres de familia y los estudiantes siendo este, un compromiso altamente complicado pero no imposible y depende de todos los miembros tanto docentes como de los directivos de la entidad 7072 “San Martín de Porres” del Distrito Villa El Salvador, 2018.

	ACCION 1	ACCION 2	ACCION 3
¿QUÉ?	Estrategias serían las más adecuadas para lograr que los docentes y trabajadores de la institución empleen un método mucho más moderno y avanzado para lograr establecer un mejor y agradable clima organizacional en sus más variadas funciones de sus integrantes.	Deberíamos tomar en cuenta, para que los directivos y docentes se sientan identificados con el establecimiento educativo y realicen un trabajo con compromiso compartido	Recursos serían apropiados para que nuestros trabajadores se sientan totalmente motivados y satisfechos.
RESPONSABLES	Director y Administrador.	Director y Administrador.	Director y Administrador.
¿CÓMO?	Proponiendo charlas y también capacitaciones en donde tanto como directivos y profesores asistan.	Realizando que la entidad sea el segundo hogar de los directivos y profesores y brindando un adecuado clima laboral.	Dando algún tipo de incentivo recompensa a los profesores trabajadores y destacando a los mejores.
PLAZO	Julio-octubre 2018	Julio-diciembre 2018	Julio 2018
INDICADOR	Personal altamente calificado y dispuesto a realizar sus labores de la mejor manera posible.	Personales totalmente comprometidos con la empresa y que se sientan capaces de lograr que la	Personal totalmente satisfecho con lo que realizan.

		empresa logre el éxito junto con ellos.	
--	--	---	--

Objetivos del Taller:

- Lograr que la institución educativa sea reconocida por todos los integrantes educativos en medio de un mejor ambiente entre cada uno de sus miembros.

Cronograma de Actividades

Este taller consignará de indiscutibles asuntos los cuales serán tratados en lo extenso de esta deliberación, como los que a continuación tratamos:

DURACIÓN	SISTEMAS DE CONOCIMIENTOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS
5 MINUTOS	.Clima Organizacional. .Tipos de clima organizacionales	-Presentación de los expositores. - Apertura del curso.	-Diapositivas -Gráficos
20 MINUTOS	“Compromiso de Docentes y Directivos”	-Saber reconocer lo que realizan -Crecer junto con la empresa	-Guías de trabajo -Video
20 MINUTOS	“Comparando con Grandes Unidades escolares”	- Historias de Instituciones Educativas líderes. - ¿Cómo se hace grande una institución?	-Diapositivas -Video
15 MINUTOS	Evento de Fraternidad.	-Cierre del taller	-Compartir

Metodología

La metodología que pretendemos aplicar en nuestro taller será de tipo activa, ya que los empleados participarán y existirá una interacción humana.

Asimismo, será convergente porque se utilizarán exposiciones teóricas breves y a la vez divergentes, porque se desarrollarán ejercicios prácticos, dinámicas en pareja y en grupos pequeños.

Recursos Didácticos

- Hojas bond
- Lápices y bolígrafos
- Videos
- Diapositivas
- Equipo multimedia.

Presupuesto

CONCEPTOS	PARCIAL	TOTAL
REMUNERACIÓN	02 Capacitadores	S/. 400.00
BIENES	Lapiceros	S/. 20.00
	Hoja bond	S/. 20.00
	Alquiler de equipo multimedia	S/. 80.00
OTROS GASTOS	Evento de confraternidad	S/. 90.00
TOTAL		S/. 570.00

Taller nº 2: “Comunicación; en busca constante de la mejora”

Duración: 45 minutos

Fundamentación:

Este taller está dirigido a todos los trabajadores de nuestra Institución Educativa, al compromiso que cada uno de ellos han puesto para poder lograr que la entidad logre sus objetivos, ahora la meta siguiente es el estudio es que tipo de comunicación se da en nuestro colegio y que debemos hacer para lograr una comunicación asertiva entre los elementos edocogénicos y para favorecer a nuestros clientes: Padres de familia y Alumnos.

Objetivos del taller:

- Lograr que los trabajadores de la institución N° 7072 “San Martín” tomen consciencia en que necesitamos un plus para poder tener un punto a favor que nos diferencie de la competencia.
- Proponer charlas y capacitaciones de estudios y análisis a las competencias y así poder conocer el punto a favor que podamos tener.
- Contribuir notablemente con todos los parámetros establecidos por el estado, de calidad, higiene, y cumplir con los requisitos que se establecen.

Cronograma de actividades

El taller constará de ciertos puntos que se tratarán a lo largo de la sesión, como lo son:

DURACIÓN	SISTEMAS DE CONOCIMIENTOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS
5 MINUTOS	-Comunicación. -Clases de Comunicación.	-Presentación de los expositores. - Apertura del curso.	-Diapositivas -Gráficos
20 MINUTOS	¿Cómo lograr comunicarnos asertivamente?	-Talleres de comunicación. -Estudio de los principales problemas en donde no se da la comunicación asertiva.	-Diapositivas -Guías de trabajo -Video
20 MINUTOS	“¿Por qué diferenciamos?”	-Estrategias de diferenciación mediante la comunicación asertiva.	-Diapositivas -Dinámica. -Video.
15 MINUTOS	Evento de Confraternidad	Cierre del taller.	-Compartir.

Metodología

La metodología que pretendemos aplicar en nuestro taller será de tipo activa, ya que los docentes y directivos participarán y existirá una interacción humana.

Asimismo, será convergente porque se utilizarán exposiciones teóricas breves y a la vez divergentes, porque se desarrollarán ejercicios prácticos, dinámicas en pareja y en grupos pequeños.

Recursos didácticos

- Hojas bond
- Lápiz y lapiceros

- Videos
- Diapositivas
- Equipo multimedia.

Presupuesto

CONCEPTOS	PARCIAL	TOTAL
REMUNERACIÓN	02 Capacitadores	S/. 400.00
BIENES	Lapiceros	S/. 20.00
	Hoja bond	S/. 20.00
	Alquiler de equipo multimedia	S/. 80.00
OTROS GASTOS	Evento de confraternidad	S/. 80.00
TOTAL		S/. 560.00

Taller n° 3: “Motivación”

Duración: 45 minutos

Fundamentación:

Este taller tiene como finalidad conocer la motivación, las dimensiones o subvariables de la motivación, sus representantes y anécdotas en otros espacios.

Objetivos del taller:

- Conocer el comportamiento tanto de cada uno de los diversos trabajadores como de nuestros principales clientes teniendo en cuenta nuestra diversidad étnica y pluriculturalidad.
- Debemos cumplir con las expectativas de nuestros clientes, siempre logrando satisfacerlos de la mejor manera posible.
- Concientizar a todos los trabajadores de la institución para que reconozcan la importancia de ser personas proactivas, y que sepan actuar con diversas personas tanto trabajadores como clientes.

Cronograma de actividades

El taller constará de ciertos puntos que se tratarán a lo largo de la sesión, como lo son:

DURACIÓN	SISTEMAS DE CONOCIMIENTOS	DESTREZAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS
5 MINUTOS	-Motivación.	-Presentación de los expositores. - Apertura del curso.	-Diapositivas -Graficas
20 MINUTOS	-Clases de motivación.	-Introducción a la motivación. -Juego de roles.	-Diapositivas -Guías de trabajo

	-Dimensiones de la motivación. -Principales representantes.		-Video
20 MINUTOS	-“Trabajo en equipos”	-Equipos y trabajo en equipo. -Funcionamiento del equipo - Impacto en la Organización.	-Diapositivas -Dinámica -Video
15 MINUTOS	-Evento de Confraternidad	-Cierre del taller	-Compartir

Metodología

Se aplicó como metodología que pretendemos emplear en nuestro taller será de tipo activa, ya que los empleados participarán y existirá una interacción humana.

Asimismo, será convergente porque se utilizarán exposiciones teóricas breves y a la vez divergentes, porque se desarrollarán ejercicios prácticos, dinámicas en pareja y en grupos chicos.

Recursos didácticos

- Papel bond
- Lápices y bolígrafos
- Videos
- PPT
- Equipo TICS.

Presupuesto

CONCEPTOS	PARCIAL	TOTAL
REMUNERACIÓN	02 Capacitadores	S/. 400.00
BIENES	Lapiceros	S/. 20.00
	Hoja bond	S/. 20.00
	Alquiler de equipo multimedia	S/. 80.00
OTROS GASTOS	Evento de confraternidad	S/. 80.00
TOTAL		S/. 560.00

Taller n° 4: “La importancia de la confianza”

Duración: 45 minutos

Fundamentación:

En este desarrollo de este tema estuvo encaminado a todos los trabajadores encargados de esta institución, que buscan impactar en la mente de los administrados como de los administradores; y así mismo mediante estrategias pedagógicas buscar de alguna manera recobrar la confianza de los docentes y a la vez conseguir su empoderamiento en pro del colegio. Este taller cumple un pilar importante para establecimiento educativo por que mediante el realce del factor confianza o empoderamiento de los docentes lograremos captar nuevos espíritus laborales y así aumentaríamos nuestra cordialidad.

Objetivos del taller:

- Conseguir una alta confianza en el público objetivo.
- Ser competencia directa de las mejores instituciones educativas líderes en el cono sur limeño.

Cronograma de actividades.

El taller constará de ciertos puntos que se tratarán a lo largo de la sesión, como lo son:

DURACIÓN	MÉTODOS DE INSTRUCCIONES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS PEDAGÓGICOS
5 MINUTOS	“Introducción ”	-Presentación de los expositores. - Apertura del curso.	-Diapositivas -Gráficas
20 MINUTOS	“Importancia de la confianza o empoderamiento en la institución”	-Confianza y/o Empoderamiento -Aplicar los trabajos prácticos	-Diapositivas -Guías de trabajo -Video: Ese no es mi problema.

20 MINUTOS	“Técnicas para infundir la confianza y/o empoderamiento docente”	-Trabajo en equipo - Desarrollar equipos de élite. - Influencia de la publicidad en la mente del consumidor.	-Diapositivas -Dinámica -Video
15 MINUTOS	Evento de Confraternidad	-Cierre del taller	.Compartir

Metodología

La metodología que pretendemos aplicar en nuestro taller será de tipo activa, ya que los docentes y directivos participarán y existirá una interacción humana.

Asimismo, será convergente porque se utilizarán exposiciones teóricas breves y a la vez divergentes, porque se desarrollarán ejercicios prácticos, dinámicas en pareja y en grupos pequeños.

Recursos didácticos

- Hojas bond
- Lápiz y lapiceros
- Videos
- Diapositivas
- Equipo multimedia.

Presupuesto

CONCEPTOS	PARCIAL	TOTAL
REMUNERACIÓN	02 Capacitadores	S/. 400.00
BIENES	Lapiceros	S/. 20.00

	Hoja bond	S/. 20.00
	Alquiler de equipo multimedia	S/. 80.00
OTROS GASTOS	Evento de confraternidad	S/. 80.00
TOTAL		S/. 560.00

Taller n° 5: “Participación, trabajando en equipo y superando expectativas”

Duración: 45 minutos

Fundamentación:

Este taller está dirigido a la institución educativa N° 7072 “San Martín” en general puesto que depende de ellos el futuro de la misma, de alguna manera las instituciones sea cual fuera particulares y/o estatales trabajando en equipo buscan la excelencia en la oferta que ofrecen.

La institución educativa N° 7072 “San Martín” busca desarrollar estrategias que permitan comprometer a todo su personal, para laborar en equipo para fomentar así un fuerte vínculo con un cliente exigente y así satisfacer sus necesidades.

Objetivos del taller:

- Aplicar los procedimientos del trabajo en equipo en cada operación o gestión que realicen de modo coordinado y sus diferentes niveles.
- Cumplir las expectativas de los estudiantes y padres de familia ofreciendo atención personalizada de calidad.

Cronograma de diligencias.

Para desarrollar este taller figurará de seguros puntos que se asistirán durante el proceso las sesiones a disertar como:

DURACIÓN	SISTEMAS DE CONOCIMIENTOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS
5 MINUTOS	“Introducción a participar en trabajo en equipo”	-Presentación de los expositores. -Apertura del curso.	-Diapositivas -Gráficas
20 MINUTOS	“Conociendo su definición, factores y la importancia de lograr para el logro	- Teorías -Aplicar los trabajos prácticos	-Diapositivas -Guías de trabajo

	de la calidad en la institución”		-Video: “Seamos gansos”
20 MINUTOS	“Ejemplos de trabajar en equipo en el mundo”	-Conociendo los procesos de calidad -Trabajemos con calidad	-Diapositivas -Dinámica -Video
15 MINUTOS	-Evento de Confraternidad	-Cierre del taller	-Compartir

Metodología

La metodología que pretendemos aplicar en nuestro taller será de tipo activa, ya que los trabajadores: docentes y administrativos participarán y existirá una interacción humana.

Asimismo, será convergente porque se utilizarán exposiciones teóricas breves y a la vez divergentes, porque se desarrollarán ejercicios prácticos, dinámicas en pareja y en grupos pequeños.

Recursos Didácticos

- Hojas bond
- Lápiz y lapiceros
- Videos
- Diapositivas
- Equipo multimedia.

Presupuesto

DENOMINACIONES	PARCIALES	SUB-TOTALES
REMUNERACIONES	02 Capacitadores	S/. 400.00
RECURSOS	Bolígrafos	S/. 20.00
	Hoja bond	S/. 20.00
	Arriendo de equipos multimedias	S/. 80.00
OTROS GASTOS	Suceso de hermandad	S/. 80.00
TOTAL		S/. 560.00

- Presupuesto total de los talleres:

CONCEPTOS	PARCIAL	TOTAL
BIENES	Lapiceros	S/. 100,00
	Hoja bond	S/. 100,00
	-Alquiler de equipo multimedia	S/. 400,00
SERVICIOS	02 Capacitadores	S/. 1000,00
	02 Capacitadores	S/. 1000,00
OTROS GASTOS	Evento de confraternidad	S/. 400,00
TOTAL		S/. 3000,00

ANEXO N° 3

Cuestionario: Clima organizacional.

Fecha: _____

Instrucciones: Respetado colega, en el presente cuestionario usted encontrará una serie de preguntas relacionadas con el clima organizacional en la institución educativa N° “San Martín”, seguida de escalas cuantitativas del 1 al 4, por lo que le suplicamos contestar con la mayor sinceridad posible, teniendo en cuenta que esta encuesta es de manera anónima.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione una alternativa de acuerdo a su opinión, marcando con un aspa (x).

Según Likert, la escala a utilizar es:

1: DEFICIENTE 2: REGULAR 3: ACEPTABLE 4: ÓPTIMO

Dimensiones	N°	Aspectos a considerar sobre el clima organizacional.	1	2	3	4
Comunicación	1.	Como consideras que es actualmente la comunicación en tu institución educativa.				
	2.	Crees que la comunicación asertiva en tu institución es.				
	3.	Los elementos de la comunicación asertiva en tu I.E. se dan de modo.				
	4.	Tus colegas y directivos promueven la comunicación de manera.				
	5.	Las estrategias y actividades a realizarse dentro de tu institución son comunicadas de modo.				
Motivación	6.	Sientes que la motivación en tu I.E. es.				
	7.	Las necesidades de los trabajadores por parte de los directivos es.				
	8.	El reconocimiento de tu esfuerzo por parte de los directivos es.				
	9.	El tipo de motivación que recibes por parte de los directivos es.				
	10.	Sientes que la motivación económica en tu I.E. es.				
Confianza	11.	La confianza de tu capacidad profesional por parte de tus directivos es.				
	12.	El apoyo por tus compañeros de trabajo es.				
	13.	El apoyo oportuno por parte de tus directivos es.				

	14	La inyección de una dosis de empoderamiento por parte de tus directivos es de forma.				
	15	La confianza entre colegas es.				
Participación	16	La participación de los docentes en la I.E. es.				
	17	Consideras que la participación activa y oportuna de los docentes en tu I.E. es.				
	18	Piensas que el trabajo en equipo en tu I.E. es.				
	19	Consideras que la valoración de tu participación por parte de los directivos es.				
	20	Consideras que el compromiso de tus compañeros de trabajo por la entidad educativa es.				

Anexo 4. Base de datos en SPSS (Variables y dimensiones)

*BASE firme CHUMPITAZ.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	CLIMAORG	Numérico	8	0	CLIMA ORGANIZACIONAL PRE TEST	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	COMUNICA...	Numérico	8	0	COMUNICACIÓN PRE TEST	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	MOTIVACIÓN	Numérico	8	0	MOTIVACIÓN (P'RE TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	CONFIANZA	Numérico	8	0	CONFIANZA (PRE TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	PARTICIPA...	Numérico	8	0	PARTICIPACIÓN (PRE TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	DESEMPE...	Numérico	8	0	DESEMPEÑO LABORAL (PRE TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	CAPACPE...	Numérico	8	0	CAPACIDAD (PRE TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	EMOCIONA...	Numérico	8	0	EMOCIONALIDAD (PRE TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	RESPONS...	Numérico	8	0	RESPONSABILIDAD EN SUS FUNCIONES (PRE TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	RELACION...	Numérico	8	0	RELACIONES INTERPERSONALES (PRE TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	CLIMAORG...	Numérico	8	0	CLIMA ORGANIZACIONAL (POS TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	COMUNICA...	Numérico	8	0	COMUNICACIÓN (POST TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	MOTIVACIÓ...	Numérico	8	0	MOTIVACIÓN (POST TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	CONFIANZ...	Numérico	8	0	CONFIANZA (POST TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	PARTICIPA...	Numérico	8	0	PARTICIPACIÓN (POST TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	DESEMPE...	Numérico	8	0	DESEMPEÑO LABORAL (POST TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	CAPACIDA...	Numérico	8	0	CAPACIDAD (POST TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	EMOCIONA...	Numérico	8	0	EMOCIONALIDAD (POST TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	RESPONS...	Numérico	8	0	RESPONSABILIDAD (POST TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	RELACION...	Numérico	8	0	RELACIONES INTERPERSONALES (POST TEST)	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											
25											
26											
...											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

ES 01:07 a.m. 21/10/2018

Anexo 5. BASE DE DATOS SPSS: Pre test.

*BASE firme CHUMPITAZ.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: CLIMAORG 2 Visible: 20 de 20 variables

	CLIMAORG	COMUNICAC IÓN	MOTIVACI...	CONFIANZA	PARTICIPAC IÓN	DESEMPEÑ OLAB	CAPACPED AG	EMOCIONAL DAD	RESPONSA BILIDAD	RELACIONE SINTERP	CLIMAORGP OST	COMUNICAC IÓNPOST	MOTIVACIÓ N POST	CONFIANZA POST	PARTICIPAC ONPOST	DESI OF
1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	3	3	3	1	
2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	
3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	
4	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	
5	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
6	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	2	
7	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	
8	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	
9	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	
10	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	
11	2	1	3	1	1	1	1	3	1	2	3	2	2	3	2	
12	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	
13	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	
14	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	
15	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
16	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	
17	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	
18	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	
19	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	
20	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	
21	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	
22	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	
23	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

01:11 a.m. 21/10/2018

Anexo 6. BASE DE DATOS SPSS: Pos test.

*BASE firme CHUMPITAZ.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: CLIMAORGP 3 Visible: 20 de 20 variables

	CLIMAORGP OST	COMUNICAC IÓNPOST	MOTIVACIÓN POST	CONFIANZA POST	PARTICIPAC ONPOST	DESEMPEÑ OPOST	CAPACIDAD POST	EMOCIONAL DADPOST	RESPONSA BILIDADPOS T	RELACIONE SINTERPOS T	var	var	var	var	var	var
1	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3						
2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1						
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3						
4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2						
5	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2						
6	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2						
7	3	3	3	2	3	2	3	1	1	3						
8	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1						
9	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3						
10	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2						
11	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2						
12	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2						
13	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2						
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3						
15	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2						
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
17	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1						
18	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2						
19	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3						
20	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2						
21	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2						
22	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2						
23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

01:16 a.m. 21/10/2018

Anexo 8. Matriz de operacionalización de la Variable: Clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
I. Comunicación.	Motivación actual.	Como consideras que es actualmente la comunicación en tu institución educativa.	Encuesta y cuestionario de medición del clima organizacional en los docentes	Bajo(7 -15), Regular (16-24), Alto (25-35)
	Comunicación asertiva.	Creer que la comunicación asertiva en tu institución es.		
	Equidad.	Los elementos de la comunicación asertiva en tu I.E. se dan de modo.		
	Gestión.	Tus colegas y directivos promueven la comunicación de manera.		
	Asertividad.	Las estrategias y actividades a realizarse dentro de tu institución son comunicadas de modo.		
II. Motivación	Compañerismo.	Sientes que la motivación en tu I.E. es.	Escala de Likert 1-Siempre 2-Casi Siempre. 3-Algunas Veces. 4-Casi Nunca. 5-Nunca	
	Bienestar general	Las necesidades de los trabajadores por parte de los directivos es.		
	Compromiso.	El reconocimiento de tu esfuerzo por parte de los directivos es.		
	Respeto.	El tipo de motivación que recibes por parte de los directivos es.		
	Trabajo en equipo.	Sientes que la motivación económica en tu I.E. es.		
III. Confianza.	Justa.	La confianza de tu capacidad profesional por parte de tus directivos es.		
	Desarrollo profesional	El apoyo por tus compañeros de trabajo es.		
	Estabilidad emocional	El apoyo oportuno por parte de tus directivos es.		
	Entusiasmo.	La inyección de una dosis de empoderamiento por parte de tus directivos es de forma.		
	Calidad de vida.	La confianza entre colegas es.		
IV. Participación		La participación de los docentes en la I.E. es.		
		Consideras que la participación activa y oportuna de los docentes en tu I.E. es.		
		Piensas que el trabajo en equipo en tu I.E. es.		
		Consideras que la valoración de tu participación por parte de los directivos es.		
		Consideras que el compromiso de tus compañeros de trabajo por la entidad educativa es.		