

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MASTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**



TESIS

**“Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la
Escuela Profesional de Física de la Facultad de Ciencias Físicas y
Matemáticas, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de
Lambayeque, Ciclo 2018 – I”**

**Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la
Educación con mención en: Docencia y Gestión Universitaria.**

Investigadora: Tiglia Alva, Roxana Victoria.

Asesor: Delgado Wong, Martín Augusto.

Lambayeque - Perú

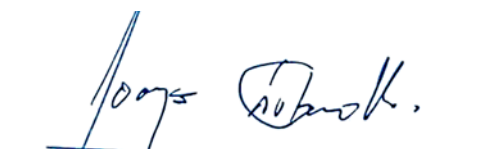
2020

Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Física de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, de la Universidad “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque, Ciclo 2018 – I”

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria



Roxana Victoria Tiglia Alva
Investigador



Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
Presidente



M. Sc. Daniel Edgar Alvarado León.
Secretario



M. Sc. Gloria Betsabet Puicón Cruzalegui
Vocal



M.Sc. Martín Augusto Delgado Wong
Asesor



Nº 000166



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10.30 horas del día 24 de Febrero del año dos mil VEINTE, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N° 2617-2019 D-FACHSE, de fecha 04/11/19 conformado por:

DR. JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHI PRESIDENTE(A)

M.SC. DANIEL EDGAR ALVARADO LEÓN SECRETARIO(A)

DRA. GLORIA BETZABET PUICÓN CRUZALEGUI VOCAL

M.SC. MARTÍN AUGUSTO DELGADO WONG ASESOR(A)



con la finalidad de evaluar la tesis titulada INFLUENCIA DEL CLIMA

ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
ESCUELA PROFESIONAL DE FÍSICA DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" DE LAMBAYEQUE CICLO
2018 - I

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) ROXANA VICTORIA TIGUA ALVA

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 03252020 D-FACHSE, de fecha 19/02/2020

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97°, 98°, 99°, 100°, 101°, 102°, y 103°; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a LA sustentante(s), quien — procedieron a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 17 puntos que equivale al calificativo de BUENO

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA

Siendo las 11.20 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

Jorge Isaac Castro Kikuchi
PRESIDENTE
Gloria Betzabet Puicón Cruzalegui
VOCAL

Daniel Edgar Alvarado León
SECRETARIO

Martín Augusto Delgado Wong
ASESOR

Observaciones:

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Roxana Victoria Tiglia Alva, investigador principal, y Martín Augusto Delgado Wong, asesor del trabajo de investigación “Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Física de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, de la Universidad “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque, Ciclo 2018 – I”, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, febrero del 2020


Roxana Victoria Tiglia Alva
Investigador


M.Sc. Martín Augusto Delgado Wong
Asesor

DEDICATORIA

A Dios: Fuente de Inspiración,
Maestro de Maestros
Y Ejemplo de Vida
Por ser mi Luz, Vida y Guía.

A todas aquellas personas
que siempre me impulsan
a lograr cada uno de mis objetivos.



AGRADECIMIENTO

A Dios Padre Eterno,

A la prestigiosa Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”,

A mis padres: Eleuterio y Rosa,

A mi hija Anngie Brissetty Del Rosario,

A mis amistades: Cinthia, Fernando y Martín

Por sus enseñanzas, motivación y apoyo.

Por impulsarme a lograr este gran reto.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. DISEÑO TEÓRICO.....	4
1.1 Antecedentes.....	4
1.2. Marco Teórico.....	7
1.2.1. Clima Organizacional	7
1.2.2. Desempeño Docente	11
1.3. Base Conceptual.....	17
CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES	19
2.1 Tipo de Investigación.....	19
2.2. Método de Investigación.....	19
2.3 Diseño de Investigación.....	19
2.4 Población, muestra y muestreo	20
2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos.....	20
2.6 Procesamiento y Análisis de Datos.....	21
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23

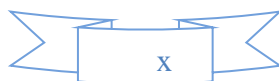
3.1	Resultados	23
3.2	Discusión	41
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....		44
CAPÍTULO V. RECOMENDACIONES		45
BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA		46
ANEXO		

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	21
Tabla 2.	23
Tabla 3.	25
Tabla 4.	27
Tabla 5.	29
Tabla 6.	32
Tabla 7.	34
Tabla 8.	36
Tabla 9.	38
Tabla 10.	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	23
Figura 2.	24
Figura 3.	26
Figura 4.	29
Figura 5.	31
Figura 6.	31
Figura 7.	33
Figura 8.	35
Figura 9.	37
Figura 10.	40
Figura 11.	40



RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Física de la Facultad de Matemáticas y Ciencias Físicas de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque en el ciclo 2018-I. La investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y de diseño; en la demostración participaron 28 profesores. Los hallazgos muestran que el 40,8% de los profesores están alineados con el clima organizacional, el 42,4% con el talento humano, el 35,7% con el diseño organizacional y el 44,2% con la cultura organizacional. Según el estudio, el 54,4 por ciento de los docentes está de acuerdo con su desempeño, el 44,6 por ciento está de acuerdo con su capacidad pedagógica, el 67,9 por ciento está de acuerdo con su responsabilidad en su desempeño, el 56,6 por ciento está de acuerdo con sus relaciones interpersonales y el 48,46 por ciento está de acuerdo con los resultados de su labor educativa. determinando una correlación positiva de r de,712 y concluyendo que el clima organizacional tiene un impacto directo en el desempeño docente. Por último, se aconseja implementar evaluaciones del desempeño docente, premiar a los profesores que logren los mejores resultados e implementar un programa de comunicación interna en la escuela para mejorar la comunicación y fomentar un ambiente de confianza entre todos los miembros del cuerpo docente de física. Esto fortalecerá el clima organizacional y las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la escuela profesional de física.

Palabras claves: Clima Organizacional, Desempeño Docente.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of the organizational climate on teaching performance in the Professional School of Physics of the Faculty of Mathematics and Physical Sciences of the National University "Pedro Ruiz Gallo" of Lambayeque in the 2018-I cycle. The research is of quantitative, descriptive, correlational and design type; 28 teachers participated in the demonstration. The findings show that 40.8% of the teachers are aligned with organizational climate, 42.4% with human talent, 35.7% with organizational design and 44.2% with organizational culture. According to the study, 54.4 percent of teachers agree with their performance, 44.6 percent agree with their pedagogical capacity, 67.9 percent agree with their responsibility in their performance, 56.6 percent agree with their interpersonal relationships and 48.46 percent agree with the results of their educational work. determining a positive correlation of r of,712 and concluding that the organizational climate has a direct impact on teacher performance. Finally, it is advisable to implement teacher performance evaluations, reward teachers who achieve the best results, and implement an internal communication program in the school to improve communication and foster an environment of trust among all members of the physics faculty. This will strengthen the organizational climate and interpersonal relationships among all members of the physics professional school.

Keywords: Organizational Climate, Teaching Performance.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones como las universidades se esfuerzan por ser competitivas, lo que significa ser eficientes y ofrecer servicios de alta calidad. Para lograrlo, mejoran los procesos, implementan la tecnología, definen las estructuras organizativas y asignan los recursos. Sin embargo, esto no es suficiente para lograr la excelencia, sino que deben contar con colaboradores comprometidos con la misión y la visión de la organización, motivados, capacitados y eficientes.

Chiavenato (2009), es esencial que una organización evalúe su clima, ya que es crucial que sus miembros sean conscientes de las características únicas de su entorno de trabajo y de cómo esas características afectan a la forma en que desempeñan sus funciones.

El clima organizacional es una de las variables clave que afecta el comportamiento de los miembros de la institución; es importante evaluarlo continuamente y trabajar para crear relaciones internas fuertes, respetuosas, tolerantes, sólidas y armoniosas que permitan un mejor desempeño, en este caso, académico.

Un clima institucional débil dificulta el buen desempeño de los docentes, lo que dificulta el desarrollo de un proyecto de colaboración por parte de la comunidad educativa con el fin de solidificar la visión de la institución educativa. 2004 Menargues

La escuela profesional de ciencias tiene una estructura organizativa bien establecida, con los roles definidos en el Reglamento de Organizaciones y Funciones. Sin embargo, se observa que los profesores están divididos en cuestiones políticas; si bien existe comunicación entre todas las áreas administrativas, hay poca participación de los profesores, lo que dificulta el logro de los objetivos institucionales, donde la participación es fundamental.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, el problema de investigación se formuló de la siguiente manera:

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la escuela profesional de física de la FACFyM - UNPRG de Lambayeque, ciclo 2018 – I?

El objeto de esta investigación es el clima organizacional de la Escuela Profesional de Física de la FACFyM - UNPRG de Lambayeque.

El objetivo general formulado en la investigación fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Física de la FACFyM - UNPRG de Lambayeque, ciclos 2018 – I. Los objetivos específicos fueron a) Describir y evaluar el clima organizacional en la Escuela Profesional de Física- UNRG, en el ciclo 2018-I, b) Evaluar y describir el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Física, en el ciclo 2018-I y c) Determinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Se enuncia la hipótesis: “Existe una influencia directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Física de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque, durante el semestre 2018-I”.

Metodológicamente se utilizó una encuesta para evaluar a los 28 educadores universitarios que dictaron clases durante el ciclo 2018-I en la Escuela Profesional de Física.

En la investigación se consignan los capítulos: diseño teórico, métodos y materiales, resultados y discusión.

En el capítulo I. se expone el marco teórico, que comprende: los antecedentes de estudio, la teoría relacionada al clima organizacional y el desempeño docente, algunas

definiciones conceptuales relacionadas al tema, la operacionalización de variables y el planteamiento de la hipótesis.

En el capítulo II. se describe el tipo de investigación, el método, el diseño de contrastación de hipótesis, así como la población, la muestra y el muestreo.

En el capítulo III. se muestran los resultados obtenidos, los datos se presentan en cuadros y figuras, se muestra el análisis correlacional entre las variables mediante el alfa de Cronbach y se realiza la discusión de los resultados.

Finalmente, en base a los resultados se exponen las conclusiones, recomendaciones y las fuentes bibliográficas.

CAPÍTULO I

DISEÑO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

Ramón, Zambrano y Espinoza (2017). El "Estudio del Clima Organizacional en Docentes de la Universidad Técnica de Machala" se realizó con el objetivo de examinar el clima organizacional entre los docentes de esa institución y difundir los hallazgos para fomentar la reflexión, el intercambio de conocimientos y la toma de decisiones en el ámbito educativo terciario. Su desarrollo se llevó a cabo con un enfoque metodológico que se desarrolló al mismo tiempo que el proceso de investigación. Se incluyeron revisiones bibliográficas, revisiones de documentos digitales, encuestas y ejemplos de cómo los estudios de clima organizacional revelan aspectos de cómo se describe una organización y cómo se comportan sus miembros. Este movimiento incluye elementos como las prácticas, las políticas, el liderazgo, los conflictos y los sistemas de recompensa y castigo.

Pedraza, Bermúdez y Rincón (2015). El objetivo de su estudio "El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes" fue describir el clima organizacional en seis universidades de la ciudad colombiana de Bogotá Distrito Capital (D.C.) a partir de las percepciones de algunos de sus estudiantes. Componente de un enfoque cualitativo abierto, flexible y descriptivo. Los 63 estudiantes universitarios participantes fueron sometidos a dos tipos de instrumentos distintos: el grupo focal y la entrevista en profundidad. Según la percepción de los estudiantes, la mezcla diaria de factores tangibles e intangibles del

entorno académico constituye el clima organizativo de la universidad. Debido a la naturaleza bidireccional de su interacción dinámica, cada uno de estos factores tiene el potencial de actuar como actor o ser impactado por otro.

Chávez (2015) Se realizó el estudio "Clima organizacional y rendimiento académico en el Instituto Argentino de Educación Superior Tecnológica, Lima, 2015". La investigación fue directa, descriptiva, causal y no experimental. Para determinar si existe una conexión entre el clima organizacional y el desempeño instruccional en el Instituto Argentino de Educación Superior Técnica Pública de Lima en el año 2015, el investigador se propuso determinar el alcance de dicha relación. Contaron con una población de 296 estudiantes de Contabilidad IV, y 167 de ellos estuvieron representados en su muestra estadística. Utilizaron dos cuestionarios dirigidos a los estudiantes para evaluar su investigación. Los resultados del estudio apoyan la hipótesis de que existe una correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño instruccional. El Rho de correlación de Spearman, que tiene un valor de 0,5866, indica que esta asociación es moderada, y se aconseja que todos los miembros de la comunidad educativa colaboren para fomentar una cultura organizacional de apoyo para mejorar su desempeño docente colectivo.

Bustamante (2017). El título del estudio fue "Clima organizacional y desempeño docente en un Instituto Técnico de Lima, noviembre de 2016." La finalidad fue identificar la correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño de los instructores. Por ello, se propuso la siguiente hipótesis: El clima organizacional y el desempeño de los instructores en un instituto técnico de Lima están significativamente correlacionados. La investigación fue de tipo descriptivo-

correlacional y empleó un diseño transversal con datos cuantitativos. La población de estudio fue de 97 profesores, mientras que la muestra representativa fue de 60 profesores. La técnica utilizada fue la entrevista, que consistía en formular dos preguntas para medir la relación entre las variables. Como resultado, se encontró una correlación media entre el clima organizacional y el desempeño docente, con una $r=0,478$ y un nivel de significación de 0,000 para un nivel de significación de 0,05, lo que indica una relación directa entre ellas. Por lo tanto, se puede inferir que una mejora en el clima laboral tendrá un impacto directo en el rendimiento del instructor.

Barriga (2016) Establecer la relación entre las dos variables de estudio fue el objetivo del estudio "Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza" Jess Mara-Lima, 2016". Su diseño de investigación fue de corte transversal, correlativo, causal, bivariado y transversal. El total de su población fue 80 docentes, de los cuales 40 formaron parte de su muestra. La información se recabó a través de encuestas con dos cuestionarios estructurados según las características del clima organizacional y del desempeño docente, las cuales cumplieron con los criterios de validez y confiabilidad. Se intentó determinar si existe una relación significativa entre estos dos factores en su hipótesis general. Como consecuencia, se descubrió que el Rho del coeficiente de correlación de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño docente es BUENA de 0,755 y el valor p es de 0,001.

Estrada (2017). Se concluyó el estudio "Estrategias de gestión organizacional para mejorar el clima institucional de la Escuela Profesional de Matemáticas de la

FACFyM - UNPRG -Lambayeque 2016". Para mejorar el clima institucional de la Escuela Profesional de Matemáticas, se decidió ofrecer programas de gestión organizacional basadas en las teorías de inteligencia social y clima Likert de Daniel Goleman. Plantea la hipótesis fundamental de que si se diseñan e implementan planes de gestión organizacional en este momento, el clima institucional puede mejorar. Como parte del estudio se administró una encuesta con 50 preguntas a 30 profesores. Los hallazgos del estudio apuntan a un clima institucional que impide una gestión eficaz, por lo que el investigador sugiere estrategias para mejorar la gestión de esa escuela profesional en particular para mejorar el ambiente de trabajo.

1.2. Marco Teórico

1.2.1. Clima Organizacional

A. Definiciones

Hall (1996) Definir un clima laboral como el conjunto de características que los empleados captan a través de las interacciones directas e indirectas con los entornos en los que trabajan y que repercuten en su conducta. El clima organizacional es un intangible que se percibe a través del comportamiento de los empleados y que se ve afectado por acontecimientos tanto internos como externos.

González (1997), el clima laboral está relacionado con el conocimiento que un empleado adquiere sobre las estructuras y procesos que allí se desarrollan. Además, significa que el clima organizacional tiene un impacto significativo en la vida de la organización, influyendo en aspectos como su productividad, rotatividad y satisfacción, entre otros.

Rodríguez (1999), los miembros de la organización son los responsables de determinar cómo se crea el clima organizacional, ya que viven en el entorno físico en el que se desarrolla la organización y participan en las relaciones y en muchas normas del lugar de trabajo.

Acero (2003), citado por Morocho (2010), las interacciones diarias entre las personas en el entorno de trabajo de un empleado, así como las condiciones proporcionadas institucionalmente, influyen en cómo el empleado se siente en el clima organizacional.

Méndez (2006), para precisar el clima organizacional es fundamental evaluar los procesos de interacción social que los individuos que trabajan en la organización han establecido.

Chiavenato (2006), "el clima organizacional es la característica del ambiente organizacional que es observada por los participantes de la organización y que interviene en su conducta" (p. 82) y que es "el estudio de los individuos y equipos que participan en las instituciones. Se centra tanto en el impacto que cada uno de ellos tiene sobre las instituciones, como en el impacto que las instituciones tienen sobre ellos (p.230).

Todas las definiciones coinciden en que el término "clima" se refiere a la forma en que las personas perciben su entorno de trabajo, que incluye una variedad de factores y refleja la forma en que esos factores interactúan. Sin embargo, las características personales también son un factor importante.

B. Dimensiones del clima organizacional

Litwin y Stringer (1968) identificaron nuevas dimensiones.

- Estructura. Se refiere a las normas, directrices, prácticas, protocolos, plazos, políticas, etc. de la organización que dan forma a la percepción de sus empleados.
- Responsabilidad. Se refiere a la autonomía de los sujetos en la realización de sus actividades planificadas mientras son miembros de la organización.
- Recompensa. Reconocimiento por parte de la organización del esfuerzo realizado por sus empleados para la consecución de los objetivos a través de diversos incentivos que fomentan su mejor rendimiento.
- Desafío. Reconoce el nivel de preparación de los trabajadores ante los riesgos que enfrentan en el logro de sus metas.
- Relaciones. Deben estar fundadas en el respeto, la unidad y el bien común para convivir en un ambiente acogedor que repercuta positivamente en el rendimiento del empleado.
- Cooperación. Las acciones realizadas por los integrantes en una organización son consecuencia de sentirse parte de un equipo comprometido con el logro de los objetivos.
- Estándares. Se relaciona con la noción de que los empleados deben conocer los puntos de referencia de la organización para mejorar los niveles de productividad, pero también deben tener en cuenta la justicia y la equidad.
- Conflictos. Los desacuerdos surgen durante las interacciones sociales dentro de una organización; estos temas deben ser resueltos de inmediato por los miembros de la organización para evitar que perjudiquen la consolidación de las metas propuestas.
- Identidad. Sentimiento de pertenencia a la organización, apreciando su trabajo en el avance de los fines de la empresa.

Barriga (2016) evaluó la investigación del clima organizacional teniendo en cuenta los siguientes factores: En relación con el diseño organizacional, la cultura organizacional y el talento humano, indica lo siguiente:

a. Talento Humano, primero. Es la capacidad e inteligencia de los individuos para contribuir en la ejecución de los fines de la institución; individuos que se desempeñan bien en el cumplimiento de sus responsabilidades y tienen la capacidad necesaria para abordar los retos con optimismo y la decisión de superarlos en beneficio de la organización.

b. Diseño organizativo. Es crucial para la competitividad y la productividad que los directivos dominen el arte del diseño organizativo y erijan estratégicamente una estructura de trabajo que responda tanto a las necesidades internas de la organización como a los retos externos de la sociedad para alcanzar los objetivos predeterminados.

c. Cultura organizativa. A través de las características distintivas de la organización que la diferencian de otras, como sus valores, tradiciones, principios rectores, políticas, normas de comportamiento, etc., expresa su identidad y sirve de referencia para su forma de actuar y pensar.

C. Características del clima organizacional.

González (1997), el clima organizacional tiene algunas características clave.

El Clima revela las características internas y externas del lugar de trabajo.

- Estas características pueden ser sentidas directa o indirectamente por todos los que brindan sus servicios en ese espacio.

Las condiciones climáticas en las que trabajan los empleados repercuten en sus expresiones de comportamiento; el clima actúa como factor mediador entre los factores organizativos sistémicos y el comportamiento individual.

- El clima dentro de una organización es dispar, lo que significa que cada división, área y departamento tiene su propio clima.
- El clima es un sistema interdependiente y altamente dinámico compuesto por individuos, así como por la estructura organizativa y las características de la organización.

A la luz de las cualidades enumeradas, es importante subrayar que cada miembro del equipo entiende el clima organizacional y que un mal ambiente de trabajo puede tener un impacto en el rendimiento.

D. Factores del clima organizacional.

Ruiz (2002), los factores que influyen son la dimensión social, las características del empleado, las relaciones interpersonales, las creencias, los valores, las estructuras cognitivas y los aspectos físicos y materiales.

Por su parte, Goncalves (2006) destaca la motivación, las condiciones de trabajo, la comunicación y el conflicto.

1.2.2. Desempeño Docente

A. Definiciones

Díaz (2007), la eficacia del desempeño de un profesor debe evaluarse en dos ámbitos: el aula, donde el profesor desempeña sus funciones según lo requerido y construye relaciones sociales positivas con los alumnos; y el lugar de trabajo, donde el profesor se compromete a trabajar duro para alcanzar las metas establecidas mediante la cooperación en las tareas planificadas, el trabajo en equipo y los proyectos de desarrollo.

Rodríguez (1999), señala que en toda Institución es necesario, para el logro eficiente de las metas preestablecidas, que se realice la evaluación del desempeño docente, para así identificar las deficiencias y superarlas.

Hernández y Hernández (2008), actualmente vivimos en una sociedad de la información. Por ello, el profesor del siglo XXI debe estar preparado para desempeñar sus funciones como guardián del conocimiento compartido. Esto significa que el profesor debe poseer una serie de cualidades, habilidades, competencias, experiencias, etc. que le permitan desempeñar eficazmente este papel al momento de realizar su práctica pedagógica, fomentar relaciones positivas y ayudar a los estudiantes a alcanzar sus objetivos de aprendizaje.

Estos conceptos nos obligan a reconocer que un clima organizacional positivo es sólo un componente de la administración del capital humano; también es crucial llevar a cabo procedimientos que gestionen el talento de manera integral, desde la selección del mismo hasta la inducción, la capacitación y el desempeño.

B. Perfil de un profesor universitario

El logro de los objetivos del Instituto depende de que los profesores cumplan con los requisitos de un perfil que demuestre su desempeño profesional.

Semeco (2006) hace referencia a la importancia del papel del profesor universitario como fuerza de transformación social; debe poseer las siguientes cualidades: ser consciente de su obligación en el cumplimiento de sus deberes como educador académico. equilibrio emocional, autocontrol, capacidad reflexiva y compromiso con los valores de responsabilidad, integridad y ética. ser consciente de la importancia de la innovación, la investigación y la promoción del conocimiento en la educación de alta calidad. Poner en práctica los comportamientos proactivos y

cooperativos que demuestran su compromiso con el servicio. Aceptar los cambios sociales y tecnológicos, así como elegir nuevos modelos institucionales que estén en consonancia con los objetivos establecidos. Es fundamental entender cómo encajar las tareas asignadas en la descripción del puesto con sus objetivos y su perfil de salida. Ser un líder positivo comprometido con el conocimiento, la justicia y la igualdad.

C. Tareas del profesor universitario

Semeco (2008), los profesores deben realizar las siguientes tareas como parte de su trabajo académico: deben formarse y actualizarse para avanzar en sus conocimientos, deben promover la investigación y difundir los resultados de sus estudios, deben practicar la asesoría tutorial, deben implementar estrategias evaluativas y deben participar activa y responsablemente tanto en la administración académica como en las relaciones institucionales positivas.

D. Evaluación del desempeño docente

La Institución Universitaria debe evaluar periódicamente el desempeño de su profesorado para identificar las deficiencias e implementar las estrategias adecuadas que ayuden a la Institución a alcanzar los objetivos establecidos. Teniendo en cuenta a Robbins y Decenzo (2008), se afirma que es necesario evaluar continuamente el desempeño de los empleados porque es necesario tener referencia de datos documentados sobre los logros y debilidades de su trabajo para ayudarlos a resolver cualquier situación que dificulte el desempeño de sus funciones.

Además, según La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2004), para mejorar el funcionamiento de las instituciones es necesario evaluar la labor de sus trabajadores. Esto permite identificar factores como el compromiso y responsabilidad con respecto a las tareas asignadas, así como la

capacidad y disposición para poner en práctica los valores y alcanzar los objetivos de la institución.

Valdés (2004) señala las siguientes funciones para una buena evaluación profesoral:

- Función diagnóstica: ayuda a reflexionar sobre cómo se desarrollan las funciones, qué errores y aciertos se han cometido, y también ayuda a formular estrategias que ayuden a superar las limitaciones.

- Función instructiva: sirve para comprender el papel del profesor y registrar una nueva experiencia de aprendizaje.

- Función educativa: El docente puede saber qué opinan los otros (maestros, padres, estudiantes, y directivos) sobre el trabajo que realiza y como podrá trazarse estrategias para erradicar deficiencias y dirigir bien su trabajo pedagógico.

- Función evolutiva: permite al profesor evaluar continuamente su actuación de forma crítica y reflexiva con el fin de superarse.

E. Agentes que influyen en el desempeño de un profesor

Los siguientes son algunos de los principales factores que contribuyen a un buen rendimiento educativo:

- a. Formación básica y desenvolvimiento profesional continuo de los profesores.

Es crucial que los profesores estén preparados para afrontar el cambio social; esta preparación debe comenzar con su formación inicial y durar toda su carrera. Por ello, los educadores deben comprometerse con su propio desarrollo profesional.

Esteve (2006), la solución a los problemas que surgen como resultado del cambio social en el contexto educativo es proporcionar a los estudiantes cursos y

seminarios que fomenten el pensamiento crítico, la reflexión y la aplicación de los valores de respeto y tolerancia. El departamento administrativo debe apoyar la realización de actividades que promuevan la innovación educativa y fomenten las relaciones positivas entre los miembros de la entidad. Incrementar la calidad educativa a través de la mejora de las capacidades del personal administrativo y de la educación de los deberes y compromisos que deben cumplir.

Además, Marcelo (2008) afirma que la transformación del currículo requiere el compromiso conjunto de profesores y alumnos, a partir del estudio práctico de la instrucción diaria.

Motivación (b)

Si queremos alumnos comprometidos con el aprendizaje, debemos ser capaces de llegar a ellos a través de una motivación adecuada, que los convierta en un reto para el profesor.

Según Ma y Goyarrola (2011), es "compenerarse con el fin que impulsa a hacer el trabajo para lograrlo."

c. La relación docente-estudiante.

Esta es sumamente importante para el proceso educativo ya que facilita la adquisición de aprendizajes significativos.

Morales (2008) afirma que el valor de la relación docente-estudiante radica en los alcances obtenidos más que en los conocimientos y habilidades que se imparten. La calidad de la relación entre los docentes y sus estudiantes se verá influenciada por la comprensión que los docentes tengan de sí mismos y de sus propios comportamientos. Esta relación trasciende las relaciones humanas y es

integral porque abarca todos los aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje que tienen lugar dentro de un entorno educativo.

F. Dimensiones del comportamiento del profesor

En el presente estudio se tienen en cuenta cuatro dimensiones, según el autor Barriga (2015), y son las siguientes:

- Capacidad para educar

Para impartir una enseñanza de alta calidad, es esencial que el profesor posea conocimientos pedagógicos. Con esta capacidad, el profesor será capaz de desempeñar con responsabilidad las funciones que se le asignen y responder a los objetivos de la institución.

García y Ramis (2000), es una actividad crucial para cambiar la personalidad de los alumnos. Se realiza teniendo en cuenta los aspectos instructivos, educativos y comunicativos para cumplir con los objetivos planteados.

Martínez (2003), que apoya la idea de que la actividad educativa es creativa, muestra cómo esto se demuestra con el papel del profesor en la formación de la personalidad del alumno atendiendo a sus necesidades sociales y personales.

- Responsabilidad en el desempeño

Nuestra realidad contemporánea requiere de docentes comprometidos con el cumplimiento de sus responsabilidades educativas tanto dentro como fuera del aula.

Gonzáles es citado por Casanova y Rodríguez en 2009, quienes afirman que el clima social y el tiempo actual exigen que los educadores asuman la responsabilidad de perfeccionar sus competencias profesionales.

- Relaciones interpersonales

El logro de un clima institucional positivo influirá en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y el comportamiento del profesor juega un papel importante en las relaciones interpersonales.

La cita de Barriga de Niño (2010) apoya esta afirmación: "Patrón de ciudadano, que el docente proporciona al estudiante y que ayuda a la construcción de la personalidad de él y a la creación de situaciones que contribuyan un entorno idóneo para el aprendizaje enseñanza." (p, 112)

- Resultados del trabajo del profesor.

Para reconocer estos resultados, es necesario evaluar el desempeño del educador:

Herrera (2009), citando a Lafourcade, afirma específicamente: "tiene como objetivo comprobar sistemáticamente de qué manera se han alcanzado los resultados de los objetivos que se previeron".

Según Valdés (2008), los resultados de la enseñanza son una fuente directa para conocer el rendimiento académico y el nivel de orientación valorativa de los alumnos.

1.3. Base Conceptual

Compromiso. Sentimiento que fomenta la participación responsable para lograr los objetivos de la organización

Comunicación. Acto de enviar mensajes con el fin de establecer relaciones sociales positivas.

Eficiencia es la capacidad de conseguir los efectos y resultados que se ha propuesto la organización teniendo en cuenta el grado y el plazo en el que se han de realizar.

Eficiencia. Es la capacidad de buscar las mejores y más adecuadas estrategias de utilización de los recursos de la organización para conseguir los objetivos propuestos.

Gestión: Es la capacidad de gestionar eficazmente los distintos procesos de la organización con la vista puesta en el cumplimiento de los objetivos y el logro de los resultados previstos.

Liderazgo. Es la capacidad de liderar una organización en el logro de las metas propuestas, en el análisis de sus resultados y en la mejora de su desempeño.

La motivación es la capacidad que tiene una organización para animar a sus miembros a dar lo mejor de sí mismos con el fin de alcanzar los objetivos predeterminados.

Trabajo en equipo. Es la capacidad de trabajar de forma colaborativa y competente para alcanzar los objetivos institucionales.

CAPÍTULO II

MÉTODOS Y MATERIALES

2.1 Tipo de Investigación

En este caso, se investigará cómo afecta el clima organizacional al desempeño docente en el ciclo 2018-I. El fin de investigación es comprender situaciones que se presentan en la realidad; como resultado, los resultados de la investigación proporcionan información que puede ser utilizada para cambiar la realidad estudiada.

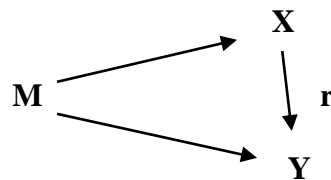
El objetivo del estudio es descriptivo y correlacional; describirá las variables y establecerá su relación entre sí. El objetivo del estudio es transeccional porque se recogerán todos los datos a la vez. (2013), p. 19 (Hernández, Zapata y Mendoza).

2.2. Método de Investigación

El estudio desarrolló el uso de los métodos inductivo y deductivo; el primero permitió establecer generalizaciones y conclusiones a partir de los datos recogidos para el estudio, y el segundo permitió comprender la situación global y establecer conclusiones específicas.

2.3 Diseño de Investigación

La investigación tiene un diseño no experimental y el siguiente esquema:



Donde:

M: Docentes de la Escuela de Física (ciclo 2018-I).

X: Variable Clima Organizacional

Y: Variable Desempeño Docente

r: Coeficiente de correlación

2.4 Población y muestra

Población:

La Población la integraron los 28 docentes adscritos al departamento académico de la escuela profesional de Física – ciclo 2018-I.

Muestra:

Dado que la población es finita, se consideró a todos los 28 docentes (censo) de la escuela profesional de Física de la UNPRG.

2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos

Las técnicas utilizadas en el recojo y manejo de la información fueron técnicas bibliográficas. Sirvieron de apoyo informativo para mantener el marco teórico.

Técnica: encuesta. Permitió recopilar los datos usados en la presente investigación, mediante dos cuestionarios con preguntas estructurados en formularios impresos y obtener la información sistemática para el procesamiento de los datos.

Los instrumentos aplicados en la presente tesis corresponden a instrumentos validados de la tesis: Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate Mesa”. Jesús María. Lima, 2016, de Rhomao Diego Barriga Rodriguez.

El instrumento que midió el clima organizacional fue un cuestionario, estuvo conformada por un total de 03 dimensiones (talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional) y 24 ítems y el instrumento para valorar el desempeño docente estuvo conformado por 04 dimensiones (capacidad pedagógica, responsabilidad en el desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa) y 25 ítems.

Tabla 1
Análisis de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	49

Referencia: Encuesta docente.

Apreciación:

La tabla 01, evidencia el alfa de Cronbach, con un valor de 0.918, valor próximo a 1,0, lo que señala que este es confiable.

2.6 Procesamiento y Análisis de Datos

Para determinar la confiabilidad del instrumento en la población de estudio, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, con el uso del SPSS.

Luego de la revisión de confiabilidad del instrumento, se aplicó a la población en estudio, observando con atención y cuidado cada una de las respuestas, para así registrar la información en un data base, utilizando el Excel.

Para recoger la información se usó como instrumento un cuestionario, con un listado de preguntas medida en escala de Likert, en el cual a cada ítem le corresponde un rango valorativo de 1 a 5, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Los resultados se presentan en tablas de frecuencias y figuras, en el análisis se realizó utilizando la estadística descriptiva y la correlación mediante la estadística inferencias.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

A. Descripción de la muestra

La muestra la integraron 28 docentes de la Escuela Profesional de Física de la FACFyM – UNPRG, de los cuales el 100% pertenece al género masculino. Ver tabla 02.

Tabla 2

Nº de educadores universitarios

		Frecuencia
Válido	"Femenino"	0
	"Masculino"	28
	Total	28

Referencia: Encuesta docente.

Teniendo en cuenta la Edad de los docentes encuestados, se registró que el 75 por ciento de los docentes tienen más de 45 años y el 20,8 por ciento tienen entre 35 a 45 años” (**Figura 1**).

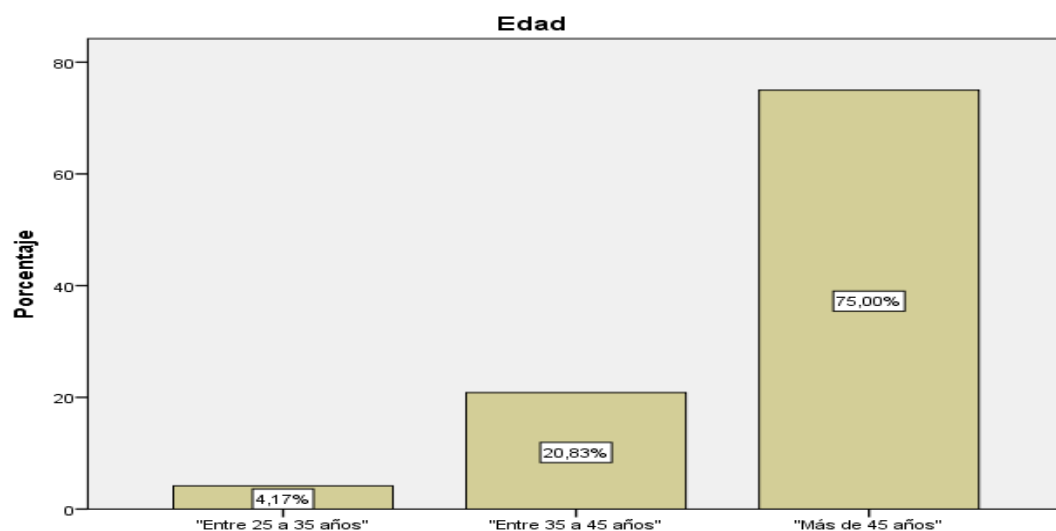


Figura 1. Registro de datos según edad de los educadores

Referencia: Encuesta docente.

En razón al período que vienen realizando su práctica pedagógica en la Escuela, se observa que más de la mitad de los educadores de la Escuela de Física (53,6%) tienen de 21 a más años de servicio, seguido del 35,7% de docentes que tienen entre 11 y 20 años de servicio. Asimismo, el menor porcentaje lo observamos en el grupo de docentes con menos de 5 años de servicio en la Escuela de Física (Figura 2).

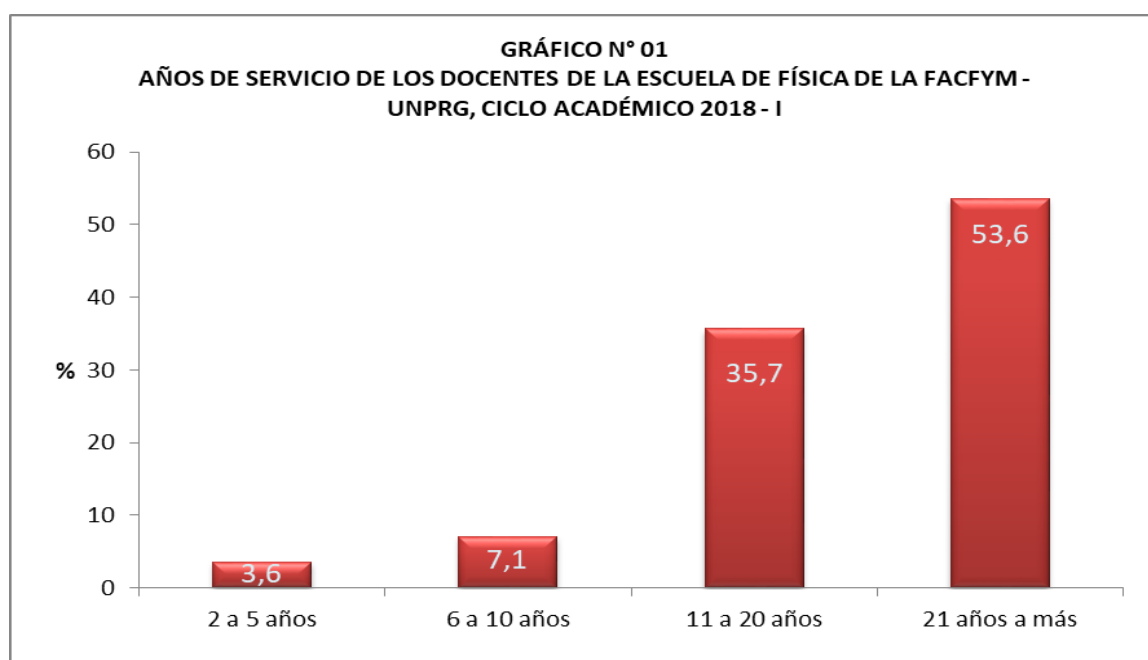


Figura 2. Registro de datos del tiempo que laboran en la Escuela de Física

Referencia: Encuesta docente.

B. Resultados de la Variable Clima organizacional y sus Dimensiones

Se presenta la variable Clima Organizacional y el resultado de sus dimensiones.

- **Dimensión Talento Humano**

Tabla 3. Resultados: Ítems de la dimensión Talento Humano

	Totalmente en Desacuerdo (%)	En Desacuerdo (%)	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo (%)	De Acuerdo (%)	Totalmente de Acuerdo (%)
Me siento muy complacido con mi ambiente de trabajo.	3,6	21,4	14,3	42,9	17,9
En la Escuela Profesional, el personal planifica cuidadosamente antes de ejecutar una acción.	3,6	39,3	21,4	25,0	10,7
Se evidencia un Plan para lograr los objetivos de la Escuela Profesional.	14,3	28,6	14,3	35,7	7,1
Siento que quienes dirigen la Escuela profesional están interesados en mi éxito como docente y/o trabajador	14,3	25,0	21,4	32,1	7,1
Si se elabora un nuevo plan estratégico estoy dispuesto de ofrecerme de voluntario para iniciar los cambios.	3,6	3,6	3,6	50,0	39,3
Los responsables administrativos de la escuela Profesional me impulsan a desarrollar mi trabajo de la manera que yo considere mejor.	7,1	32,1	32,1	21,4	7,1
Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento.	0,0	0,0	0,0	78,6	21,4
Considero que mi horario de trabajo me facilita atender mis necesidades personales.	0,0	25,0	7,1	53,6	14,3

Referencia: “TESIS Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016 “

Apreciación

Se evidencia que un 42,9% de docentes opinan que están de acuerdo y satisfechos con su ambiente de trabajo, pero el 21,4% está en desacuerdo. El 39,3% están en desacuerdo con la planificación que realiza la escuela y el 25,0% está de acuerdo. El 35,7% están de acuerdo con el plan para lograr los objetivos, mientras que el 28,6% están en desacuerdo.

El 32,1% está de acuerdo respecto a que sienten que los directivos están interesados en el éxito docente, sin embargo, el 25% está en desacuerdo. El 50% señalan estar de acuerdo con el nuevo plan estratégico y están dispuestos a servir de voluntarios para iniciar los cambios. El 32,1% se encuentra en desacuerdo con la motivación de los responsables administrativos, asimismo el 32,1% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y sólo el 21,4% está de acuerdo. El 78,6% está de acuerdo en señalar que son responsables de cumplir con los estándares de desempeño. Finalmente, el 53,6% se encuentra de acuerdo con el horario de trabajo que existe en la escuela, dado que les permite atender sus necesidades.

En la Figura 3, se presenta los resultados de la dimensión Talento Humano

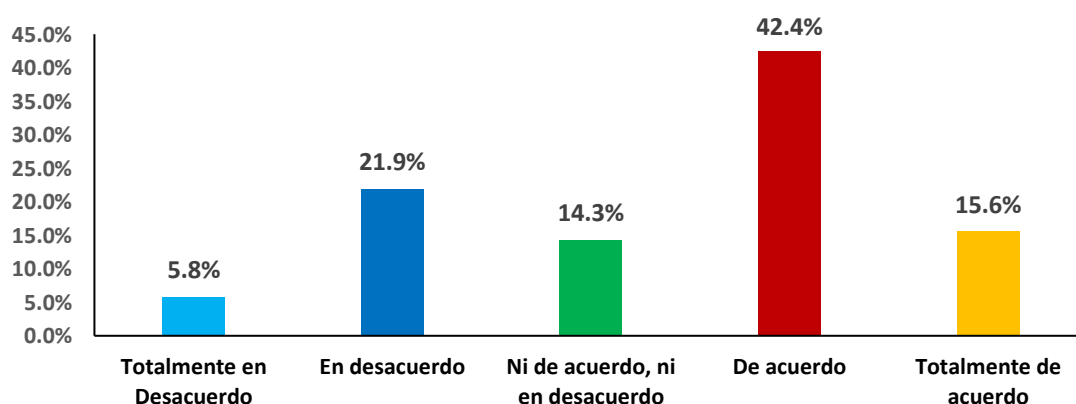


Figura 3 Resultados de la Dimensión Talento Humano

Referencia: Encuesta docente.

Apreciación

Un 42,4% de los educadores encuestados concuerdan con la dimensión talento humano, sin embargo, el 21,9% está en desacuerdo con esta dimensión.

- **Dimensión Diseño Organizacional**

Tabla 4. Resultados: Ítems de la dimensión Diseño Organizacional

	Totalmente en Desacuerdo (%)	En Desacuerdo (%)	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo (%)	De Acuerdo (%)	Totalmente de Acuerdo (%)
Me siento satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad en mi ambiente de trabajo.	17,9	39,3	21,4	14,3	7,1
Mi Escuela profesional me permite hacer las cosas que me gustan.	7,1	21,4	10,7	39,3	21,4
En la Escuela Profesional se capta un ambiente de tolerancia y la apertura a opiniones discordantes.	3,6	28,6	7,1	32,1	28,6
La Dirección de mi Escuela Profesional revela actitudes de estima, afecto y respeto hacia todas las personas.	7,1	28,6	21,4	32,1	10,7
Me siento en el deber de presentar propuestas y sugerencias para enriquecer mi trabajo.	0,0	3,6	3,6	53,6	39,3
En mi Escuela Profesional hay una buena comunicación entre los directivos y el personal encaminados a lograr las metas establecidas.	14,3	25,0	21,5	32,1	7,1
En la escuela Profesional al personal administrativo se le considera un cooperante valioso e importante.	7,1	14,3	17,9	53,6	7,1
Todos de los miembros de esta Escuela Profesional sienten que se les valora como persona, se les respeta y son tomados en consideración.	7,1	32,1	7,1	28,6	25,1

Referencia: “*TESIS Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”* Jesús María - Lima, 2016 “

Apreciación

Un 39,3 por ciento de los pedagogos opinan estar en desacuerdo con la limpieza, higiene y salubridad en los ambientes donde laboran, asimismo el 21,4% señala estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y sólo el 14,3% está de acuerdo. El 39,3% de los docentes están de acuerdo con la oportunidad que les brinda la escuela de hacer las cosas que les gusta y el 21,4% está en desacuerdo. El 32,1% está de acuerdo con las muestras de afecto y respeto que muestran en la Dirección de Escuela, sin embargo, el 28,6% manifiesta estar en desacuerdo. El 53,6% se encuentra de acuerdo con sentirse comprometidos y están dispuestos a presentar propuestas y sugerencias para mejorar en la labor docente. El 32,1% se encuentra de acuerdo con la comunicación que existe entre los directivos y el personal docente y el 25% está en desacuerdo.

El 53,6% de los docentes están de acuerdo en considerar al personal administrativo como un colaborador valioso. El 32,1% se encuentra en desacuerdo afirmando que no se sienten valorados y respetados como personas y no son tomados en consideración. En la figura 04 se presentan los resultados de la dimensión Diseño Organizacional.

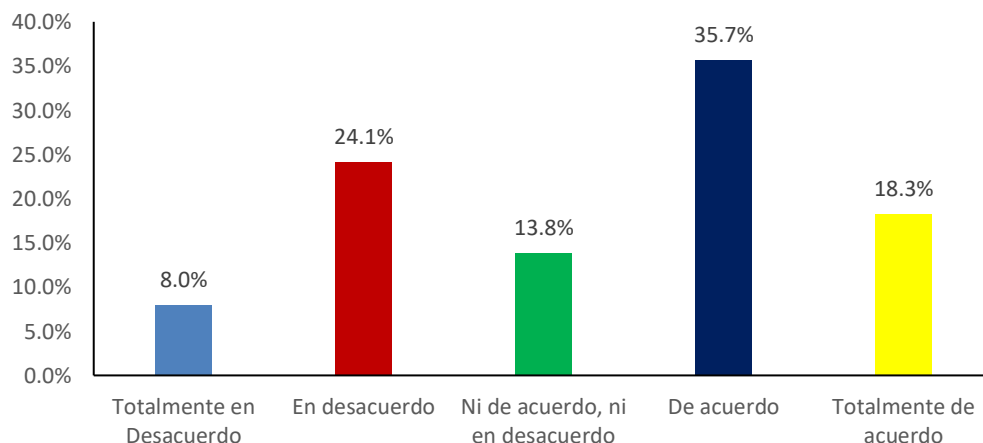


Figura 4 Resultados de la Dimensión Diseño Organizacional Apreciación

El 35,7% de los docentes encuestados precisan estar de acuerdo con el talento humano, sin embargo, el 24,1% afirman lo contrario.

• **Dimensión Cultura Organizacional**

Tabla 5
Resultados de los ítems de la dimensión Cultura Organizacional

	"Totalmente en Desacuerdo" (%)	"En Desacuerdo" (%)	"Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo" (%)	"De Acuerdo" (%)	"Totalmente de Acuerdo" (%)
Me retiro de mi ambiente de trabajo sintiéndome satisfecho de la labor que he realizado	3,6	3,6	10,7	50,0	32,1
El trabajo universitario que realizo es importante para el futuro de nuestro país.	0,0	0,0	0,0	46,4	53,6
Tengo conocimiento de las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo.	0,0	0,0	0,0	46,4	53,6
He hecho saber asertivamente errores, dudas o dificultades que se me han presentado al realizar mi trabajo.	0,0	0,0	17,9	60,7	21,4
La Dirección crea un ambiente de confianza y seguridad en el grupo del trabajo.	14,3	32,1	17,9	25,0	10,7
En esta Escuela profesional aprecian el trabajo que realizo.	7,1	28,6	25,0	25,0	14,3
Considero que necesito recibir capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante en mi desarrollo.	0,0	0,0	0,0	32,1	67,9
El diálogo que establezco con mis compañeros es asertivo y adecuado.	0,0	3,6	21,4	67,9	7,1

Referencia: “*TESIS Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”*
Jesús María - Lima, 2016 “

Apreciación

El 50% de profesores coinciden al señalar que terminan su rutina académica diaria satisfechos con el trabajo realizado y sólo el 3,6% están disconformes. El 46,4% de los docentes comparten estar de acuerdo con el trabajo realizado, porque consideran que hacen algo importante por el país y el 53,6% están totalmente de acuerdo.

El 53,6% se encuentran totalmente de acuerdo con el conocimiento de sus responsabilidades y deberes de sus puestos de trabajo. El 60,7% se encuentra satisfecho con la comunicación que han realizado, el cual ha sido de manera asertiva.

El 32,1% se encuentra en desacuerdo respecto a que la Dirección no crea un ambiente de familiaridad en el equipo de docentes, y un 25% está de acuerdo. El 28,6% están en desacuerdo respecto a que consideran que en la escuela profesional no valoran su trabajo. El 67,9% están totalmente de acuerdo en señalar que necesitan capacitación en algunas áreas de su interés, asimismo consideran que es importante para su desarrollo. Finalmente, el 67,9% se encuentra de acuerdo respecto a que la comunicación entre compañeros es asertiva y adecuada.

El siguiente gráfico detalla los resultados de la dimensión Cultura Organizacional

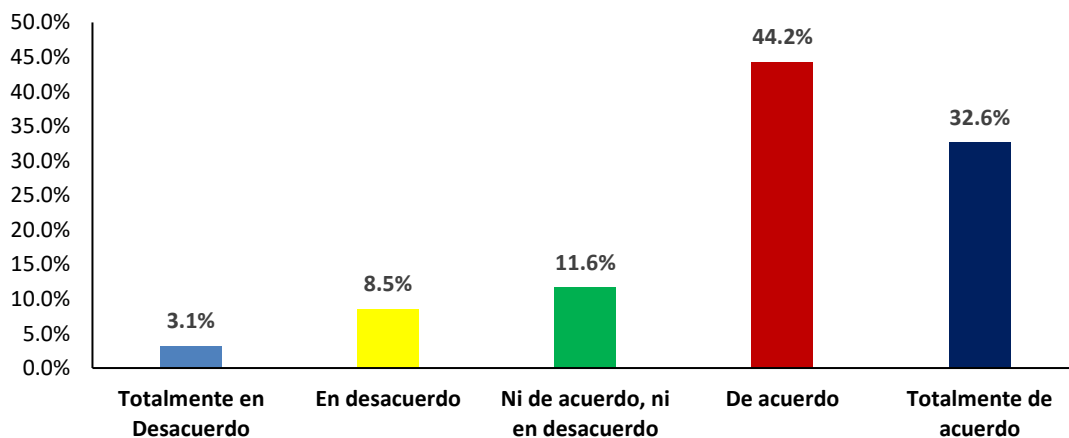


Figura 5 Resultados de la Dimensión Cultura Organizacional

Apreciación

Un 44,2% de maestros encuestados manifiestan estar en conformidad con la dimensión cultura organizacional de la Escuela Profesional de Física, y un 32,6% indican estar totalmente de acuerdo.

• Resultados de la variable Clima Organizacional

En la figura 6, se exhibe los resultados de la variable clima organizacional.

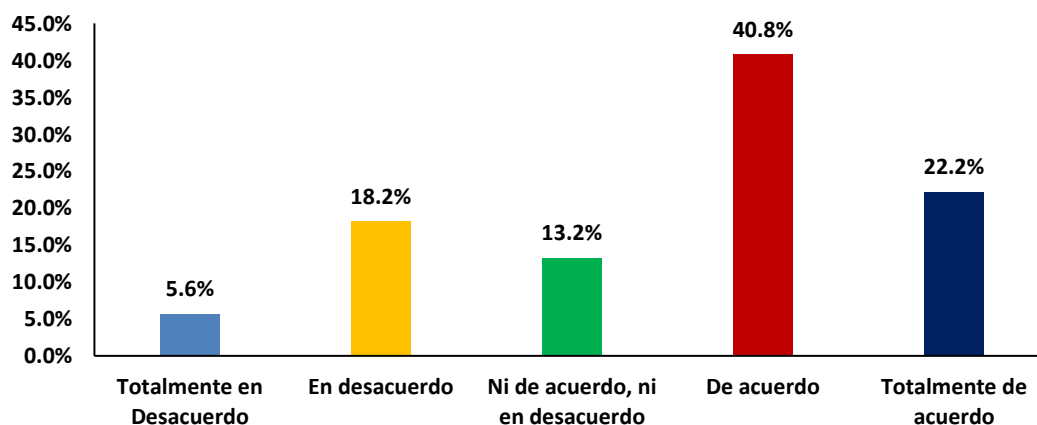


Figura 6. Resultados de la variable Clima Organizacional

Apreciación

El 40.8% de educadores expresan su acuerdo con el clima organizacional y el 18.2% está en desacuerdo con el clima organizacional de la Escuela Profesional de Física.

C. Resultados de la Variable Desempeño Docente y sus Dimensiones

- **Dimensión Capacidad Pedagógica**

Tabla 6

Datos registrados de los ítems de la dimensión Capacidad Pedagógica

	"Totalmente en Desacuerdo" (%)	"En Desacuerdo" (%)	"Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo" (%)	"De Acuerdo" (%)	"Totalmente de Acuerdo" (%)
Para el desarrollo de las áreas organiza, planifica y ejecuta su función universitaria.	0,0	0,0	25,0	39,3	35,7
Asiste a reuniones metodológicas y de orientación para el desarrollo de las actividades planificadas en las áreas.	0,0	7,1	28,6	60,7	3,6
Participa junto a otros docentes en actividades de intercambio de experiencias.	3,6	25,0	32,1	32,1	7,1
Para atender los diferentes estilos de aprendizaje de sus educandos modifica las actividades a desarrollar.	0,0	10,7	21,4	46,4	21,4
Conoce las directrices institucionales, reglamentos y normativas relacionados con el desarrollo curricular.	3,6	7,1	35,7	35,7	17,9
Hace uso de recursos didácticos para facilitar el desarrollo de sus actividades de aprendizaje.	0,0	3,6	17,9	53,6	25,0

Referencia: "TESIS Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza"
Jesús María - Lima, 2016 "

Apreciación

Un 39,3% comparten la idea en que organizan, planifican y ejecutan su función universitaria para el desarrollo de las áreas y el 35,7% está totalmente de acuerdo. El 60,7% afirman estar de acuerdo en que asisten a capacitaciones pedagógicas y de pautas para la ejecución de las tareas planificadas en las áreas y el 28,6% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. El 32,1% está de acuerdo en que forman parte de actividades de intercambio de experiencia con otros maestros y el 32,1% opina que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. El 46,4% coinciden en señalar que adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de sus educandos.

El 35,7% señala estar de acuerdo en que conocen las directivas institucionales, reglamentos y normas relacionados con el currículo. El 53,6% afirman que emplean estrategias didácticas para mejorar el proceso de aprendizaje - enseñanza.

En la figura 7, se presenta el registro de datos de la dimensión Capacidad Pedagógica.

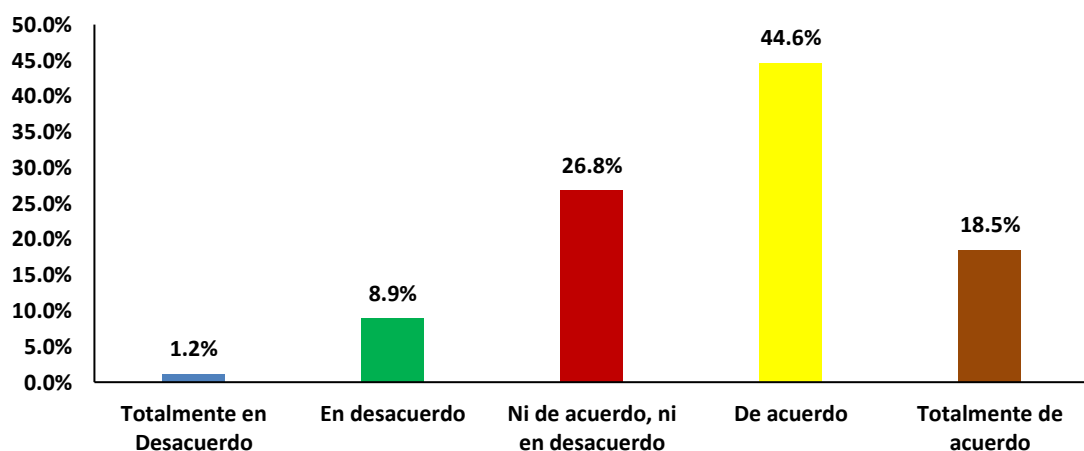


Figura 7. Resultados de la Dimensión Capacidad Pedagógica

Apreciación

Un 44.6% de profesores están de acuerdo y el 8.9% en desacuerdo con la capacidad pedagógica de los docentes.

- **Dimensión Responsabilidad en el Desempeño**

Tabla 7

Resultados por ítem de la dimensión Responsabilidad en el Desempeño

	"Totalmente en Desacuerdo" (%)	"En Desacuerdo" (%)	"Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo" (%)	"De Acuerdo" (%)	"Totalmente de Acuerdo" (%)
Sus clases desarrolladas demuestran ser motivadoras, entretenidas e interesantes.	0,0	0,0	10,7	71,4	17,9
Es estructurado y organizado al presentar y exponer sus sesiones de clase.	0,0	3,6	3,6	82,1	10,7
Impulsa en el desarrollo de sus prácticas universitarias: el análisis, la creatividad, la valoración, la crítica y la solución de problemas.	0,0	0,0	3,6	64,3	32,1
En su práctica docente hace uso de diversas estrategias, métodos, medios y materiales.	0,0	3,6	14,3	64,3	17,9
Demuestra el respeto, solidaridad, justicia, libertad entre todos y ante los demás.	0,0	0,0	7,1	50,0	42,9
Promueven el autodidactismo y la investigación.	0,0	0,0	7,1	75,0	17,9

Referencia: “*TESIS Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”*
Jesús María - Lima, 2016 “

Apreciación

Un 71,4 por ciento de encuetados está de acuerdo con el desarrollo de sus sesiones de clase porque afirman que son motivadoras, entretenidas e interesantes.

Un 82,1% de los docentes concuerdan al afirmar que se guían de una estructura organizada para presentar y exponer sus sesiones de aprendizaje. El 64,3% coinciden al señalar que fomentan en sus clases el análisis, la creatividad, la valoración, la crítica y la solución de problemas. El 64,3% se encuentran de acuerdo con el uso de estrategias, métodos, medios y materiales que utilizan en su práctica docente.

El 50% exponen que demuestran actitudes de respeto, solidaridad, justicia, libertad entre todos y ante los demás. Un 75% está de acuerdo con indicar que promueven el autodidactismo y la investigación.

Registro de datos de la dimensión Responsabilidad en el desempeño.

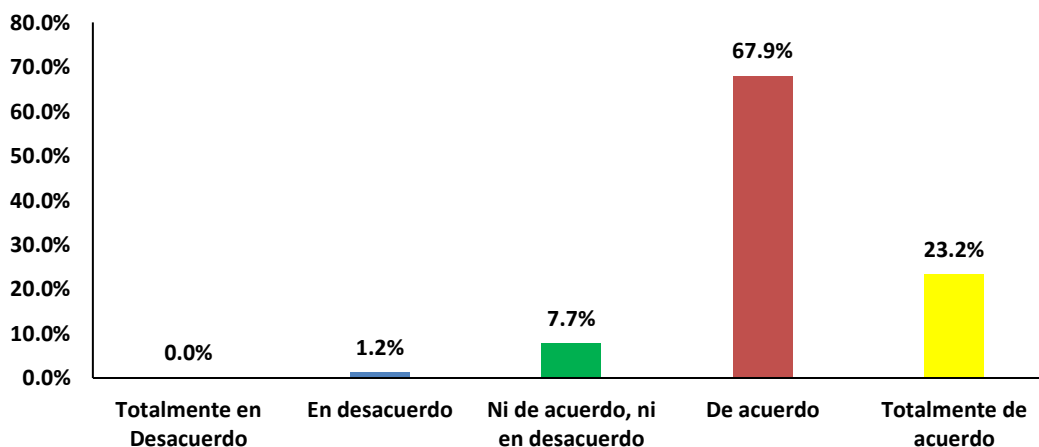


Figura 8. Resultados de la Dimensión Responsabilidad en el Desempeño

Apreciación

El 67,9% de los maestros expresan conformidad con la dimensión Responsabilidad en el desempeño y un 23.2% opinan lo contrario.

- **Dimensión Relaciones Interpersonales**

Tabla 8

Datos registrados de la dimensión Relaciones Interpersonales

	"Totalmente en Desacuerdo" (%)	"En Desacuerdo" (%)	"Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo" (%)	"De Acuerdo" (%)	"Totalmente de Acuerdo" (%)
Es puntual al asistir a la universidad y al dictado de sus clases.	0,0	3,6	3,6	50,0	42,9
Demuestra entrega, servicio y vocación hacia su Escuela Profesional, la vida y la comunidad.	0,0	0,0	0,0	60,7	39,7
Le interesa el mejorar la autoestima de sus alumnos.	0,0	3,6	7,1	57,1	32,1
Siente ser reconocido favorablemente por su Escuela profesional.	3,6	7,1	35,7	42,9	10,7
Para el desarrollo de sus sesiones de clase se vale de ejemplos y casos de la vida real.	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0
Rige su actuar de acuerdo a las normas vigentes dentro y fuera de su Escuela Profesional.	0,0	0,0	7,1	53,6	39,3

Referencia: “*TESIS Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”*
Jesús María - Lima, 2016 “

Apreciación

El 50% precisa concordancia con la práctica del valor de la puntualidad, ya que está presente en forma puntual en la universidad y en el dictado de sus horas pedagógicas. El 60,7% están de acuerdo en señalar que evidencian actitudes de entrega, servicio y vocación en su escuela profesional, su vida y comunidad.

El 57,1% está de acuerdo en que se preocupan adoptar acciones que contribuyan mejorar la autoestima de sus estudiantes. El 42,9% de los docentes indican estar de acuerdo con que es reconocido favorablemente por su escuela profesional, sin embargo, el 35,7% señala lo contrario.

El 75% señalan estar de acuerdo con la incorporación de situaciones significativas para el dictado de sus actividades pedagógicas.

Finalmente, el 53,6% señala cumplir con las normas vigentes dentro y fuera de su escuela profesional.

La figura 9, evidencia los resultados de la dimensión Relaciones Interpersonales

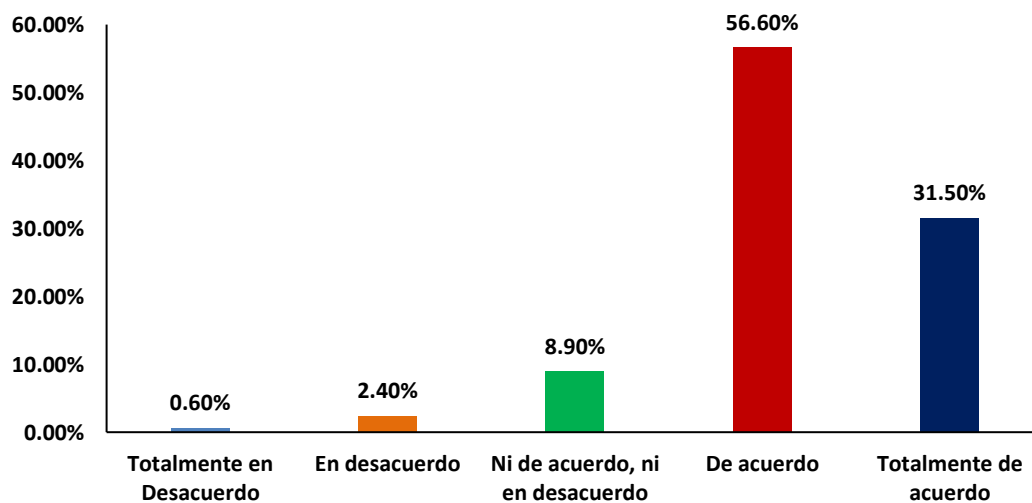


Figura 9. Resultados de la Dimensión Relaciones Interpersonales

Apreciación

Un 56.6% de docentes evaluados determinan conformidad con la dimensión relaciones interpersonales desarrollada en la Escuela Profesional de Física-UNPRG.

- **Dimensión Resultados de la Labor Educativa**

Tabla 9

Registro de datos de la Dimensión Labor Educativa

	“Totalmente en Desacuerdo” (%)	"En Desacuerdo" (%)	"Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo" (%)	"De Acuerdo " (%)	"Totalmente de Acuerdo" (%)
Hace llegar a su Escuela profesional proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje.	3,6	7,1	25,0	50,0	14,3
Está comprometido en las actividades y aplicación de valores en su Escuela profesional	0,0	7,1	35,7	50,0	7,1
Fomenta actividades que permiten la participativas y colaboración entre docentes con una actitud positiva.	3,6	10,7	28,6	46,4	10,7
Proyecta imagen de satisfacción en su labor docente.	0,0	3,6	14,3	46,4	35,7
Efectúa trabajo de tutoría o asesoría a los estudiantes.	0,0	0,0	7,1	60,7	32,1
Ejecuta actividades y proyectos acordes con los objetivos de su escuela Profesional.	0,0	0,0	35,7	46,4	17,9
Participa activamente en su escuela Profesional.	0,0	3,6	39,3	39,3	17,9

Referencia: “TESIS Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”
Jesús María - Lima, 2016 “

Apreciación

Un 50%, concuerdan con la presentación de proyectos novedosos, creativos y de mejora del aprendizaje y el 25% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo. El 50% está de acuerdo en señalar que participan en las actividades programadas por su escuela y en la aplicación de los valores que guían el actuar institucional y el 35,7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

El 46,4% está de acuerdo con promover actividades que involucren la participación y colaboración entre maestros evidenciando una actitud de bien y de compromiso. El 46,4% se encuentran de acuerdo en señalar que proyectan una imagen de satisfacción en su función educativa. El 60,7%, está de acuerdo en realizar trabajo de asesoría tutorial a sus educandos. El 46,4%, está de acuerdo con la ejecución de acciones y proyectos que respondan a los fines de la escuela de Física.

El 39,3% menciona estar de acuerdo en señalar que participa de manera activa en la escuela de física, sin embargo, también el 39,3% es indiferente, es decir no muestra preferencia alguna.

En la figura 10, se registran los datos de la dimensión Labor Educativa.

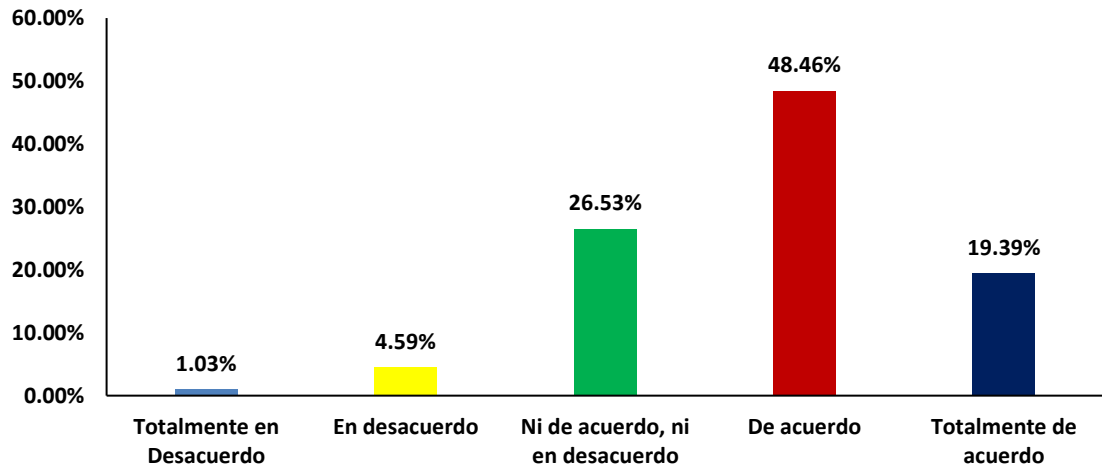


Figura 10. Registro de datos de la dimensión Resultados de la Labor Educativa

Fuente: Encuesta a docentes.

Apreciación

El 48,46 % de los docentes encuestados precisan un acuerdo referente a la dimensión labor educativa y el 26,5% señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

• Resultados de la variable Desempeño Docente

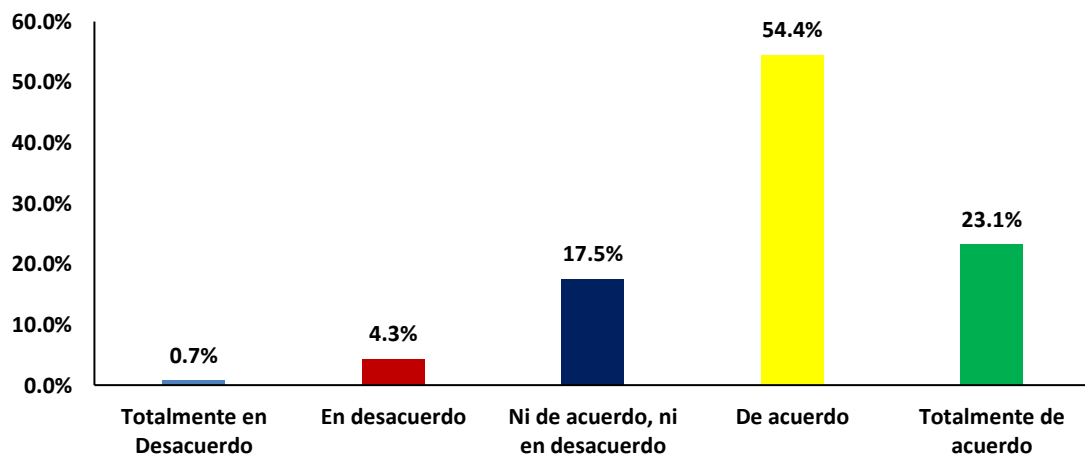


Figura 11. Resultados de la Variable Desempeño Docente

Fuente: Encuesta a docentes

Apreciación

El 54,4% de los educadores universitarios encuestados manifiestan que se encuentran de acuerdo con el desempeño docente, pero también el 17,5% se encuentra indiferente, es decir ni de acuerdo ni en desacuerdo.

D. Contrastación de Hipótesis

correlación entre el Clima Organizacional y el desempeño docente

Tabla 10

Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente

		Variable Desempeño Docente
Variable	Correlación de Pearson	,712**
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
N		28

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

Fuente: Encuesta a docentes

Apreciación

Existe correlación directa ($r=,712$) entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Docente, esto significa que el buen clima influye de manera directa en el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Física.

3.2. Discusión

Para medir la variable clima organizacional se utilizaron tres dimensiones: talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional.

Los profesores de la Escuela Profesional de Física están de acuerdo y satisfechos con el clima laboral (42,9%), y están de acuerdo con la dimensión talento humano (42,4%) pero no con la planificación de la escuela profesional (39,3%).

Además, los resultados muestran, mientras el 35,7% de los encuestados está de acuerdo con la dimensión de diseño organizacional, el 39,3% restante está en desacuerdo con la limpieza, higiene y salud del entorno. En consecuencia, la escuela debe poner en marcha estrategias para animar a todos a mantener un entorno limpio y saludable, aunque el 32,1% de los encuestados está de acuerdo en que hay que mejorar los canales y medios de comunicación. Por último, el 44,2% de los encuestados está de acuerdo con la cultura organizativa. Sin embargo, el 32,1 por ciento está en desacuerdo, afirmando que la dirección no fomenta un clima de confianza y seguridad para los miembros del grupo. Por lo tanto, la escuela necesita cambiar la forma en que se desarrolla la dirección para fomentar un ambiente positivo que favorezca la cooperación entre todas las partes. Por último, el 28,6% de los encuestados está en desacuerdo con la idea de que la cultura es aceptable.

La variable desempeño docente se evaluó mediante cuatro factores: capacidad pedagógica, responsabilidad en el desempeño, relaciones interpersonales y labor educativa.

Los resultados muestran que el 54,4% de los profesores están satisfechos con el trabajo que realizan en el aula, y el 44,6% con sus competencias pedagógicas. Esto es así cuando se asiste a reuniones metodológicas y se planifican, organizan y realizan actividades de aprendizaje adecuadas con materiales didácticos.

El 67,9% de los profesores se encuentran de acuerdo con la dimensión responsabilidad en el desempeño, destacando que en cada sesión de clase evidencian que estas son motivadoras, presentan su información de forma ordenada y estructurada, y promueven el análisis.

La mayoría de los encuestados (56,6 por ciento) afirma que están de acuerdo entre ellos, que asisten a clase con regularidad, que ofrecen su tiempo y talento a la escuela profesional de física, que se preocupan por fomentar la autoestima de los alumnos y que siguen las normas institucionales.

Finalmente, encontramos un 48,46 por ciento de acuerdo con los resultados de su labor educativa, dado que participan en las actividades planificadas, ofrecen proyectos innovadores, colaboran con otros profesores, proyectan un sentimiento de satisfacción y crecen como personas.

Existe una correlación directa entre las variables clima organizacional y desempeño docente, con un valor de R-cuadrado de .712 (71,2%), lo que indica que un clima organizacional propicio influye directamente para el mejor desempeño docente en la Escuela Profesional de Física.

Estos hallazgos coinciden con los realizados por Barriga (2016), quien afirma que existe una relación significativa y directa entre el clima organizacional y el rendimiento docente en la "Universidad Jaime Bausate y Meza" Jesús María Lima, con un margen de error del 5% y un nivel de significación de 1000. descubrió en su investigación una correlación de 0,75 (75,5 por ciento).

Por su parte Bustamante (2017), encontró que sí existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño del docente, esta correlación directa en un nivel francamente bajo, en el parecer de los docentes del instituto técnico Avansys, con un valor

“r” de 0.478. También Chávez (2015), demostró que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima, con una correlación de Rho de Spearman de ,586, señalando que existe una asociación moderada.

Estos resultados nos señalan que la evaluación del clima organizacional es muy importante, porque tiene influencia directa en el desempeño de los docentes, por lo que es necesario evaluarlo de manera permanente para identificar posibles factores que puedan influenciar negativamente.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

- Que el 40,8 por ciento de los profesores está de acuerdo con el clima organizacional de la Escuela Profesional de Física; el 42,4 por ciento con el talento humano; el 35,7 por ciento con el diseño organizativo del centro; y el 44,2 por ciento con la cultura organizacional.
- Que el 54,4 por ciento de los docentes está de acuerdo con su desempeño, el 44,6 por ciento con su capacidad pedagógica, el 67,9 por ciento con su responsabilidad en el desempeño, el 56,6 por ciento de acuerdo respecto a las relaciones interpersonales y finalmente, el 48,46 por ciento de acuerdo a la dimensión resultados de su labor educativa.
- Finalmente, se determina que existe una correlación directa ($r = .712$) entre las variables clima organizacional y desempeño docente, lo que indica que un mejor clima laboral redundará en un mejor desempeño docente en la Escuela Profesional de Física.

CAPÍTULO V

RECOMENDACIONES

- Implementar la evaluación del desempeño docente en la escuela profesional de educación física, que premie a los profesores que obtienen los mejores resultados.
- Implementar un programa de educación ambiental en coordinación con las áreas administrativas y de servicios de la universidad, educando al alumnado sobre la importancia de mantener ambientes limpios.
- Implementar un programa de comunicación interna en la escuela que mejore la comunicación y fomente un sentido de confianza entre todos los miembros del Departamento de Educación Física.
- Fortalecer la administración de la investigación y la tutoría que contribuye a elevar los estándares de rendimiento académico.
- Por último, se aconseja realizar reuniones periódicas para fortalecer el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la escuela profesional de física.

BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA

- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires: Granica.
- Alves, J. (marzo, 2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte, 9 (1-2), pp. 123-124.
- Barriga Rodríguez, R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María -Lima, 2016*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 18 de enero de 2019, de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/5177>
- Bermúdez Aponte, J. J., Pedraza Ortiz, A., & Rincón Rivera, C. I. (2015). *El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 17(3). Recuperado el 12 de 2019 de marzo, de <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/413/1289>
- Bustamante Agip, V. J. (2017). *Clima organizacional y desempeño del docente en un Instituto Técnico de Lima, noviembre 2016*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo.
- Chávez Chávez, O. E. (2015). *Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Argentina, Lima, 2015*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Recuperado el 14 de diciembre de 2018, de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/162510>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill.
- Estrada Romero, P. A. (2017). *Estrategias de gestión organizacional para mejorar el clima institucional de la Escuela Profesional de Matemática en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo - Lambayeque, 2016*. Tesis de Grado de Maestría, Facultad de Ciencias Históricas Sociales y Educación- Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, Lambayeque.
- Goncalvez, A. (1997). <http://www.geocities.ws>. Recuperado el 21 de agosto de 2018, de <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructura y proceso*. Madrid: Prentice-Hall.
- Hernández, R.; Zapata, N. & Mendoza C. (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato*.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Menarguez, J. y Saturno, P. (1999, 05 de marzo). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Revista Atención Primaria. Recuperado de <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-descripcion-del-clima-organizacional-equipos-14776>
- Mendez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- 0educativas%20de%20la%20Ciudad%20Satélite%20Santa%20Rosa-Región%20Callao.pdf
- Reyes Cano, L. M. (2007). www.angelfire.com.
- Sánchez Moreno, M. R., & López Yáñez, J. (2013). <https://idus.us.es>. Recuperado el 04 de octubre de 2018, de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/34306>

Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. México: Manuel Moderno.

Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M. Á., & Espinoza Freire, E. (abril - junio de 2017). *Estudio sobre el Clima Organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala*. Universidad y Sociedad, 9(2). Recuperado el 21 de marzo de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022
www.unprg.edu.pe



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Roxana Tiglia
Título del ejercicio: Tesis Roxana Final
Título de la entrega: Revision tesis Final
Nombre del archivo: PROF_ROXANA_TIGLIA_A.docx
Tamaño del archivo: 1.97M
Total páginas: 61
Total de palabras: 10,193
Total de caracteres: 57,470
Fecha de entrega: 21-nov.-2022 07:43p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1960763636

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y
EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAestría EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN



TESIS

"Influencia del clima organizacional en el desarrollo docente en la
Escuela Profesional de Física de la Facultad de Ciencias Exactas y
Matemáticas de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de
Lambayeque, Ciclo 2020 - I"

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestría en Ciencias de la
Educación con mención en: Docencia y Gestión Universitaria

Investigador(a): Tiglia Nivia Rosales Vercillo
Asesor: Delgado Wong, Martín Augusto

Lambayeque - Perú
2020

Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

MARTIN AUGUSTO DELGADO WONG
DNI: 17610776
DOCENTE ASESOR

Revision tesis Final

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	21%	7%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	

		<1 %
10	docs.google.com Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	scielo.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
16	1library.co Fuente de Internet	<1 %
17	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	eprints.ucm.es Fuente de Internet	<1 %

20	igobernanza.org Fuente de Internet	<1 %
21	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



M.Sc. Martín Augusto Delgado Wong
Asesor