



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
LICEO NACIONAL BOLIVARIANO TAGUANES NER (050) TINAQUILLO
ESTADO COJEDES**

AUTOR: Lcdo. BARRIOS, MANUEL
TUTOR: MAGS. PINTO SÁNCHEZ, ANA

Valencia, abril 2015



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
LICEO NACIONAL BOLIVARIANO TAGUANES NER (050) DE
TINAQUILLO ESTADO COJEDES**

AUTOR: LCDO. BARRIOS, MANUEL

**Trabajo de grado presentado a la
Universidad de Carabobo, para optar
al título de Magíster en Gerencia
Avanzada en Educación.**

Valencia, Abril 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACION EDUCATIVA



VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado Examinador designado para la evaluación del Trabajo de Grado, titulado: **DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL LICEO NACIONAL BOLIVARIANO TAGUANES NER (050) DE TINAQUILLO ESTADO COJEDES**, presentado por la **Licdo. Manuel Barrios**, titular de la cédula de identidad N° **17.890.979**, para optar al Título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Aprobado o trabajo óptimo: _____

Nombre	Apellido	C.I.	Firma

Valencia, Abril 2015

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado fuerza y salud para culminar satisfactoriamente esta etapa de mi vida.

Seguidamente a mis padres por ser siempre mi ejemplo y apoyarme continuamente a seguir en el cumplimiento de mis metas.

A mi hija, por ser el motivo y la luz que me inspira a continuar esforzándome siempre.

Y por último a mis hermanos por estar a mi lado brindándome ayuda y cariño cada vez que los necesité.

Manuel Barrios

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Carabobo, especialmente a la Facultad de Ciencias de la Educación en el área de postgrado por brindarme la oportunidad de hacer realidad una de mis metas y formarme como Magíster en Gerencia Avanzada en Educación.

A la Dra. María Luisa Trestini, por guiarme con su extraordinaria sabiduría en el trabajo de investigación además de mostrarme su dedicación, entrega, compromiso, paciencia y amor por su trabajo.

A la Magíster Ana Pinto Sánchez muy especialmente, quien me colaboró con su experiencia y guía en la realización de mi trabajo.

A los profesores validadores y todos aquellos docentes que atentamente colaboraron en la realización de la investigación efectuando las correcciones pertinentes que permitiera su efectividad.

Y finalmente a los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes quienes participaron afectuosamente como población de estudio en esta investigación y que prestaron su ayuda muy amablemente.

Manuel Barrios

INDICE

pp.

DEDICATORIA.	III
AGRADECIMIENTO.	IV
INDICE GENERAL.	V
INDICE DE CUADROS.	VII
INDICE DE GRÁFICOS.	VIII
RESUMEN.	IX
ABSTRAC.	X
INTRODUCCIÓN.	1

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.	3
Objetivos de Investigación.	8
Objetivo General.	8
Objetivos específicos.	8
Justificación.	8

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación.	10
Bases Teóricas.	13
Bases Legales.	31
Operacionalización de variables.	37

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación.	39
Diseño de Investigación.	39
Sujetos de la Población.	40
Población.	40
Muestra.	40
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	41
Validez.	41
Confiabilidad.	42

CAPÍTULO IV: MARCO ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Diagnostico de la investigación.44

Análisis de los resultados. 45

CONCLUSIONES.75

RECOMENDACIONES.78

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.80

ANEXOS. 83

ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS

	pp.
Tabla N° 1: Codificación obtenida de la aplicación del instrumento para los ítems 1, 2 y 3	47
Tabla N° 2: Resultados obtenidos por la aplicación del instrumento para los ítems 4 y 5.....	49
Tabla N° 3: Distribución de frecuencia de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento para los ítems 6, 7 y 8.....	54
Tabla N° 4: Resultados obtenidos por la aplicación del instrumento para los ítems 9,10 y 11.....	57
Tabla N° 5: Resultados obtenidos por la aplicación del instrumento para los ítems 12 y 13.....	59
Tabla N° 6: Resultados obtenidos por la aplicación del instrumento para los ítems 14 y 15.....	62
Tabla N° 7: Resultados obtenidos por la aplicación del instrumento para los ítems 16,17 y 18.....	65
Tabla N° 8: Resultados obtenidos por la aplicación del instrumento para los ítems 19, 20 y 21.....	67
Tabla N° 9: Resultados obtenidos por la aplicación del instrumento para los ítems 22, 23 y 24.....	69
Tabla N° 10: Resultados obtenidos por la aplicación del instrumento para los ítems 25, 26 y 27.....	71
Tabla N° 11: Resultados obtenidos por la aplicación del instrumento para los ítems 28, 29 y 30.....	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	pp.
Gráfico N° 1: Diagrama de barras de los resultados de los ítems 1, 2 y 3	

.....	54
Gráfico N° 2: Diagrama de barras de los resultados de los ítems 4 y 5	
.....	57
Gráfico N° 3: Diagrama de barras de los resultados de los ítems 6, 7 y 8	
.....	59
Gráfico N° 4: Diagrama de barras de los resultados de los ítems 9, 10 y 11	
.....	62
Gráfico N° 5: Diagrama de barras de los resultados de los ítems 12 y 13	
.....	65
Gráfico N° 6: Diagrama de barras de los resultados de los ítems 14 y 15	
.....	67
Gráfico N° 7: Diagrama de barras de los resultados de los ítems 16, 17 y 18	
.....	69
Gráfico N° 08: Diagrama de barras de los resultados de los ítems 19, 20 y 21	
.....	73
Gráfico N° 09: Diagrama de barras de los resultados de los ítems 22, 23 y 24	
.....	75
Gráfico N° 10: Diagrama de barras de los resultados de los ítems 25, 26 y 27	
.....	77
Gráfico N° 11: Diagrama de barras de los resultados de los ítems 28, 29 y 30	
.....	79



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
LICEO NACIONAL BOLIVARIANO TAGUANES NER (050) DE
TINAQUILLO ESTADO COJEDES

Autor: Lcdo. Manuel Barrios
Tutora: Magíster Ana Pinto Sánchez
Año: 2015

RESUMEN

El proceso de enseñanza-aprendizaje, es un trabajo colectivo de todos sus miembros y su efectividad depende en gran medida de las habilidades de sus docentes y la capacidad de gestión de sus directivos. Es por ello, que el ambiente o clima de toda organización es importante, para que exista un buen desempeño laboral. De este modo, la investigación tiene por objetivo establecer la relación del desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050). El estudio es de tipo descriptivo con diseño de campo no experimental. Debido a que la población es finita no se utiliza técnicas de muestreo, es tipo censo, compuesta por 17 docentes de la institución. Para recoger la información se utilizó la técnica de la encuesta con un instrumento cuestionario de escala múltiple de tres alternativas de respuestas, siempre, casi siempre o nunca, el cual fue sometido a la validez de constructo, contenido y juicio de tres (3) expertos. La confiabilidad se estableció a través del Alpha de Cronbach, con resultado de 0,89, altamente confiable. Se concluyó que el clima organizacional y el desempeño docente están relacionados, puesto que las características presentes en el clima de la institución afectan directamente la labor de los docentes y es por ello, que los educadores muestran deficiencia al realizar su trabajo en la institución, puede mencionarse que el desempeño evidenciado en los docentes también afecta el ambiente que los rodea creando así, un clima inadecuado para el ejercicio de la enseñanza y el aprendizaje.

Descriptor: Desempeño docente, clima organizacional, gerencia educativa

Línea de Investigación: Procesos gerenciales

Temática: gerencia educativa

Subtemática: clima organizacional

Campo: Educación.

Área Prioritaria FaCE: Gerencia Educativa

Área Prioritaria UC: Educación



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



TEACHING AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN THE
NATIONAL WEATHER LICEU BOLIVARIANO TAGUANES NER (050) THE
TINAQUILLO STATE COJEDES

Author: Lcdo. Manuel Barrios

Tuthor: Magíster Ana Pinto Sánchez

Year: 2015

ABSTRACT

The process of teaching and learning, is a collective work of all its members and its effectiveness depends largely on the skills of their teachers and the management capacity of its managers. It is for this reason that the environment or climate of the whole organization is important for there to be a good job performance. Thus, research is to establish the relationship of teacher performance in the organizational climate in the National Bolivarian High School Taguanes NER (050). The study is descriptive, not experimental design field. Because the population is finite no sampling techniques are used, it is census type, consisting of 17 teachers of the institution. To collect the information the survey technique was used with a questionnaire instrument multiscale three alternative answers always, almost always or never, which was submitted to the construct validity, content and trial of three (3) experts . Reliability was established through Cronbach's Alpha, resulting in 0.89, highly reliable. It was concluded that organizational climate and teacher performance are related, since the features present in the climate of the institution directly affect the work of teachers and is therefore educators show deficiency in executing their work at the institution, you can mentioned that the performance evidenced in teachers also affects the environment around creating an unsuitable climate for the exercise of teaching and learning.

Descriptors: Teacher performance, organizational climate, educational management

Research Line: Management Processes

Theme: Educational management

Sub-theme: Organizational climate

Field: Education.

Face Priority Area: Education Management

UC Priority Area: Education

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas son un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan juntas para el logro de un propósito determinado por la misma, y están conformadas por un conjunto de elementos relacionados entre sí, tales como la estructura organizacional, los procesos que ocurren dentro de ella y la conducta de los individuos. La interacción de los componentes antes mencionados produce patrones de relación variados y específicos que encajan dentro de lo que se ha denominado clima organizacional.

El clima organizacional está estrechamente relacionado con el estímulo de los miembros de la organización, por lo que se está ligado a la personalidad o carácter del ambiente de la organización. El clima de cualquier organización puede ser cambiante debido a las distintas situaciones que se presenta en la misma, si la motivación de los miembros es elevada el clima tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los participantes, cuando la motivación del personal es baja por temores o frustración o por barreras a satisfacciones de necesidades personales el clima organizacional tiende a bajar.

En este sentido, el denominado clima organizacional puede determinar y condicionar el comportamiento de los empleados pertenecientes al Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050), favoreciendo o desfavoreciendo el grado de desempeño con respecto a los fines del mismo.

Con respecto, al desempeño laboral, a opinión de Álvarez (1992) “es el cumplimiento de las funciones del proceso educativo”, y Robbins y Coulter (2011), por su parte, plantea que dicho desempeño va a depender de las habilidades intelectuales y físicas necesarias para su desenvolvimiento en el puesto de trabajo, por lo cual deben considerar los requisitos exigidos en el perfil del mismo. Tomando en cuenta estas definiciones, el desempeño docente debe dirigirse no solo al cumplimiento de las funciones dentro del proceso educativo, sino hacia otras

actividades como la disposición del docente para planificar, organizar y controlar todas las actividades dentro del proceso educativo donde labora.

En tal sentido, la presente investigación estudia la relación del clima organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) de Tinaquillo Estado Cojedes, en el desempeño laboral de los docentes de la institución antes mencionada, describiendo aspectos relativos a ambas variables, como son la motivación, el liderazgo, la comunicación y la toma de decisiones, detallando, de esta forma, como afecta dicho clima en el desempeño del personal objeto de estudio.

Por consiguiente, esta investigación se estructuró en cinco capítulos. El capítulo I, donde se presenta el planteamiento del problema, los objetivos y justificación de dicho estudio. En el capítulo II, se hace referencia a los antecedentes de la investigación relacionados con el tema, las bases teóricas con su respectivas fundamentación, así como las bases legales que las sustentan.

En el capítulo III, se define el marco metodológico utilizado para llevar a cabo el estudio, el cual está constituido por el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos. El capítulo IV, que representa el análisis de la recolección de los datos, así como, la interpretación de los resultados. El capítulo V las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Y finalmente se presentan las referencias bibliográficas los anexos respectivos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La finalidad de toda institución educativa en todos sus niveles, es la formación integral del ser humano. Es por ello que, para lograr cumplir con esta exigente misión, es necesario que los docentes que desempeñan allí también se encuentren en las mejores condiciones para impartir sus conocimientos, por esto, surge una variable relacionada con el factor humano de las instituciones educativas, conocido como Clima Organizacional; el cual, es uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano, en los niveles de productividad y de calidad que ofrecen las instituciones. Dependiendo del nivel alcanzado, el Clima Organizacional es una de las principales fortalezas o debilidades de las organizaciones y un aspecto fundamental para elevar los niveles de la calidad del servicio educativo.

Brunet (2002), argumenta que el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización así como las características personales de un individuo que pueden constituir su personalidad. Es muy contundente, que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo, en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de interactuar con el resto de los miembros de la organización.

Es por esto que, el clima organizacional debe considerarse como un fenómeno contextual de gran influencia, que trasciende lo individual y se nutre de las interacciones entre los individuos y cambios organizacionales, estructurales, tecnológicos, políticos y sociales por las cuales las instituciones educativas venezolanas han tenido que adaptarse, proporcionando la búsqueda de sistemas creativos y dinámicos para el fortalecimiento del clima y el logro de los objetivos de las instituciones.

Es de hacer notar que, cada centro educativo de Venezuela según Antúnez S. (2000), “posee su propia y exclusiva personalidad o clima que los diferencia de otros”. De este modo, el director de toda institución educativa debe prestar mucha atención a este aspecto, puesto que, el clima influye sobre las necesidades psicológicas y sociales de los miembros de cualquier institución y la calidad de los logros aspirados. Las relaciones internas entre los integrantes de una institución constituyen otro elemento importante que contribuye a crear el clima que le corresponde. Además existen componentes de naturaleza física que actúan sobre el comportamiento y desempeño humano, lo que, a su vez, se asocia o incide sobre el clima organizacional.

Por su parte Robbins y C. (2011), define el entorno o clima organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño laboral en una institución. En tal sentido, se observa que el clima organizacional son todas aquellas características presentes en el ambiente que afectan de una u otra forma el desempeño laboral de los trabajadores de una determinada institución educativa (satisfacción laboral, acompañamiento pedagógico, comunicación, motivación, liderazgo, toma de decisiones entre otras). Donde, se asume que el clima organizacional es un aspecto determinante para el logro de los objetivos de toda institución.

En este orden de ideas, la importancia de este enfoque radica en el hecho de que el comportamiento del docente no resulta de los factores organizacionales existentes, sino que depende en gran medida de las percepciones que él tenga de estos factores. Entre los factores que pueden condicionar el clima organizacional, al dimensionarlos con las instituciones educativas, se concluyen las siguientes definiciones:

Factores externos: los cuales están relacionados con la organización. Entre ellos pueden destacar la remuneración, las recompensas, los valores institucionales, el liderazgo, la motivación, entre otros.

Factores internos: están relacionados directamente con el sujeto. Entre ellos se puede mencionar la participación en la comunicación, la toma de decisiones, el cumplimiento de obligaciones, trabajo en equipo, funciones educativas, relaciones interpersonales entre los miembros que conforman la organizacional, entre otras.

En relación a las definiciones que existen sobre el termino, clima organizacional, se deduce que el clima se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización y dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. Además, es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, pertenencia y satisfacción en la labor que desempeña.

En este sentido, el docente se perfila como un facilitador, ya que su desempeño es fundamental en el proceso educativo, involucrando en cada tarea capacidades y habilidades que faciliten un aprendizaje significativo en los estudiantes. En este sentido la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece lo siguiente:

Artículo 104. La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Según este artículo, la educación debe estar a cargo de personas que cumplan con los requisitos mínimos exigidos para ser docentes, por lo que el estado se encargará de impulsar su actualización en el ámbito de manera constante, tanto en instituciones educativas públicas como privadas, y generando la estabilidad a los docentes dentro del sistema.

Es por ello, que las instituciones educativas, se evidencia disconformidad en cuanto a las leyes que regulan el sistema educativo por parte de los docentes, lo que crea un clima organizacional poco armonioso, propiciando estados de descontento, apatía e insatisfacción dentro de las organizaciones, influyendo negativamente en el cumplimiento de las metas de la institución

De esta manera, en los planteles e instituciones educativas de Venezuela, según Martínez (2006) muestra que se han detectado una serie de aspectos del clima organizacional que condicionan en la labor docente, entre los cuales destaca la condición económica o remuneración del docente; la infraestructura o características de la planta física del plantel; mínima participación en la toma de decisiones de los miembros de la institución (profesores, estudiantes, padres y representantes); Carencia de metas académicas; liderazgo rígido; control centralizado en la cúspide de la organización; identificación de los miembros con la institución; interacción y relaciones personales estudiante-estudiante, estudiante-docente, docentes-directivos, entre otros y resistencia al cambio a las innovaciones pedagógicas.

En consecuencia esto, afecta el funcionamiento de la institución, puesto que, los docentes no están cómodos para impartir las clases, al no tener identidad con la institución los docentes no velan porque los estudiantes no dañen la poca infraestructura del colegio, no se toman las decisiones adecuadas, no existen metas académicas a fin. Todo esto a su vez, perturba el clima organizacional y perjudica el desempeño docente en la institución.

Esta situación del desempeño docente y su impacto en las instituciones educativas ha sido tema bastante polémico, autores como Montilla (2010) en su investigación de desempeño docente, se han preocupado por presentar alternativas para orientar la gestión docente, su evaluación y su contribución para minimizar la incertidumbre y desmoralización que se percibe a nivel de muchos planteles educativos.

Sin embargo, en instituciones como el Liceo Nacional Rural Bolivariano Taguanes NER (050) ubicado en la troncal #5 cerca al peaje de Taguanes, en Tinaquillo estado Cojedes; se vienen generando situaciones que, de alguna manera, parece estar produciendo malestar a nivel de sus integrantes y de la comunidad en general.

Por vivencias del autor como docente de la institución y entrevistas realizadas a los directivos, administrativos y otros docentes, se muestra un progresivo deterioro de su planta física; los ascensos de docentes a cargos directivos que no han tenido una trayectoria dentro de la institución lo que permite inferir que no poseen la formación o identidad institucional que toda organización requiere; excesivo índice inasistencias y reposos por parte de muchos de los docentes de la institución. Del mismo modo, al realizar entrevistas a los docentes reconocen que no planifican de forma adecuada, no trabajan de forma grupal en las actividades culturales y deportivas y no cumplen con su desempeño en la institución, debido al ambiente que allí se produce. En el mismo sentido, los miembros del personal docente por horas manifiestan inconformidad por la falta de liderazgo del Personal Directivo; discusiones entre directivo-docente, docente-administrativo, docente-aseador lo que ha traído como consecuencia que las relaciones interpersonales se tornen agresivas y el estudiantado evidencie los problemas dentro de la institución, generando de este modo un ambiente laboral no apto para trabajar en la institución.

Por lo que el investigador establece que, este ambiente de incertidumbre que parece ser extensivo a la colectividad de la institución, conllevó a formular las siguientes interrogantes:

¿Qué características presenta, el Clima Organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050)?

¿Cómo es el desempeño docente en el Liceo nacional Bolivariano Taguanes NER (050)?

¿Qué relación pudiese existir entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en el Liceo nacional Bolivariano Taguanes NER (050)?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Establecer la relación del desempeño docente en el clima organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) de Tinaquillo Estado Cojedes.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el tipo de clima organizacional que evidencian los profesores del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050).
- Caracterizar, el clima organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050).
- Diagnosticar el desempeño docente en relación al clima organizacional del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050) de Tinaquillo Estado Cojedes.
- Relacionar el desempeño docente con el clima organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050).

Justificación

Muchas investigaciones que se analizan en el contexto de este trabajo, definen la importancia de indagar las características del clima organizacional y el desempeño laboral en instituciones educativas, pero no establecen la relación existente entre ellas. De allí que, está investigación presenta la relación que existe entre estas variables, y así poder generar alternativas que pudieren coadyuvar al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo venezolano.

Es necesario e importante que el docente no solo espere a que le aporten los instrumentos necesarios para el desarrollo de su labor, sino que también contribuya con herramientas originadas de estudios sistemáticos y con el rigor científico preciso, para recuperar la imagen y dignidad del ejercicio docente y de los planteles educativos en los cuales ejercen su labor.

En este sentido, los resultados de esta investigación, además de que enriquece el estado del arte, la teoría sistematizada de ambas variables, aporta recomendaciones que las autoridades del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) decidirán en qué medida podrán ser vías válidas para aplicar los correctivos a que hubiere lugar para que esta institución mejore sus servicios para los estudiantes de la comunidad en que se encuentra.

Además, contribuye de esta manera a concienciar la realidad existente y favorecer así todos esos factores que inciden en el clima organizacional en el sistema educativo y especialmente en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050). Esto a su vez beneficiará a los estudiantes, ya que el liceo al estar conscientes de sus fortalezas y debilidades se podrá construir, una mejor imagen hacia la comunidad.

Por otra parte, la presente investigación sirve como base a futuras investigaciones que se realicen tanto en el mismo liceo como en Instituciones Universitarias, aportando conocimientos, material de apoyo y lectura a futuros investigadores interesados en el tema.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la investigación

Con el propósito de conocer la relación que poseen el desempeño docente y el clima organizacional, se ha analizado los resultados de distintas investigaciones, que muestran la importancia de indagar acerca de estas dos variables. Y de este modo, poder contrastar lo que estas investigaciones buscan al estudiar la importancia de este contenido con la necesidad de mejorar la calidad de la educación.

Córcega A., y Subero L. (2009) en su tesis que tuvo como objetivo analizar los factores que influyen en el clima organizacional, en este estudio, se empleó una investigación de campo y se aplicó un cuestionario al personal docente, administrativo y obrero que labora en el Liceo Bolivariano “Creación Cantarrana”; que incluía 30 ítems que hacía referencia a las dimensiones: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación; los cuales son considerados factores de gran importancia para diagnosticar el clima organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos se demostró que el personal directivo ejerce presión para que se realicen las tareas, el proceso de toma de decisiones está centrado en los directivos de la institución, los canales de comunicación son escasos, existen relaciones armoniosas entre el personal que labora en las diferentes dependencias; sin embargo la relación existente entre el directivo-subordinado es negativa, el personal se encuentra desmotivado ya que no existe un programa de reconocimiento interno para premiar el rendimiento de las funciones de los trabajadores. De este modo, se evidencia según esta investigación que en liceos venezolanos las relaciones interpersonales también son parte fundamental para tener un buen clima organizacional.

Segredo M, (2009) en su tesis tuvo como objetivo caracterizar el clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado de la Misión Médica Cubana en la República Bolivariana de Venezuela en el año 2009. En la investigación se empleó un sistema de métodos teóricos, empíricos y procedimientos estadísticos, donde la recolección de la información se realizó mediante la aplicación, de un instrumento sobre clima organizacional modificado y validado por la autora. Se estudiaron dimensiones que aportan, mediante la percepción de los directivos, como se comporta el clima laboral en los equipos de trabajo en la organización donde se desempeñan. Las dimensiones estudiadas fueron: liderazgo, motivación, participación, reciprocidad y comunicación; la información obtenida permitió caracterizar el clima organizacional de los equipos de dirección en la gestión docente, donde la dimensión motivación es la de más bajos resultados.

El estudio realizado por Abdalá, (2009), cuyo objetivo general fue determinar los factores del clima organizacional que intervinieron en el desempeño de los docentes Educación Secundaria de la Unidad Educativa Colegio Los Robles, ubicado en el Municipio Naguanagua Estado Carabobo. El estudio estuvo enmarcado dentro de una investigación descriptiva, transeccional, no experimental.

En esta investigación, la población objeto de estudio estuvo constituida por 26 docentes de secundaria que conformaban la institución y como muestra se tomó la totalidad de la población por ser una población pequeña. Se concluyó que el clima laboral de la institución es poco favorable, caracterizado por la falta de liderazgo en el director, mínima participación grupal en la toma de decisiones, insatisfacción con respecto a la recompensa al logro y escasa oportunidad de desafíos personales, por lo que se recomendó considerar y reevaluar seriamente aquellos aspectos que están incidiendo en el clima de la organización para lograr un ambiente de confianza y armonía entre todos los miembros que integran la institución.

Igualmente, Florio, (2009) realizó un estudio que tuvo como propósito determinar los factores del clima organizacional relacionados con el desempeño de los docentes

de la Unidad Educativa San Marcos de León, Valencia–Estado Carabobo. Este trabajo parte de una investigación descriptiva con diseño de campo de corte transversal o transeccional. La población y la muestra estuvieron conformadas por 22 docentes. De acuerdo con los resultados obtenidos se concluye que hay factores tanto internos como externos que afectan el clima organizacional y los factores internos que se relacionan con el desempeño docente. Se recomienda realizar talleres donde se afiancen los factores externos e internos, propiciar nuevas estrategias metodológicas, fomentar el conocimiento, incentivar el trabajo en equipo y motivar a los docentes.

De modo similar, la presente investigación estudia los factores tanto internos como externos del clima organizacional y su influencia en el desempeño de la labor docente, específicamente de la Escuela Básica —José Félix Ribas||, se toman en cuenta estos factores para determinar el clima organizacional de la institución por lo que se hace imprescindible tomarla como referencia para el estudio de la misma, ya que se determina que los factores internos y externos juegan un papel clave en la repercusión del clima organizacional en el desempeño de los docentes de cualquier institución.

Armas, M. (2012) en su tesis tuvo como objetivo determinar los factores asociados al clima organizacional desde la perspectiva del personal de la I.E. “José Jacobo Cruz Villegas” Catacaos – Piura, 2012. Esta investigación evidenció que existen muchos factores relacionados al clima organizacional, donde los principales que destacan son liderazgo, motivación, relaciones interpersonales entre otros, donde se observa que estos factores también influyen sobre el desempeño docente mostrando así que el clima organizacional está ligado íntimamente al desempeño del docente.

Por todo lo expuesto anteriormente, se verifica la importancia de esta investigación, puesto que, se podrá identificar y caracterizar el desempeño docente y el clima organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) ya que son variables fundamentales en el desarrollo de una institución educativa. Además, se

observará si existe una relación entre el desempeño docente y clima organizacional, que muestre la desmejora que presenta la institución.

Bases teóricas

Desempeño Docente

Se puede definir el desempeño docente como la actuación individual y contribución personal en actitudes, iniciativas y esfuerzos al cumplimiento de los objetivos y metas del centro educativo. Se considera los factores personalidad (adaptación al grupo), cualidades didácticas, liderazgo y gestión de clases, y el espíritu de superación.

Ello quiere decir, que los docentes han de mostrar y evidenciar eficacia, cumplimiento de metas y objetivos en el desarrollo de los estudiantes de las áreas bajo su responsabilidad. Estos logros a su vez le servirán para la planificación siguiente en el calendario académico. Asimismo la eficiencia que, tratándose de instituciones públicas el reto es mayor por cuanto se carece de recursos y medios materiales suficientes no sólo para la parte de contenidos teóricos cognitivos y procedimentales, sino para los contenidos prácticos propiamente dicho es lo que coloca al docente en el riesgo de teorizar su enseñanza. La efectividad implica cumplir metas, objetivos con menor error desde la primera vez; de ahí la importancia de clima cultural o clima institucional fuerte.

Tomando en cuenta las distinciones antes mencionadas, el desempeño docente es definido por un conjunto de habilidades personales, profesionales y técnicas que demuestran en el ejercicio de su labor. Se refiere a toda la gama de actividades que un docente realiza en sus trabajos a diario y que está relacionado con la preparación de clases, el asesoramiento individualizado de los estudiantes, la calificación de los trabajos asignados, las coordinaciones con otros docentes y con la dirección del plantel, así como la preparación en programas de capacitación. Day (2005)

De tal manera que, para poder brindarle un sentido completo al perfil del desempeño docente, se debe tomar en consideración que la docencia es una práctica entendida como una labor educativa integral. Es decir, que los docentes, ante las demandas del mundo actual y del futuro deben desarrollar un conjunto de habilidades y actitudes para conseguir el aprendizaje significativo de sus estudiantes.

Es por ello, que todo docente debe poseer un conjunto de habilidades que le ayuden a desempeñar bien su profesión, entre las cuales caben destacar varias, tales como: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar. Todo esto con el fin de trabajar, estudiar y construir visiones en equipo, auto evaluaciones, compromisos y el compartir.

Es importante resaltar que, para todo proyecto se debe aplicar los procesos administrativos, y en cuanto al papel del docente también debe aplicar los mismos procesos, tales como (planificar, organizar, dirigir y evaluar). En este sentido todo docente debe llevar un proceso administrativo dentro del aula, porque la administración cumple con una serie de pasos para que se lleve a cabo; y en cuanto al área de la educación se ajusta a las actividades que hace el docente en una jornada diaria, tales como planificar, que es la principal actividad a ejecutar, organizar, tomar decisiones, supervisar, cada una de ellas; lo cual hace del docente un administrador.

Y es por ello, que todo docente debe ser capaz de manejar las características administrativas necesarias para desempeñar su labor. Como lo son:

Planificar

El docente planificador, es un adulto activo que intercede, facilita, propicia, coordina, evalúa y planifica el proceso de aprendizaje , lejos de ser un simple intermediario que busca un aprendizaje por producto y un rendimiento y conocimiento homogéneo para todos los niños y niñas. Ahora bien, teniendo en cuenta que la Planificación consiste en estudiar anticipadamente sus objetivos y acciones, que sustenten sus actos con algún método, plan o lógica. Los planes

establecen los objetivos de la organización y definen los procedimientos adecuados para alcanzarlos. Esto se constata con lo formulado por Stoner y otros (2000), define a la Planificación como: El proceso de establecer metas y elegir medios para alcanzar dichas metas.

Por consiguiente, la labor educativa del docente en la actualidad más que proveer un cúmulo de conocimientos, debe incluir también las condiciones (estrategia didácticas) que posibilitan la formación del individuo prepararlos para la vida, para que asuman responsabilidades y alcancen sus metas y objetivos. Para ello se ayuda de la utilización de instrumentos para la formulación de planes, proyectos y programas dirigidos a solucionar las carencias detectadas en el grupo escolar, para así cumplir con las actividades programadas, en su rol de planificador, todos los días; como también debe incluir al resto de los docentes al planificar y programar las actividades a realizar. No obstante, se debe tener en cuenta los intereses y necesidades pedagógicas del estudiante al elaborar las estrategias que incluyan al grupo y despierte el interés en ellos; teniendo en cuenta los tres momentos de la clase (Inicio, desarrollo y cierre). Esta planificación se deriva del PIEC, ya que debe tener en cuenta el Nuevo Diseño Curricular.

Organizar

Según Iván Thompson (2007), la organización “es el resultado de coordinar, disponer y ordenar los recursos disponibles (humanos, físicos y otros) y las actividades necesarias, de tal manera, que se logren los fines propuestos”.

La organización por tanto, incluye las actividades y recursos necesarios para la realización del trabajo en el proceso educativo, como:

- Construir equipos alrededor de un problema, definiendo responsabilidades y distribuyendo actividades.
- Preparar recursos necesarios (personales, materiales y funcionales).

- Establecer mecanismos de comunicación de manera eficiente.
- Seleccionar herramientas de diagnóstico adecuadas.
- Diseñar un plan de capacitación y actualización que faciliten al personal lograr las mejoras en su desempeño docente.
- Conseguir los propósitos instructivos y formativos que son propios de una institución educativa.
- Propiciar que las actividades centrales de la organización (proceso de enseñanza y aprendizaje), sean congruentes con el entorno de la comunidad social en la que está inmersa la institución.
- Impulsar y mantener una cultura propia que dé sentido al trabajo que se desarrolla en la institución, que ayude a asumir los valores, normas y objetivos por parte de todos los miembros y que promueva la implicación crítica pero leal para conseguir estos éxitos.

Dirigir

Pérez (2002), indica que la dirección consiste en solicitar a los participantes del proceso educativo que realicen una tarea determinada. Igualmente, es la fase de acción y ejecución donde se realizan las actividades programadas y donde se dirige y orienta el trabajo del docente, de manera que sus estudiantes actúen para alcanzar los objetivos propuestos.

Evaluar

Pérez (2002), plantea que la evaluación consiste fundamentalmente en la supervisión y comparación de los resultados obtenidos contra los resultados esperados originalmente, es decir, que en desempeño del docente asegura que la acción dirigida se esté llevando a cabo de acuerdo con la planificación realizada para obtener el aprendizaje deseado en los estudiantes. De igual manera, establece que la

evaluación es un medio para obtener datos e información que pueden registrarse como procesarse y canalizarse para mejorar el desempeño del docente.

Además, el docente debe poseer ciertos aspectos relacionados a su profesión, entre ellos resaltan, las estrategias metodológicas que se refieren al modelo académico donde el docente selecciona las actividades que se desarrollarán en clase, fundamentados en un programa estructurado que orienta la secuencia del desarrollo de los aprendizajes. La atención del docente está centrada en los objetivos del programa y su correspondiente evaluación. Para desplegar los objetivos el docente practica las actividades de enseñanza, procurando el éxito de los estudiantes a través de diferentes medios y gestionando un buen clima de aprendizaje.

Este modelo demanda en el docente la preparación de los planes de clase que básicamente incluye los siguientes aspectos:

1. Repaso y Chequeo de asignaciones que incluye la revisión de las tareas asignadas a los estudiantes, un repaso de la última clase y una evaluación diagnóstica que permita detectar las habilidades y conocimientos previos de los alumnos en relación con los nuevos objetivos.
2. Presentación. Se refiere a la presentación que hace el docente respecto al nuevo contenido u objetivo a desarrollar, esta presentación, generalmente, se hace a través de una generalización sobre la estructura del tema y su ejecución se hace de acuerdo al orden expuesto.
3. Prácticas Orientadas. Como en esta estrategia la presencia del docente es fundamental, las prácticas y ejercicios se hacen bajo su orientación, comúnmente, después de una demostración que le permita al docente asegurarse de que los estudiantes pueden trabajar por su cuenta supervisados por él.
4. Correctivos y Feedback. En esta estrategia, normalmente el docente hace explicaciones sobre la marcha del desarrollo de la clase y ofrece feedback a los planteamientos de los estudiantes.

5. Revisión Periódica del Aprendizaje. Incluye la planificación y aplicación de pruebas que permitan verificar el logro de los objetivos. La estrategia comprende la revisión en cada clase de las interrogantes que no fueron respondidas como se esperaba.

Por esta razón, los docentes del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) deben hacer cumplimiento de las actividades asignadas de una manera eficaz y eficiente haciendo uso de los recursos disponibles para impartir una enseñanza basada en la integralidad de los contenidos y tomando en cuenta las necesidades individuales de los estudiantes.

Partiendo de esto, existen diferentes leyes que regulan el desempeño y las funciones que tienen los docentes ante este rol trascendental como lo es la educación, para ello el Estado estará a cargo de velar por el cumplimiento de las mismas, tal como lo establece el artículo 5 de la Ley Orgánica de Educación (2009):

Artículo 5: El Estado docente es la expresión rectora del Estado en Educación, en cumplimiento de su función indeclinable y de máximo interés como derecho humano universal y deber social fundamental, inalienable, irrenunciable, y como servicio público que se materializa en las políticas educativas. El Estado docente se rige por los principios de integralidad, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad...

Desde este punto de vista, los docentes pueden desarrollar cualquier tipo de actividades para mejorar el desempeño de su ejercicio profesional, aplicando diferentes herramientas que contribuyan con un aprendizaje significativo entre sus educandos, mas sin embargo, el Estado intervendrá en caso de que no cumpliera con sus labores.

Así mismo, para mejorar el desempeño de los docentes en sus actividades cotidianas, se debe poseer ciertas características en sus labores como: las profesionales, conceptuales, humanas, personales y técnicas que le permiten desarrollar de manera más efectiva sus funciones.

Con respecto a las **características profesionales**, Day (2005) menciona que son aquellas previstas del proceso educativo que se corresponden con los modos de actuación del docente. En efecto, en cuanto a los roles de desempeño asignado, se tiene que la labor educativa posee un radio de acción muy amplio, abarcando desde el trabajo educativo que debe realizarse en la clase como su función en las actividades administrativas, además se identifican como aquellas acciones que se realizan durante la ejecución de una labor, es decir, responden a un objetivo; pero además cumple en un orden lógico en correspondencia con normas educativas.

En cuanto a las **características conceptuales**, según Draft (2004), es la capacidad cognitiva de ver la organización como un todo y la relación entre sus partes. Enfocando este concepto al ámbito educativo, los docentes necesitan de estrategias para ser exitosos en el ambiente actual y ser capaces de procesar gran cantidad de información que sea de provecho en el proceso de enseñanza aprendizaje. Adicionalmente, los docentes deben ser creativos para sacar el máximo provecho de los recursos limitados.

De igual manera, las **Características humanas** juegan un papel crucial en el desarrollo de estas actividades, ya que se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con las personas. En este sentido, Draft (2004) argumenta que, es la capacidad de trabajar y colaborar con otras personas y de trabajar eficazmente en un grupo incluyendo la capacidad de motivar, facilitar, coordinar, dirigir, comunicar y resolver conflictos. Es por ello, que las relaciones interpersonales son muy importantes ya que las personas establecen numerosos vínculos a lo largo de la vida y los compañeros de trabajo son imprescindibles tanto en la actuación individual como en el logro de las metas de la institución.

Así mismo, las **Características técnicas**, influyen en gran medida en el desempeño de los docentes, ya que el desarrollo de las mismas en sus labores es fundamental para aplicar estrategias innovadoras y realizar una contribución personal satisfactoria que le permiten cumplir con sus roles de manera más eficiente. De

acuerdo con esto, Draft (2004) menciona que es el conocimiento y la competencia con que se realiza una actividad. Incluye el dominio de los métodos, de las técnicas, y del equipo necesario en algunas funciones.

Es por ello, que el desempeño docente es algo bastante amplio en el que influyen muchos aspectos presentes en su labor cotidiana y el cual está relacionado con el clima organizacional presente en la institución.

Clima Organizacional

El clima organizacional se concibe como las características del medio ambiente de trabajo y que son percibidos por los trabajadores que se desempeñan en él, es decir, es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados; lo que puede ser un enlace o una barrera para el buen funcionamiento de una institución educativa y puede ser un factor de distinción e influyen el comportamiento de los docentes y trabajadores que la integran.

En este sentido, Robbins y Coulter (2011) precisan que es la percepción por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente. Es decir, la forma en que se selecciona, organiza e interpreta la entrada sensorial para lograr la comprensión del entorno laboral.

En tal sentido, cuando se habla de clima organizacional, hay que pensar en el comportamiento humano ante una situación general, para emitir una respuesta, esto evidencia la conducta del ser humano, lo que permite la interacción entre el individuo y el ambiente.

En este sentido se comprende, que las percepciones sobre el clima organizacional son consideradas un determinante crítico del comportamiento de los docentes en las instituciones educativas, mediante la relación entre las características del entorno laboral y las respuestas de los educadores.

Características Del Clima Organizacional

Velásquez (2003) menciona, las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento. Este juega un papel muy importante en las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su personalidad dentro de esta.

Se pueden resaltar las principales características:

- ✚ Referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo.
- ✚ Tiene cierta permanencia.
- ✚ Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.
- ✚ Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.
- ✚ Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez afecta dichos comportamientos y actitudes.
- ✚ Es afectado por diferentes variables estructurales, tales como las políticas, estilo de dirección, sistema de despidos, entre otras.
- ✚ El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

Tipos de Clima Organizacional

Likert (1997), presentado por Rodríguez (2005) determina unos tipos de clima organizacional o de sistemas, pero es de mencionar que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert (Ob. Cit.) con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional. Estos tipos de clima son:

- ✚ **Clima de tipo autoritario:** Sistema I Autoritarismo explotador, En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se

distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas. Rodríguez (2005)

✚ **Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista,** Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado. Rodríguez (Ob. Cit.)

✚ **Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo,** La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar. Rodríguez (Ob. Cit.)

✚ **Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo,** La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a

cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica. . Rodríguez (Ob. Cit.)

Desde esta perspectiva, cada estilo genera un tipo de clima en la institución. Cada organización educativa es única, ya que no existen instituciones con climas organizacionales idénticos y éstas a su vez poseen una variedad de elementos que los caracterizan, entre otros, el espacio donde se ubiquen, las estructuras de la institución, la autonomía del trabajo los cuales influyen en la organización. . Rodríguez (Ob. Cit.)

En tal sentido, lo observado por el investigador en cuanto al Clima Organizacional de la institución objeto de estudio, no tiene características únicas; es decir, no puede afirmarse categóricamente que es sólo Autoritario- Explotador o Autoritario Paternalista. Las organizaciones tienen climas que representan una combinación de dos o más de este tipo, inclusive un clima particular. A pesar de todo, el Clima Organizacional es una variable de importancia, que sirve para caracterizar e identificar las formas más probables de dirección que se utilizan. . Rodríguez (Ob. Cit.)

Es decir, a pesar de los diferentes tipos de climas que Lickert (1997) citado por Rodríguez (2005) estableció, hoy día en las instituciones se persigue alcanzar el clima de tipo participativo de modo que los integrantes o trabajadores de una institución se sientan lo más cómodos posibles a fin de lograr los objetivos y metas propuestas por la organización.

Por lo tanto es de vital importancia que los directores o administradores de las instituciones educativas conozcan las necesidades humanas de sus docentes y utilicen la motivación como medio poderoso para mejorar la calidad de la institución educativa que está bajo su responsabilidad. En este orden de ideas, es importante señalar que, dentro del sistema educativo y específicamente en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050), se debe tomar en consideración la teoría motivacional de Maslow, citado por Quintero (2011).

Dimensiones del Clima Organizacional

Para Velásquez (2003), el sistema organizacional genera un determinado clima que repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización.

Existen nueve dimensiones que explican el clima existente en una determinada institución. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, se citan:

- **Estructura:** representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
- **Responsabilidad (empowerment):** es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionada a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
- **Recompensas:** corresponde a la percepción de los miembros sobre la asignación de una recompensa por el trabajo bien realizado. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- **Desafío:** corresponde al sentimiento que tiene los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

- **Relaciones:** es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- **Cooperación:** es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- **Estándares:** es la percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
- **Conflictos:** es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

De esta manera, se evidencia que en el clima organizacional los sentimientos y percepciones de los miembros de la institución son determinantes en el logro de objetivos comunes, para que en ésta se pueda dar un clima de trabajo agradable. Es por esta razón, que se deben conocer y tener en cuenta los diversos tipos de clima organizacional existentes, para así tomar de cada uno de ellos lo que beneficie a la institución y miembros de la misma.

Sin embargo, en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050), existe sólo la característica de cooperación pero está dividida, es decir, los miembros ayudan únicamente a aquellos que están en sus grupos de afinidad, lo que crea un ambiente de trabajo poco agradable.

Teorías que sustentan la Investigación

Teoría de la Motivación Maslow

En relación a las teorías motivacionales humanas, se puede citar la jerarquía de las necesidades de Maslow (1974), citado por Quintero (2011). Según el autor, esta teoría de las necesidades humanas está organizada y dispuesta en niveles:

1. **Necesidades Fisiológicas:** las cuales constituyen el nivel más bajo de todas las necesidades humanas, pero, así mismo, son de vital importancia. En este nivel están las necesidades de alimentación (hambre, sed), de sueño y reposo (cansancio), de abrigo (frío y calor), el deseo, entre otras.

Estas necesidades están relacionadas con la supervivencia del individuo y con la preservación de la especie; son necesidades instintivas que nacen con el individuo.

Por otra parte, son las más apremiantes de todas, ya que, cuando algunas de ellas no está satisfecha, domina la dirección del comportamiento.

2. **Necesidades de Seguridad:** Son las necesidades de seguridad o estabilidad; las mismas consisten en la búsqueda de protección contra la amenaza o privación, es como un escape al peligro. Estas necesidades surgen en el comportamiento, cuando las antes mencionadas (necesidades fisiológicas), han sido relativamente satisfechas.

De igual manera, estas necesidades de protección tienen gran importancia en el comportamiento humano; el empleado está siempre en relación de dependencia con la empresa en la que acciones administrativas arbitrarias o decisiones incoherentes, provocan inseguridad e incertidumbre en el empleado en cuanto a su permanencia en el empleo.

3. **Necesidades Sociales:** Éstas surgen en el comportamiento cuando las necesidades más bajas (fisiológicas y de seguridad), se encuentran relativamente satisfechas. Entre las necesidades sociales están las de asociación, participación, de aceptación por parte de los compañeros, de intercambios amistosos, de afecto y de amor. Asimismo, cuando estas necesidades no son lo suficientemente satisfechas,

el individuo se vuelve resistente, antagónico y hostil con relación a las personas que lo rodean.

4. **Necesidades de Estima:** Estas necesidades están relacionadas en la forma como el individuo se observa y se evalúa. De igual forma, involucra la auto percepción, auto confianza, la necesidad de aprobación social y de respeto, de estatus y de prestigio, y de consideración. La frustración de las necesidades citadas anteriormente puede producir en el individuo sentimientos de inseguridad, debilidad, dependencia y desamparo, que a su vez conducen al desánimo o a actitudes compensatorias.
5. **Necesidades de Autorrealización:** Son las necesidades humanas más elevadas y que están en la cima de la jerarquía. Son las necesidades de desarrollar su propio potencial de auto realizarse continuamente. Esa tendencia se expresa generalmente a través del impulso de la persona de ser cada vez más y de tender a ser todo lo que puede ser.

Se considera por tal motivo de gran importancia que toda persona conozca y maneje la jerarquización, según Maslow (1974), citado por Quintero (Ob. Cit.) de las necesidades de los seres humanos, puesto que de esta forma podría determinar el por qué de ciertos comportamientos de los miembros de una organización, y por otro lado buscar alternativas ante posibles conflictos, basados en un análisis científico de los hechos.

Teoría del Clima Organizacional de Lickert

La teoría del Clima Organizacional de Lickert (1997), citado por Rodríguez (2005) permite visualizar, en términos de causa y efecto, la naturaleza de los climas que se estudian, así como también el papel o influencia de las variables que conforman el clima que se observa.

Considerando la administración como un proceso relativo donde no existen normas ni principios válidos para todas las circunstancias y ocasiones, porque ésta va a ser diferente en cada organización, pudiendo asumir posiciones diferentes, dependiendo de las condiciones internas y externas de la organización.

A tal efecto, el comportamiento de los empleados es causado por la actitud de los gerentes, el ambiente organizacional percibido y las informaciones, las capacidades, las esperanzas y los valores existentes en las organizaciones. La reacción de una persona ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta.

Según Díaz (citado por López, 1992), el ambiente total de un centro educativo está determinado por todos aquellos factores físicos, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales de la institución que, integrados interactivamente en un proceso dinámico y específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución condicionalmente, a su vez de distintos productos educativos.

En la misma medida en que se puede analizar y describir una organización en lo que concierne a sus propiedades, a su estructura y a sus procesos, también es posible identificar las diferentes dimensiones de la percepción del medio ambiente laboral en el que se encuentra el colaborador individual e investigar su influencia sobre la experiencia y las conductas individuales. La percepción por parte de la organización y del medio ambiente laboral, representa el sistema de filtración o de estructuración perceptiva. En virtud de esta percepción, tal persona efectúa una descripción de la multiplicidad de los estímulos que actúan sobre él en el mundo del trabajo y que representan su situación laboral, y este medio ambiente, se denomina clima de la organización o de la institución para un individuo.

Por tanto, el clima organizacional es: un constructo personalista, una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo pertinente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización.

Las percepciones individuales del clima de la organización consisten aquí en una interacción (y combinación) de características objetivas y hechos que integran el devenir de la organización, por una parte, y características individuales y personales del individuo que percibe por otra.

De esta manera, el concepto se asimila al de [dinámica de grupo](#) al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio. Fue el sociólogo [Kurt Lewin](#) (1951), citado por Ottoniel (2012) quien desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento o del ser. El clima organizacional muestra un cierto nivel positivo o negativo en las interacciones, de seguridad o inseguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones, de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la organización.

Teoría de la Atribución del Liderazgo

Esta teoría trata sobre los individuos que intentan darle sentido a las relaciones causa-efecto, cuando algo ocurre, quieren atribuirlo a algo usando el marco de la atribución, los investigadores han encontrado que la gente caracteriza a los líderes como poseedores de inteligencia, personalidad desenvuelta, habilidad verbal, audacia, determinación y comprensión. Esta teoría destaca la percepción de los líderes eficaces que son considerados en general como consistentes o inflexibles en sus decisiones.

Teoría del Liderazgo Carismático

Esta teoría es una ampliación de la Teoría de los Atributos, que dice que los seguidores atribuyen al líder una capacidad sobrehumana o extraordinaria cuando éste observa ciertas conductas. Los estudios sobre el liderazgo carismático; en su mayor parte, han tratado de identificar las conductas que distinguen a los líderes carismáticos. Cada vez son más las investigaciones que muestran gran correlación entre el líder carismático, la satisfacción y el rendimiento de sus seguidores. Quienes trabajan con líderes carismáticos tienen motivos para realizar un esfuerzo laboral extra y como les agrada su líder, manifiestan mayor satisfacción. Los líderes carismáticos tienen una meta idealizada que quieren lograr, un fuerte compromiso personal hacia su meta, son percibidos como poco convencionales, son asertivos y seguros de sí mismos, y son tenidos como agentes de cambio radical más que como administradores.

Teoría del Liderazgo Transaccional

Esta teoría trata sobre líderes que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de las metas establecidas al aclarar los papeles y los requerimientos de la tarea. Es decir dirigen su enfoque hacia el cumplimiento de las reglas existentes de la organización que canjean las recompensas por estar de acuerdo con los deseos del líder e incluso abdican de su responsabilidad de líderes.

Teoría del Liderazgo Transformacional

Esta teoría trata sobre los líderes que proporcionan una consideración individualizada y estímulo intelectual, y tienen carisma. Igualmente un líder transformador empieza por crear una visión de lo que debería ser el ideal de su organización, departamento o grupo de trabajo. La visión guía al administrador en la búsqueda del mejor camino para lograr resultados deseados, como la calidad, el desempeño y la productividad.

Teoría de la Comunicación

Habermas, (citado por Mendoza 2013), en su teoría de la acción comunicativa, presenta la siguiente clasificación:

- a. Acciones comunicativas, que están orientadas al entendimiento en el mundo social. Por ejemplo, las docentes conversando informalmente durante un receso.
- b. Acciones estratégicas, aquellas orientadas al éxito y que pueden ser acciones abiertas estratégicas.
- c. Discursos que se orientan a crear “convicciones comunes” mediante el razonamiento de elementos cognitivos.

Al respecto Koontz y O`Donell (1999), citado por Guzmán (2013), dicen que: “Una buena comunicación, es el intercambio de pensamiento o de información para lograr confianza y entendimiento mutuo o buenas relaciones” (p. 682).

Así mismo, Falconette (citado por Manes, 1999), define la comunicación como “la actividad que permite establecer relaciones con individuos a través de gestos, verbalizaciones, posturas y silencios que conllevan fines determinados” (p. 101).

De aquí pues, el proceso de la comunicación es fundamental en las instituciones educativas, pues ésta permite la interacción entre sus miembros, constituyendo la espina dorsal del mismo, la cual subyace en la motivación, la autoestima, el reconocimiento al esfuerzo y al logro de metas.

Es por ello, que las instituciones educativas no pueden existir sin comunicación, ya que sin ellas las personas que la integran no pueden saber lo que están haciendo, no reciben información, no transmiten instrucciones y sus relaciones interpersonales se verían interrumpidas, por tanto sería menos efectivo el clima organizacional.

Fundamentación Legal

Los fines, alcances y propósitos de la Educación Básica, están contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de Educación (2009), así como las normativas que establecen las bases y principios que orientan la Educación Básica en Venezuela, Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente y su Reforma Parcial (2000), Código de Ética Profesional del Colegio de Profesores de Venezuela (1988), Resolución No. 1 (1996), Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (2002).

Del mismo modo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela expresa que: “El Estado creará y sostendrá escuelas, instituciones y servicios suficientes, dotados para asegurar el acceso a la educación, sin más limitaciones que las derivadas de la vocación y de las aptitudes” (Artículo 103).

Como puede observarse, en este artículo, se hace referencia a las condiciones que tienen que ver con el ambiente organizacional, es decir, con las condiciones y las garantías mínimas que permitan en el docente desarrollar sentimientos de seguridad, bienestar y satisfacción por la ejecución de las tareas docentes.

En consideración al derecho del docente sobre el ambiente organizacional, el artículo 7, señala en el ordinal 3, 4, 5, y 7 que el docente debe disfrutar de un ambiente de trabajo acorde con su función docente; estar informado acerca de todas las actividades educativas, científicas, sociales, culturales y deportivas planificadas o en ejecución en el ámbito de su comunidad educativa; percibir puntualmente las remuneraciones a los cargos que desempeñen, de acuerdo con el sistema de remuneración establecido; participar efectivamente en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de la comunidad educativa. Infiriéndose dentro del ambiente, un clima armónico, donde se estimule e incentive el desempeño efectivo, lo cual incide en la calidad del proceso educativo.

Cabe considerar por otra parte que, en la Ley Orgánica de Educación (2009). En su artículo 77 se establece que: “El personal estará integrado por quienes ejerzan funciones de enseñanza, orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección, supervisión y administración en el campo educativo y por los demás que determinen las leyes especiales y los reglamentos”.

De esta manera, en dicho artículo queda explícito claramente las funciones que debe ejercer el docente en su aula de clase como es la de enseñar, orientar, planificar, investigar, evaluar, dirigir, supervisar y administrar, entre otros.

Así mismo, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), en su artículo 4, establece:

El ejercicio profesional de la docencia constituye una carrera integrada por el cumplimiento de las funciones en las condiciones, categorías y jerarquías establecidas en este reglamento...La carrera docente estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de identidad docente comprobada, provista del título profesional respectivo.

Sin duda, en dicho artículo se hace señalamiento muy claro y preciso en cuanto al ejercicio de la profesión, ya que se establece criterios en cuanto a que no toda persona

o profesional puede ejercer la profesión docente, si no cumple con el perfil expresado en la Constitución, Leyes y Reglamentos que rigen la educación en Venezuela.

Por otra parte, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), en su artículo 6 establece los deberes del docente, señalando, entre estos:

- Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y Leyes de la República.
- Cumplir las actividades docentes conforme a lo planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las provisiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo conforme a las disposiciones legales vigentes.
- Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida.
- Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas.
- Cumplir con las actividades de evaluación.
- Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza aprendizaje.
- Dispensar a los superiores jerárquicos, subordinados, alumnos, padres o representantes y demás miembros de la comunidad educativa, el respeto y el trato afable, acordes con la investidura docente.
- Velar por el buen uso y mantenimiento de los ambientes de trabajo y de materiales y de los equipos utilizados en el cumplimiento de sus labores.

- Coadyuvar eficazmente en el mantenimiento del orden institucional, la disciplina y el comportamiento de la comunidad educativa. Es decir, que es deber del docente cumplir con sus funciones para obtener un desempeño que permita lograr la finalidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

De igual manera, el Código de Ética Profesional del Colegio de Profesores de Venezuela (1988), establece que el docente debe poner dedicación y constancia en sus tareas educativas y cumplir cabalmente con las funciones inherentes a su cargo (Artículo 47). Fomentar el amor y el respeto al trabajo (Artículo 58). Participar plenamente en las actividades extra cátedra que contribuyen al crecimiento y proyección de la institución (Artículo 59).

La Resolución 01 (1996), es otro instrumento legal que aunque ya esta derogado, sirvió de fundamento a esta investigación, ya que ella contiene los fundamentos y rasgos del perfil profesional del docente a formar, así como los lineamientos pertinentes para orientar a los profesionales en su forma de cumplir con sus funciones técnicas, administrativas, finalidad, principios y responsabilidades para cumplir con un proceso de enseñanza y aprendizaje óptimo.

La citada resolución establece las pautas que debe orientar al profesional de la docencia, entre las que se tiene: Ser capaces de propiciar la innovación y el desarrollo educativo, elaborar diseños pedagógicos que faciliten el progreso social, cultural, científico y tecnológico del país, preparados para comprender e interpretar los procesos de enseñanza y aprendizaje, las implicaciones éticas del proceso educativo, seleccionar las estrategias, métodos, técnicas y recursos más adecuados a la naturaleza de la situación educativa de la comunidad en que se desempeñan, capaces de integrar la comunidad a la escuela y viceversa, con una actitud crítica, positiva y abierta al cambio, espíritu de servicio y sólidos principios éticos, que permiten desarrollar su rol en la comunidad y ser verdaderos ejemplos de educación ciudadana. Con éste perfil se logrará un excelente desempeño docente en el sistema educativo.

De otro modo, la Ley Orgánica de Educación (2009), en el artículo 78, hace referencia al desempeño docente siempre y cuando esté provisto del título profesional respectivo, estableciéndose un régimen de concurso obligatorio para la provisión de cargos, sin embargo, cuando no sea posible la obtención del personal docente titulado, le corresponde al Ministerio de Educación, Cultura y Deportes la designación en las mismas condiciones previstas en este artículo.

Por otra parte, la Ley Orgánica para la Protección del Niño y el Adolescente (1998), en sus artículos 14, 20, 27, 32, 53, 54 y 55 establece que:

Los Estados Partes respetarán los derechos y deberes de los padres y, en su caso, de los representantes legales, de guiar al niño en el ejercicio de su derecho de modo conforme a la evolución de sus facultades. A su vez, los niños temporal o permanentemente privados de su medio familiar, o cuyo superior interés exija que no permanezcan en ese medio, tendrán derecho a la protección y asistencia especial del Estado; Los Estados Partes garantizarán la colocación en hogares de guarda, la adopción, o de ser necesario la colocación e instituciones adecuadas de protección de menores.

Al considerar las soluciones, se prestará particular atención a la conveniencia de que haya continuidad en la educación del niño y a su origen étnico, religioso, cultural y lingüísticos; Los Estados Partes reconocen el derecho de todo niño a su nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social. A los padres u otras personas encargadas del niño les incumbe la responsabilidad primordial de proporcionar dentro de sus posibilidades y medios económicos, las condiciones de vida que sean necesarios para el desarrollo del niño; Reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral, o social.

Todos los niños y adolescentes tienen derecho a la educación. Así mismo tienen derecho a ser inscritos y recibir educación en una escuela, plantel o instituto oficial, de carácter gratuito y cercano a su residencia; los padres, representantes o responsables tienen la obligación inmediata de garantizar la educación de los niños y adolescentes. En consecuencia, deben inscribirlos oportunamente en una escuela, plantel o instituto de educación, de conformidad con la ley, así como exigirles su asistencia regular a clases y participar activamente en su proceso educativo.

El Estado Venezolano debe cumplir con sus funciones de protección y apoyo tanto del niño y adolescente como de sus padres o representantes, y estos a su vez comprometerse en la educación de sus hijos, prestándole apoyo, amor, dedicación e interesándose en la escuela por participar en las distintas actividades, tanto del aula como del plantel; ayudando a sus hijos con sus tareas y preguntando al docente por el rendimiento y conducta de su representado y completar su educación.

De acuerdo a los basamentos legales de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de Educación y su Reglamento con su Reforma Parcial, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente y su Reforma Parcial, el Código de Ética Profesional del Colegio de Profesores de Venezuela, Resolución No. 1, Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (LOPNA), es deber del Estado mantener estatutos, personal, instituciones y un ambiente organizacional acorde con la mejora del desempeño de los docentes que trabajan en las instituciones educativas del país, es por eso que estas disposiciones son importantes bases legales que sustentan la investigación, la cual consiste en relacionar las variables del clima organizacional y desempeño docente del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050).

Operacionalización de Variables

Objetivo: Analizar el Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) Estado Cojedes.

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems
Desempeño Docente	El Desempeño Docente Es el conjunto de funciones educativas y administrativas que desarrollan los docentes, evidenciados en actividades, actuación individual y contribución personal, necesarias para lograr los objetivos educativos de en su cotidianeidad durante el desarrollo de jornada diaria. Day C (2005)	Funciones Administrativas	- Planificación	1
			- Organización	2
			- Dirección	3
			- Evaluación	4-5
		Características Profesionales	- Comportamiento ético y moral	6-7
			- Actitud positiva hacia el trabajo	8
		Características Conceptuales	- Contextualización del trabajo educativo	9
		Características Técnicas	- Cumplimiento del horario	10-11
			- Respeto a la jerarquía	12
		Características Personales	- Mantenimiento del ambiente de trabajo	13
- Participar en todas las actividades institucionales	14-15			

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems
Clima Organizacional	El Clima Organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. Robbins y Coulter (2011)	Características del Clima Organizacional	- Satisfacción Laboral	16
			- Acompañamiento Pedagógico	17
			- Comunicación	18
			- Motivación	19
			- Liderazgo	20
			- Toma de Decisiones	21
			-Relaciones Interpersonales	22-23
		- Sentido de Pertenencia	24	
		Tipos de Climas Organizacional	- Consultivo	25-26 27
			- Participativo	28-29 30

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

La investigación que se realizó es de tipo descriptiva, es decir, pretende establecer las especificaciones de las variables en cuestión: Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050).

En relación a lo planteado, Balestrini (2006), define la investigación descriptiva como: “La aplicación al análisis de datos por los cuales se presentan los fenómenos o hechos de la realidad, que dada su similitud es necesario describir sistemáticamente a fin de evitar un posible error en su manejo” (p. 76).

Cabe destacar que la investigación descriptiva no sólo son los datos obtenidos, sino también precisar la naturaleza de la situación, tal como existe en el momento del estudio. Al respecto Tamayo y Tamayo (2005), destaca que: Este tipo de investigación comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre las conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente (p. 46).

Diseño de la Investigación

Debe señalarse, que la investigación se orientó hacia un estudio no experimental de campo, el cual es definido por Tamayo y Tamayo (2005), como: “... la recolección de los datos directamente de la realidad en el cual se denomina primarias, su valor radica en que permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos” (p. 111); lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas, o sea, se recoge la muestra en la realidad donde ocurren los hechos sin manipular variable alguna.

Según Hernández y Otros (2003), “Es no experimental, ya que el investigador no puede manipular las variables, ni intervenir de forma directa en la recolección de las variables, las mismas se observan tal como se han dado en un contexto natural (p. 187).

Población y Muestra

Población

Según Balestrini (2006), “Se entiende por población a cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar, conocer sus características o una de ellas y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación” (p. 140).

La población a estudiar estuvo constituida por la totalidad de los docentes que conforman el personal adscrito en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050), quienes presentan características similares en cuanto al nivel educativo y en el cual laboran.

Así mismo la población fue de 17 docentes y a las características que presentan en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050).

Muestra

Tamayo y Tamayo (2005), señalan que la muestra es: “... una reducida parte de un todo, lo cual sirve para describir las principales características; parte representativa de la población que se investiga, grupos de individuos que se toma de una población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p. 146).

De igual manera, Balestrini (2006), señala que: “Es una parte representativa de una población, cuyas características deben reproducirse en ella, lo más exactamente posible” (p. 142). De este modo, se tomaron los 17 docentes que laboran en la institución y que representan el total de la población, por lo que, la muestra es de tipo censo, según Vivanco (2005) se denomina censo, “al recuento de individuos que conforman una población estadística, definida como un conjunto de elementos de

referencia sobre el que se realizan las observaciones. El censo de una población estadística consiste básicamente, en obtener mediciones del número total de individuos” (p. 209).

Técnica de Recolección de Datos

Para la recolección de la información se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual se diseñó con un conjunto de ítems, dirigidos al personal docente. Dichos ítems se obtuvieron a partir de los indicadores enunciados en el cuadro de Operacionalización de Variables, con una escala tipo Likert, variando con las alternativas: Siempre, Casi Siempre, y Nunca, a través de las cuales se midió las características del Clima Organizacional, así como también la Planificación, Organización, Dirección y Control del Desempeño Docente de la institución en estudio. El mismo constó de 30 ítems, de los cuales quince (15) estuvieron relacionados con el Clima Organizacional y quince (15) con Desempeño Docente.

Para Hurtado (2000), “el cuestionario es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o tema en particular, sobre el cual el investigador desea obtener información” (p. 475). De este modo, los docentes darán su opinión por escrito para así obtener en forma sistemática y ordenada la información requerida.

El instrumento se elaboró en base a las variables y objetivos específicos del estudio, además se tomó en cuenta los indicadores, con preguntas cerradas, con alternativas que permitan respuestas adecuadas.

Validez y Confiabilidad

Validez

La validación del instrumento, según Claret (2005) “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir” (p. 24), es decir, que abarque completamente las variables y las dimensiones donde se realiza el estudio.

En este estudio se determinó la validez aplicando los métodos de validez de contenido y juicio de expertos.

- **Validez de Contenido:** Se determinó mediante la Operacionalización de las Variables, lo que permitió obtener los indicadores que sirvieron para la elaboración de los ítems o preguntas, las cuales suministraron los datos e información necesarios para la investigación, es decir, la validez de contenido del instrumento se refiere a la relación que existe entre el marco teórico y el cuadro operativo.

- **Validez de Constructo:** porque el mismo tendrá la fundamentación en las bases teóricas de la investigación, por lo que se diseñó el cuadro de Operacionalización de variables en estudio, donde las dimensiones e indicadores se extrajeron del basamento teórico del estudio que se está realizando

- **Juicio de Expertos:** El instrumento fue sometido a juicio de tres (3) expertos, estando estos relacionados con el área de educación, gerencia y con estudios de postgrado.

Confiabilidad

Hurtado (2000) señala que la confiabilidad es “el grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas condiciones de estudio, en idénticas condiciones, produce iguales resultados, dando por hecho que el evento medido no ha cambiado” (p 444). Es decir, se refiere a la exactitud de la medición.

El procedimiento que se utilizó fue el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach utilizado para escalas tipo Likert, que según Hernández, Fernández y Baptista (1998), representa la administración de una única prueba y emplea información fácil de obtener, cuya fórmula es:

$$\alpha = \left[\left(\frac{k}{k-1} \right) * \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right) \right]$$

Cuadro del alfa de Cronbach

COEFICIENTE	GRADO
1	Perfecta
0,80 - 0,99	Muy Alta
0,60 – 0,79	Alta
0,40 – 0,59	Moderada
0,20 – 0,39	Baja
0,01 – 0,10	Muy Baja
0	Nula

El cual, arrojó un coeficiente de 0,89 lo que muestra que la confiabilidad del instrumento aplicado es muy alta, lo que significa que el instrumento dará resultados parecidos en varias aplicaciones a muestras parecidas.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El análisis de resultados, es una tarea donde se debe desarrollar una interpretación profunda y específica de los hallazgos encontrados en la encuesta realizada. Al respecto, Tamayo y Tamayo (2005) señala que este consiste “en reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y significativo” (p.104). En este capítulo se presenta el análisis de los resultados de los datos provenientes de los instrumentos aplicados en la investigación relacionados con las variables en estudio. Este proceso consiste, según Arias (2006) en describir las distintas operaciones a la que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso.

A tales efectos, los ítems se presentan mediante tablas de distribución de frecuencias y gráficos de barras que contienen los porcentajes de las respuestas emitidas por los docentes del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050). Cabe destacar que las preguntas fueron cerradas con respuestas policotómicas: Siempre, Casi siempre y Nunca.

Es importante destacar que la interpretación de la información suministrada por los docentes, pertenecientes a la muestra seleccionada, se interpreto relacionándola por semejanza o contradicción con el basamento teórico de la investigación realizada.

Tabla N° 1

Variable: Desempeño Docente

Dimensión: Funciones Administrativas

Indicadores: Planificación (Ítem 1)

Organización (Ítem 2)

Dirección (Ítem 3)

Ítems:

1.- Planifican de manera adecuada el contenido a impartir en las diferentes clases de los y las estudiantes

2.- Organizan actividades docentes administrativas permanentemente, tomando en cuenta las metas propuestas, las necesidades y problemas detectados en la institución.

3.- Dirigen y coordinan los Proyectos Pedagógicos de Aula, tomando en consideración los lineamientos del Proyecto Pedagógico de Plantel.

FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
	1	8	47	9	53	0	0
2	6	35	7	41	4	24	
3	7	41	7	41	3	18	

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050). Tinaquillo estado Cojedes. Barrios, 2013.

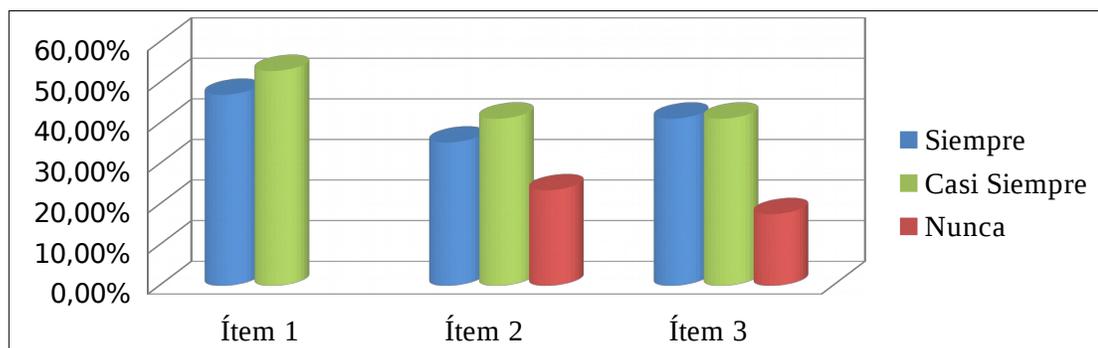


Gráfico N°1

Fuente: Barrios (2013)

Interpretación Tabla N°1

Con respecto a la variable Desempeño Docente, dimensión Funciones Administrativas, en la información de su indicador Planificación, se observó por medio del ítem N°1, referido a la realización adecuada de la planificación del contenido a impartir en las diferentes clases de los estudiantes, 47 por ciento de los docentes contestó siempre, mientras que 53 por ciento respondió casi siempre. Es decir, más del 50 por ciento de los docentes casi siempre realiza su planificación de forma correcta, es decir que no siempre realizan la planificación del objetivo a trabajar con los estudiantes, por lo que se presume que las clases no estén bien estructuradas y no sean aplicadas adecuadamente. Hecho que contradice a lo señalado por Stoner y otros (2000), al expresar que para el docente es fundamental el proceso de planificación, de este modo, podrá establecer con anticipación las metas y objetivos a alcanzar y así, crear un ambiente adecuado en la estructura de clase, de forma que los estudiantes obtengan el aprendizaje deseado.

Por otro lado, puede evidenciarse en el indicador Organización, en el ítem N°2 relacionado a la organización de actividades docentes administrativas permanentes, tomando en cuenta las metas propuestas, las necesidades y los problemas detectados en la institución, 35 por ciento de los docentes reflejó siempre, mientras que 41 por ciento contestó casi siempre y 27 por ciento respondió nunca. De este modo, se muestra que la mayoría de los docentes no organizan actividades para mejorar los problemas observados en la institución y esto permite la acumulación de problemas sin solución y a su vez afecta el clima organizacional de la institución. Realidad que objeta, lo establecido por Thompson (2007), al expresar que la organización es importante porque es el resultado de coordinar, disponer y ordenar los recursos disponibles para la realización de las actividades necesarias y de tal manera lograr la meta propuesta, y así al solucionar los inconvenientes que se presenten se pueda mejorar la calidad del desempeño docente a través del clima organizacional, puesto que, se solucionarán problemas de planta física, con los estudiantes, docentes entre otros.

Así mismo, en el indicador Dirección en el ítem N°3 donde se establece la dirección y coordinación por parte de los docentes en los proyectos pedagógicos de aula, tomando en consideración los lineamiento del proyecto pedagógico del plantel, en este ítem se observó que 41 por ciento de los docentes contestó siempre, otro 41 por ciento respondió casi nunca y 18 por ciento aportó que nunca, lo que muestra que más de la mitad de los docente no dirigen ni coordinan los proyectos pedagógicos de aula. Hecho que contrapone lo indicado por Pérez (2002) cuando expresa que la dirección consiste en solicitar a los participantes del proceso educativo que realicen una determinada tarea, de igual manera menciona que es la fase de la acción y ejecución donde se realizan las actividades programadas y se dirige en función de la obtención de los objetivos trazados. De este modo, se deteriora más el clima organizacional de la institución, puesto que, al no ejecutar y dirigir las actividades para la mejora institucional el proceso educativo del liceo decae, además que, el docente no está cumpliendo con uno de sus roles en el desempeño docente que consiste en la acción de coordinar y dirigir las actividades de sus clases.

Tabla N°2

Variable: Desempeño Docente

Dimensión: Funciones Administrativas

Indicadores: Evaluación (Ítem 4)

Evaluación (Ítem 5)

Ítems:

4.- Establecen mecanismos de seguimiento de las actividades planificadas para retroalimentar el proceso enseñanza aprendizaje.

5.- Evalúan el desempeño de sus estudiantes permanentemente e introduce correctivos durante el desarrollo de sus actividades en el aula.

FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
	4	8	47	6	35	3	18
5	8	47	9	53	0	0	

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050). Tinaquillo estado Cojedes 2013.

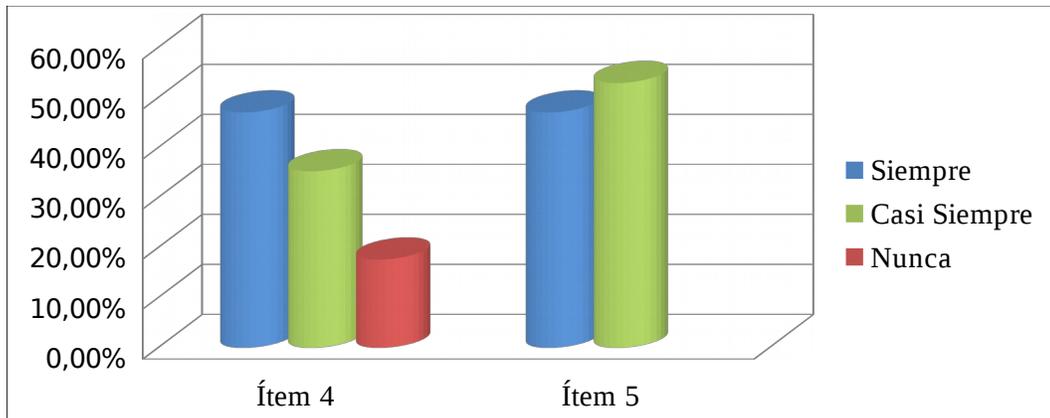


Gráfico N°2

Fuente: Barrios (2013)

Interpretación Tabla N°2

Por su parte en la variable Desempeño Docente, dimensión funciones administrativas, en el indicador evaluación se verificó en el ítem N°4 que menciona el establecimiento de mecanismos de seguimiento de las actividades planificadas para retroalimentar el proceso enseñanza aprendizaje, 47 por ciento de los docentes contestó siempre, mientras que 35 por ciento casi siempre y 18 por ciento nunca. Lo que muestra que más del 50 por ciento de los profesores encuestados consideran que en la institución pocas veces se establecen mecanismos para hacer seguimiento a las actividades planificadas, hecho que rebate lo expuesto por Pérez (2002), cuando expresa que la evaluación es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajusten a las actividades planificadas y de este modo se puedan observar los errores, para luego tomar acciones dirigidas a mejorar el desempeño y de este modo, corregir las faltas para retroalimentar los equipos de trabajo y así implantar mejoras.

De igual manera, se estableció en el ítem N°5 si el docente evalúa el desempeño de los estudiantes permanentemente e introduce correctivos durante el desarrollo de sus actividades en el aula, 47 por ciento de los docentes contestó siempre mientras que 53 por ciento respondió nunca, lo que refleja que la mayoría de los docentes algunas veces realiza evaluaciones a los estudiantes con el fin de aplicar correctivos necesarios en el desarrollo de sus actividades. Observando de este modo, su contradicción a lo establecido por Pérez (2002), quien plantea que la evaluación consiste fundamentalmente en la supervisión y comparación de los resultados obtenidos contra los resultados esperados originalmente, de modo, que el docente se asegure que la acción dirigida se esté llevando a cabo con la planificación y organización realizada. De este modo, el docente podrá desplegar los objetivos de las actividades de enseñanza, procurando el éxito de los estudiantes a través de diferentes medios y gestionando un buen clima de aprendizaje.

Tabla N°3

Variable: Desempeño Docente

Dimensión: Características Profesionales

Indicadores: Comportamiento ético y moral (Ítem 6 y 7)
Actitud positiva hacia el trabajo (Ítem 8)

Ítems:

6.- Mantienen una actitud de respeto y tolerancia hacia sus estudiantes

7.- Tienen los conocimientos y habilidades necesarios para ejecutar las actividades propias de su trabajo

8.- Conservan una actitud positiva a la hora de clases

Características Profesionales	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
	6	6	35	10	59	1	6
7	11	65	6	35	0	0	
8	6	35	11	65	0	0	

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050). Tinaquillo, estado Cojedes 2013.

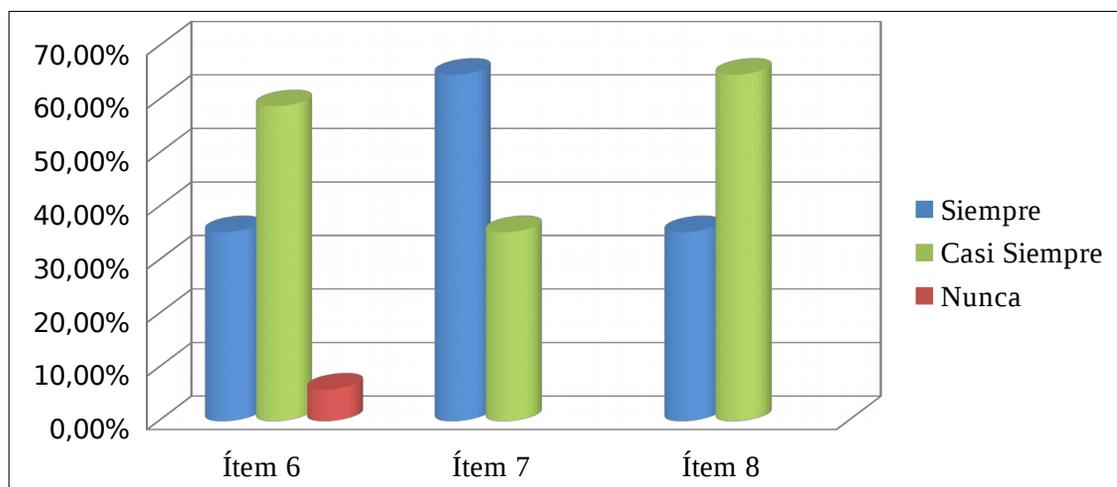


Gráfico N°3

Fuente: Barrios (2013)

Interpretación Tabla N°3

En cuanto, a la variable Desempeño Docente en su dimensión Características Profesionales, correspondiente al indicador Comportamiento ético y moral muestra en su ítem N°6 que habla sobre la actitud de respeto y tolerancia de los docentes hacia sus estudiantes, 35 por ciento de los docentes contestó siempre, 59 por ciento casi siempre y 6 por ciento nunca, por lo que el 65 por ciento considera que sus compañeros no mantienen una actitud de respeto y tolerancia con sus estudiantes. Acción que contradice a lo señalado en el reglamento del Ejercicio de la profesión Docente (2000), que establece en los deberes del docente en su artículo 6 que de poseer una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y Leyes de la República. Por lo tanto, se puede observar que al carecer de respeto y tolerancia hacia los estudiantes se genera un clima de irrespeto, permitiendo que el ambiente de trabajo sea poco armonioso y no puedan establecerse los principios necesarios para la enseñanza aprendizaje en la institución.

Del mismo modo, en el indicador Comportamiento ético y moral muestra en su ítem N°7 relacionado con los conocimientos y habilidades necesarios que poseen los docentes para ejecutar las actividades propias de su trabajo, se observó que 65 por ciento de los docentes contestó siempre y 35 por ciento casi siempre, algo positivo en la institución puesto que, la mayoría de los docentes que la integran son especialistas y conocedores de su área de trabajo. Algo establecido en la Ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo 77 donde señala que: “El personal estará integrado por quienes ejerzan funciones de enseñanza, orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección, supervisión y administración en el campo educativo y por los demás que determinen las leyes especiales y los reglamentos”. Es decir, de acuerdo a la encuesta realizada el personal que integra al Liceo Bolivariano Taguanes NER (050), es un grupo estudiado y calificado para la realización de las actividades de enseñanza en su área correspondiente.

Por otro lado, en el indicador Actitud positiva hacia el trabajo en su ítem N°8 que menciona la actitud de los docentes en el horario de clases, 35 por ciento contestó siempre y 65 por ciento casi siempre, lo que muestra que la mayoría de los encuestados consideran que sus compañeros no poseen una actitud positiva en su horario de clases. Hecho que se contradice a lo expuesto en el Código de Ética Profesional del Colegio de Profesores de Venezuela (1988), que establece en su artículo 47 y 58, el docente debe poner dedicación y constancia en sus tareas educativas y cumplir cabalmente con las funciones inherentes a su cargo. Es decir, que el profesorado en general de la institución según la encuesta realizada está fallando con su actitud positiva hacia la realización de su labor docente, lo que genera un clima organizacional negativo en el área de trabajo.

Tabla N°4

Variable: Desempeño Docente

Dimensión: Características Conceptuales

Características Técnicas

Indicadores: Contextualización del trabajo educativo (Ítem 9)

Cumplimiento del horario (Ítem 10 y 11)

Ítems:

9.- Realizan estrategias con los recursos que ofrece la institución.

10.- Asisten a clases

11.- Llegan puntual a su hora de clases

CARACTERÍSTICAS CONCEPTUALES Y TÉCNICAS	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
	9	5	29	7	41	5	29
	10	6	35	11	65	0	0
	11	5	29	10	59	2	12

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050). Tinaquillo estado Cojedes 2013.

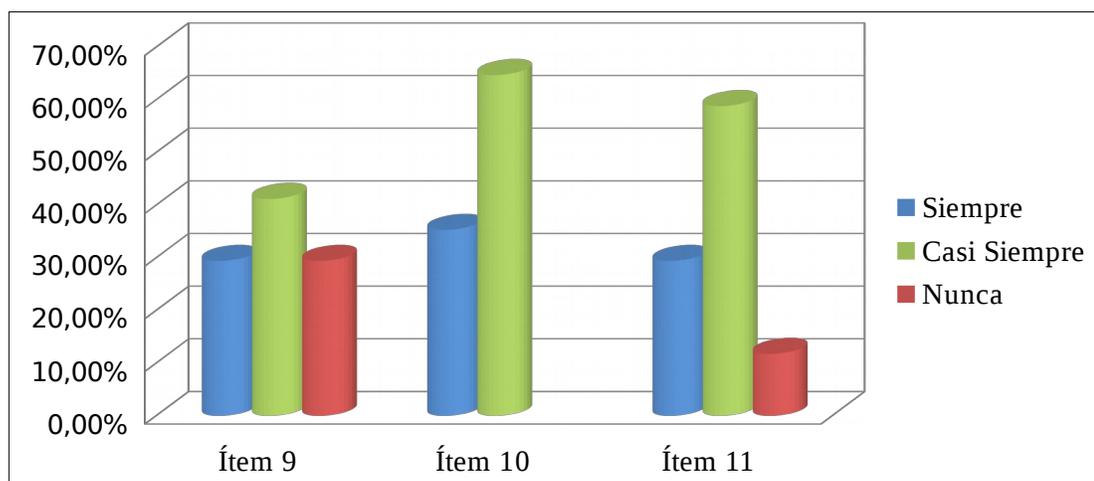


Gráfico N°4

Fuente: Barrios (2013)

Interpretación Tabla N°4

Con respecto a la variable desempeño docente, dimensión Características Conceptuales, indicador Contextualización del trabajo educativo, ítem N°9 el docente Realiza estrategias con los recursos que ofrece la institución, 29 por ciento de los docentes respondió siempre, 41 por ciento casi siempre y 29 por ciento nunca, lo que muestra que más del 60 por ciento de los docentes no realizan estrategias con los recursos ofrecidos en la institución. Hecho, que contradice lo establecido por Draf (2004) que establece que, los docentes necesitan de estrategias para ser exitosos en el ambiente actual y ser capaces de procesar gran cantidad de información que sea de provecho en el proceso de enseñanza aprendizaje. Adicionalmente, los docentes deben ser creativos para sacar el máximo provecho de los recursos limitados.

Por otro lado, en la dimensión características técnicas, en el indicador cumplimiento del horario, en el ítem N°10 Asisten a clases, 35 por ciento contestó siempre y 65 por ciento casi siempre, lo que muestra que la mayoría de los docentes no cumplen con su horario de clases de manera correcta. Realidad que se relaciona a, lo establecido en el artículo 118 del reglamento del ejercicio de la profesión docente (2000) que señala como faltas graves del educador, la inasistencia y el incumplimiento reiterado de las obligaciones que le corresponden en las funciones de evaluación escolar; así como también por inasistencia injustificada durante tres días hábiles en el periodo de un mes.

En el mismo orden de idea, en el indicador cumplimiento del horario, en el ítem N°11 llegan tarde los docentes a clases, 29 por ciento contestó siempre, 59 por ciento casi siempre y 12 por ciento nunca, lo que refleja que los docentes del liceo bolivariano taguanes NER (050) son impuntuales con respecto a su horario de clases. Esta realidad es relacionada, con el artículo 121 del reglamento del ejercicio de la profesión docente (2000) correspondiente a las faltas leves, donde mencionan la impuntualidad, no cumplir con la planificación, entre otras y estas faltas leves en que

incurran los miembros del personal docente podrán ser sancionadas con amonestación oral o escrita, o con separación temporal del cargo hasta por un lapso de once meses.

Tabla N°5

Variable: Desempeño Docente

Dimensión: Características Técnicas

Características Humanas

Indicadores: Respeto a la jerarquía (Ítem 12)

Mantenimiento del ambiente de trabajo (Ítem 13)

Ítems:

12.- Acatan las normas u opiniones sugeridas por sus superiores

13.- Analizan con los demás docentes, la problemática que presenta la institución, luego de realizar el diagnóstico de las necesidades de sus estudiantes

CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS Y HUMANAS	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
	12	7	41	8	47	2	12
13	5	29	8	47	4	24	

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050). Tinaquillo estado Cojedes 2013.

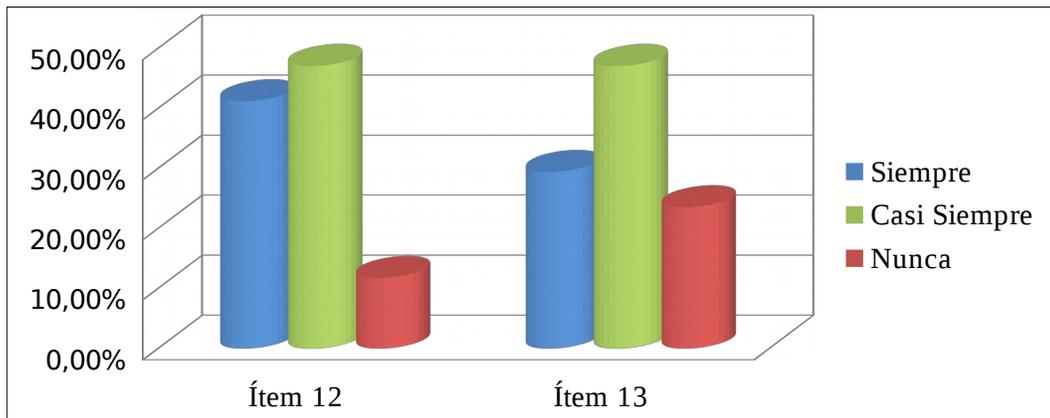


Gráfico N°5

Fuente: Barrios (2013)

Interpretación Tabla N°5

Por otra parte, en la Desempeño Docente, dimensión Características Técnicas, indicador respeto a la jerarquía, ítem N°12 Acatan las normas u opiniones sugeridas por sus superiores, 41 por ciento respondió siempre, 47 por ciento casi siempre y 12 por ciento nunca, lo que demuestra que los docentes no respetan las jerarquías, puesto que, no siguen las reglas establecidas por sus superiores. Hecho que contradice, a lo establecido en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) en su artículo 6, deberes del docente, dispensar a los superiores jerárquicos, el respeto y el trato afable, acordes con la investidura docente. De este modo, sino existe respeto en el orden jerárquico de la institución no se mostrará un ambiente organizacional acorde para el desempeño docente en el liceo.

Por otro lado, en la dimensión características humanas, en el ítem N°13 los docentes analizan con sus compañeros la problemática que presenta la institución, luego de realizar el diagnóstico de las necesidades de sus estudiantes; 29 por ciento contestó siempre, 47 por ciento casi siempre y 24 por ciento nunca lo que evidencia que los docentes no se reúnen para analizar las problemáticas que se presenta la institución y de este modo poder plantear posibles soluciones. De este modo, puede observarse que las actividades realizadas por los docentes del Liceo Taguanes no van acorde a lo expuesto por Drafi (2004) quien argumenta que los docentes deben poseer la capacidad de trabajar y colaborar con otras personas y de trabajar eficazmente en un grupo en beneficio de la institución donde laboran.

Tabla N°6

Variable: Desempeño Docente

Dimensión: Características Humanas

Indicadores: Participar en todas las actividades institucionales (Ítem 14 y 15)

Ítems:

14.- Constituyen equipos de trabajo con funciones y actividades específicas para el logro de las metas de la institución.

15.- Participan en las actividades culturales y deportivas, realizadas en la institución.

CARACTERÍSTICAS HUMANAS	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
	14	5	29	9	53	3	18
15	4	23,5	9	53	4	23,5	

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050). Tinaquillo estado Cojedes 2013.

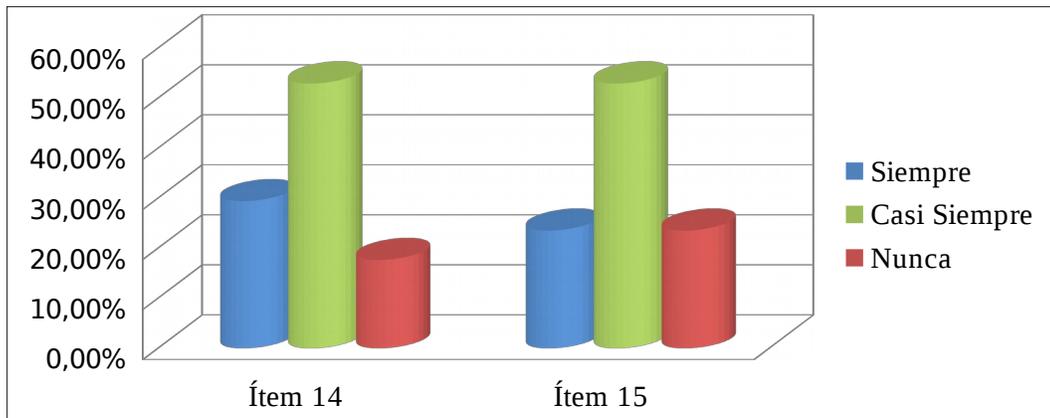


Gráfico N°6

Fuente: Barrios (2013)

Gr

Interpretación Tabla N°6

En cuanto a la variable desempeño docente, en su dimensión Características humanas, indicador participa en todas las actividades institucionales, en su ítem N°14 los educadores constituyen equipos de trabajo con funciones y actividades específicas para el logro de las metas de la institución, 29 por ciento contestó siempre, 53 por ciento casi siempre y 18 por ciento nunca mostrando de este modo que los docentes muy pocas veces establecen equipos de trabajo para la realización de actividades en la institución. Así, puede evidenciarse que no se cumple lo establecido por Draff (2004) quien establece que, las relaciones grupales son muy importantes ya que las personas establecen numerosos vínculos a lo largo de la vida y los compañeros de trabajo son imprescindibles tanto en la actuación individual como en el logro de las metas de la institución.

En el mismo orden de ideas, en el ítem N° 15 Participan los docentes en las actividades culturales y deportivas, realizadas en la institución; 23,5 por ciento de los docentes contestó siempre, 53 por ciento casi siempre y 23,5 por ciento nunca. Por lo que puede observarse que los docentes participan en pocas ocasiones en las actividades culturales y deportivas realizadas en la institución. En tal sentido, no realizan lo establecido en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) que en su artículo 6 señala, es deber del docente asistir a todos los actos académicos y de trabajo en general para los cuales sea formalmente convocado dentro de su horario de trabajo, es decir el docente debe participar activamente en todas las actividades académicas, culturales y deportivas que se realicen en la institución dentro de su horario de trabajo.

Tabla N°7

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Características del Clima Organizacional

Indicadores: Satisfacción Laboral (Ítem 16)

Acompañamiento Pedagógico (Ítem 17)

Comunicación (Ítem 18)

Ítems:

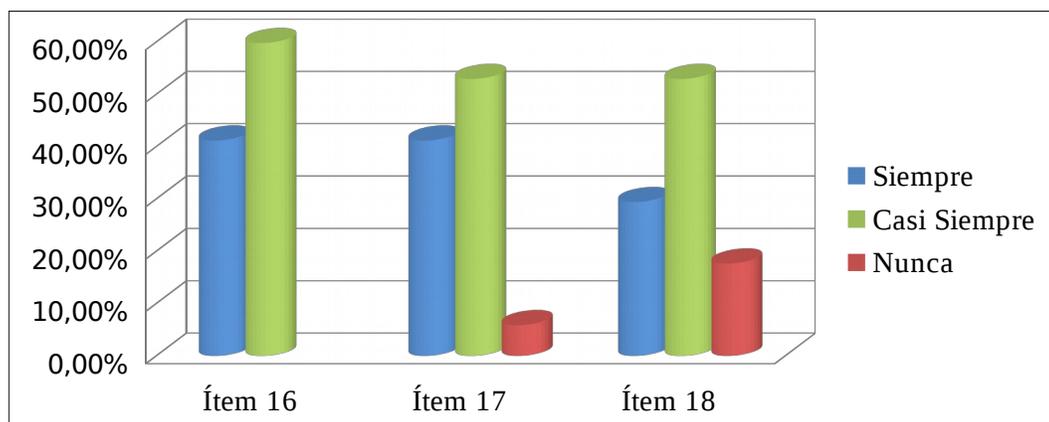
16.- Siente Ud. satisfacción al realizar todas las actividades relacionadas con su trabajo.

17.- Reciben acompañamiento pedagógico por parte del directivo que facilite su acción docente

18.- Mantienen un intercambio de ideas y una comunicación asertiva con el personal de la institución.

CARACTERÍSTICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
	16	7	41	10	59	0	0
	17	7	41	9	53	1	6
	18	5	29	9	53	3	18

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050). Tinaquillo estado Cojedes 2013.



Gr

Gráfico N°7

Fuente: Barrios (2013)

Interpretación Tabla N°7

Por otro lado, en la variable clima organizacional, dimensión características del clima organizacional, indicador satisfacción Laboral, en su ítem N°16 Siente Ud. satisfacción al realizar todas las actividades relacionadas con su trabajo; 41 por ciento contestó siempre y 59 por ciento casi siempre, mostrando de este modo que no siempre los docentes sienten satisfacción al realizar sus actividades relacionado con su trabajo y desempeño docente. De este modo, el clima brindado en la institución no se corresponde a lo establecido por Velásquez (2003) en las características del clima organizacional, que señalan que la satisfacción laboral viene dada por el conjunto de sentimientos favorables que los empleados sienten hacia su trabajo.

En el mismo sentido, el indicador acompañamiento pedagógico, en su ítem N°17 los docentes reciben acompañamiento pedagógico por parte del directivo que facilite su acción docente, 41 por ciento de los docentes contestó siempre, 53 por ciento casi siempre y 6 por ciento nunca, mostrando que la mayoría de los docentes consideran que no reciben apoyo pedagógico por parte del directivo que les facilite su acción docente. Esta realidad se opone a lo definido por Velásquez (Ob. Cit.) en las dimensiones del clima organizacional, la cooperación es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo, es decir, en la educación es el acompañamiento pedagógico es la asesoría o apoyo que brinda el directivo al personal docente de la institución, con el fin de mejorar su desempeño.

En el mismo orden de ideas, el indicador comunicación, en el ítem N°18 los docentes mantienen un intercambio de ideas y una comunicación asertiva con el personal de la institución, 29 por ciento de los docentes respondió siempre, 53 por ciento casi siempre y 18 por ciento nunca, mostrando que más del 60 por ciento de los docentes consideran que no existe una comunicación asertiva dentro del personal de la institución y por tanto no mantienen un intercambio de ideas. De este modo, puede verificarse que la realidad de la institución no se corresponde a lo expuesto por

Koontz y O`Donell, citado por Guzmán (2013) la comunicación es el proceso de relación humana, mediante el cual expresamos y compartimos nuestra visión de la realidad, con la intención, consciente o no, de influir en los pensamientos, actitudes y comportamiento de quienes nos rodean.

Tabla N°8

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Características del Clima Organizacional

Indicadores: Motivación (Ítem 19)

Liderazgo (Ítem 20)

Toma de Decisiones (Ítem 21)

Ítems:

19.- Siente Ud. Deseo de esforzarse por alcanzar las metas de la organización

20.- Reciben influencia y estímulo por parte del directivo para realizar un trabajo efectivo

21.- Participan en deliberaciones para tomar decisiones importantes para el éxito de la institución

CARACTERÍSTICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
	19	7	41	10	59	0	0
20	6	32	11	68	0	0	
21	7	41	10	59	0	0	

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050). Tinaquillo estado Cojedes 2013.

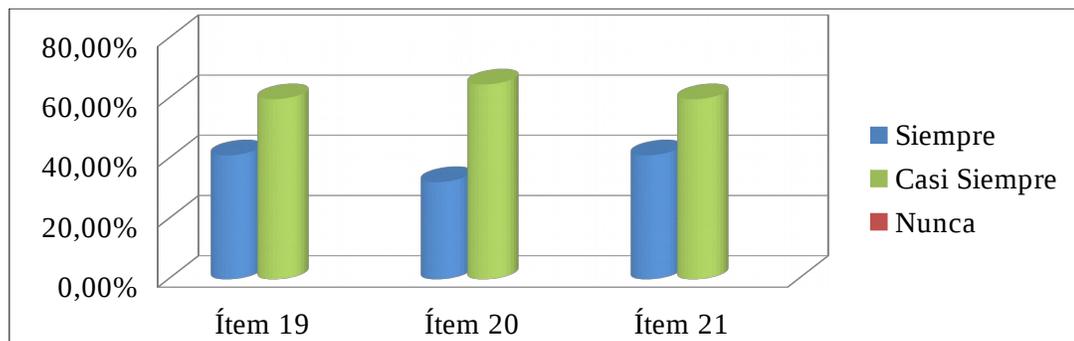


Gráfico N°8

Fuente: Barrios (2013)

Interpretación Tabla N°8

En la variable clima organizacional, dimensión características del clima organizacional, indicador motivación, en el ítem N°19 Siente Ud. Deseo de esforzarse por alcanzar las metas de la organización, 41 por ciento de los docentes respondieron siempre y 59 por ciento casi siempre, por lo que puede observarse más del 50 por ciento de los docentes no siente deseos de esforzarse por alcanzar los objetivos de la institución. En este sentido, la realidad observada se opone a lo expuesto por Maslow (1974), citado por Quintero (2011), quienes señalan que la motivación es la fuerza que impulsa una acción y a su vez es el deseo de esforzarse por alcanzar las metas de la organización y la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.

En el mismo orden de ideas, el indicador liderazgo, en el ítem N°20 los docentes reciben influencia y estímulo por parte del directivo para realizar un trabajo efectivo, 32 por ciento de los docentes contestó siempre y 68 por ciento casi siempre mostrando que la mayoría de los educadores consideran que no siempre reciben influencia y estímulo por parte del directivo para realizar sus actividades pedagógicas de forma efectiva. De este modo, puede evidenciarse que este escenario no se adapta a lo establecido por Davis (2003), donde señalan que, el liderazgo son todas aquellas cualidades y características distintas de la personalidad y del comportamiento del líder que guía para lograr las metas propuestas (cooperación, habilidades interpersonales, compromiso, iniciativa, toma de decisiones, es comunicativo, se preocupa por los demás miembros de la organización).

Por otro lado, en el indicador toma de decisiones, en el ítem N°21 los docentes participan en deliberaciones para tomar decisiones importantes para el éxito de la institución, 41 por ciento de los docentes respondió siempre y 59 por ciento casi siempre, verificando que no siempre son tomados en cuenta para tomar decisiones importantes que ayuden con la obtención de las metas de la institución. Es por ello, que este ambiente no está acorde a lo expuesto por Robbins y Coulter (2005), quienes señalan es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o

formas para resolver diferentes situaciones de la vida. Además, un buen líder toma en consideración a los demás miembros del grupo para así poder observar los diferentes puntos de vista de la situación planteada.

Tabla N°9

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Características del Clima Organizacional

Indicadores: Relaciones Interpersonales (Ítem 22 y 23)

Sentido de Pertenencia (Ítem 24)

Ítems:

22.- Se interrelacionan con los miembros de la organización y trabajan en equipo

23.- Mantienen buenas relaciones personales y sociales con sus compañeros de trabajo

24.- Manifiestan satisfacción por pertenecer a la institución

CARACTERÍSTICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
	22	8	47	9	53	0	0
23	3	18	12	70	2	12	
24	4	24	8	47	5	29	

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050). Tinaquillo estado Cojedes 2013.

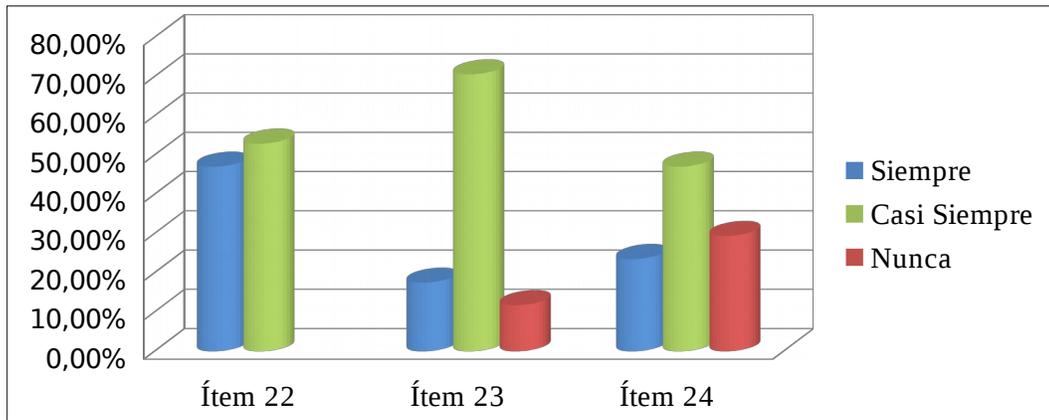


Gráfico N°9

Gr

Fuente: Barrios (2013)

Interpretación Tabla N°9

En la variable clima organizacional, dimensión características del clima organizacional, indicador relaciones interpersonales, en el ítem N°22 los docentes se interrelacionan con los miembros de la organización y trabajan en equipo, 47 por ciento contestó siempre y 53 por ciento casi siempre, mostrando que la mayoría de los docentes no se interrelacionan con sus compañeros y por tanto no realizan trabajos en forma grupal. Esta situación, no se adecúa a lo señalado por Velásquez (2003) en sus dimensiones de clima organizacional, quien menciona que las relaciones interpersonales, son la relación entre dos o más personas, con el fin de que todo el personal (administrativo, obrero, docente, directivo y estudiantado), se integre en la consecución de los objetivos planteados. Además, determina cómo se relacionan las personas en la organización y qué grado de libertad existe en esa relación.

En tal sentido, el indicador relaciones interpersonales, en el ítem N°23 los docentes mantienen buenas relaciones personales y sociales con sus compañeros de trabajo, 18 por ciento respondió siempre, 70 por ciento casi siempre y 12 por ciento nunca; evidenciando que los docentes consideran que, en la institución los educadores no guardan buenas relaciones personales y sociales con sus compañeros de trabajo. Este ambiente observado, no se ajusta a lo planteado por Maslow (1974) citado por Quintero (2011) en su teoría de las necesidades sociales, las cuales surgen en el comportamiento cuando las necesidades más bajas (fisiológicas y de seguridad), se encuentran relativamente satisfechas. Entre las necesidades sociales están las de asociación, participación, de aceptación por parte de los compañeros, de intercambios amistosos, de afecto y de amor. Asimismo, cuando estas necesidades no son lo suficientemente satisfechas, el individuo se vuelve resistente, antagónico y hostil con relación a las personas que lo rodean.

Por otra parte, el indicador sentido de pertenencia, en el ítem N°24 los docentes manifiestan satisfacción por pertenecer a la institución, 24 por ciento de los educadores contestó siempre, 47 por ciento casi siempre y 29 por ciento nunca;

mostrando que más del 70 por ciento de los docentes piensan que casi siempre o nunca sienten satisfacción por pertenecer a la institución. De este modo, el ambiente allí observado no se apropia a lo mencionado por Velásquez (2003) en sus dimensiones de clima organizacional, quien señala que, el sentido de pertenencia es el grado de identificación con la organización donde se labora, permitiendo de este modo que el desempeño laboral en la institución sea más agradable y en tal sentido, se esfuerce por cuidar la institución así como por alcanzar las metas de la misma.

Tabla N°10

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Tipos de Climas Organizacional

Indicadores: Consultivo (Ítem 25, 26 y 27)

Ítems:

25.- Reciben órdenes de diferentes superiores al mismo tiempo, en la institución donde trabaja

26.- Se presenta poca interacción entre jefes y subordinados en la institución

27.- Actúan dirigidos y controlados por el directivo en todas las actividades que desempeñan

TIPOS DE CLIMAS ORGANIZACIONAL	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
	25	5	29	9	53	3	18
26	2	12	7	41	8	47	
27	5	29	8	47	4	24	

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050). Tinaquillo estado Cojedes 2013

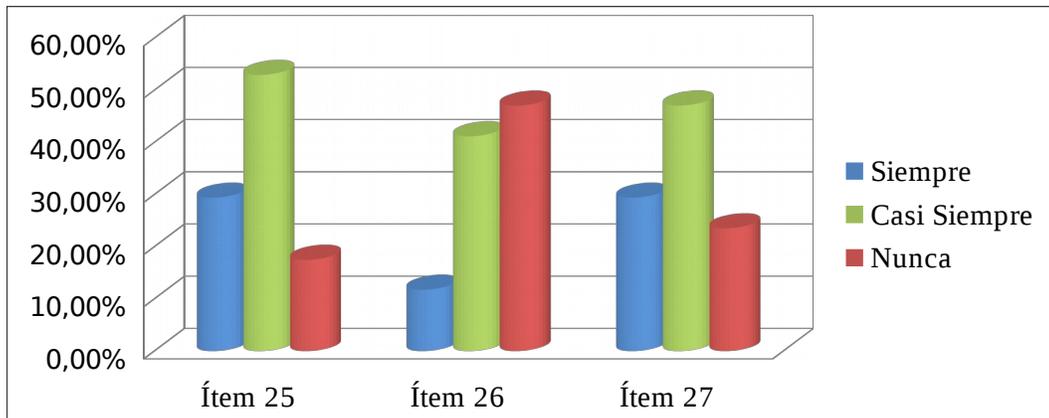


Gráfico N°10

Fuente: Barrios (2013)

Interpretación Tabla N°10

En cuanto a la variable clima organizacional, dimensión tipos de clima, indicador consultivo, en el ítem N°25 los docentes reciben órdenes de diferentes superiores al mismo tiempo en la institución donde trabaja, 29 por ciento contestó siempre, 53 por ciento casi siempre y 18 por ciento nunca; observando que la mayoría de los docentes consideran que reciben órdenes de distintos superiores al mismo tiempo en la institución. Mostrando, que el ambiente allí establecido no se adecua a lo mencionado por Likert (1997) citado por Rodríguez (2005) en sus tipos de clima organizacional, cuando menciona en el clima de tipo consultivo, en la dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.

Del mismo modo, correspondiendo a la misma variable, dimensión e indicador en el ítem N°26 se presenta poca interacción entre jefes y subordinados en la institución, 12 por ciento siempre, 41 por ciento casi siempre y 47 por ciento nunca, evidenciando que los docentes opinan que pocas veces los educadores interactúan con los directivos. Demostrando así, que la realidad observada no se adapta a lo señalado por Likert (1997) citado por Rodríguez (2005), en sus tipos de clima organizacional, cuando muestra el clima consultivo mencionando que, este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados se realiza de forma descendente, pero existe interacción comunicacional entre ellos.

De igual manera, en el ítem N°27 Actúan dirigidos y controlados por el directivo en todas las actividades que desempeñan, 29 por ciento respondió siempre, 47 por ciento casi siempre y 24 por ciento nunca, mostrando que la mayoría de los docentes opinan que no actúan dirigidos y controlados por el directivo en las actividades que desempeña. Esta realidad muestra, que a pesar de que los docentes en el ítem 25 mencionan que reciben órdenes de varios directivos a la vez, estos no siempre actúan

bajo el control de los directivos para todas sus actividades, mostrando correlación a lo mencionado por Likert (1997) citado por Rodríguez (2005) en los tipos de clima, en el clima tipo consultivo este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus docentes y la mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas son consultadas con los docentes.

Tabla N°11

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Tipos de Climas Organizacional

Indicadores: Participativo (Ítem 28, 29 y 30)

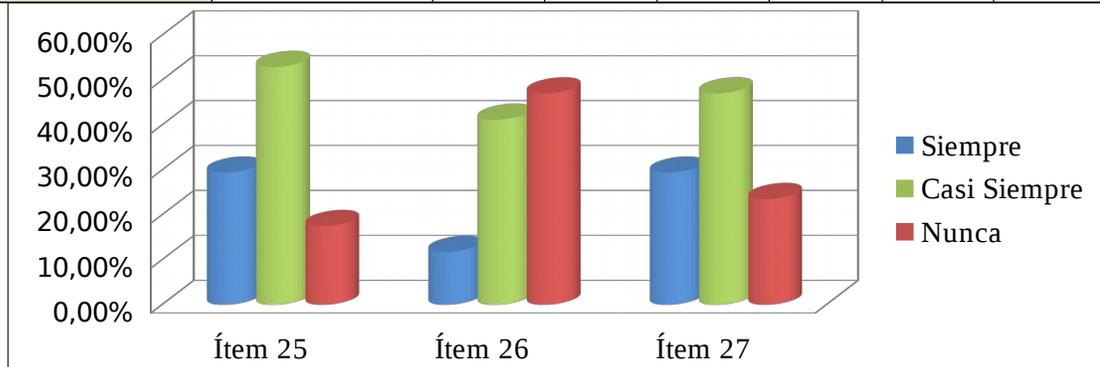
Ítems:

28.- Se toma en cuenta su opinión en la toma de decisiones de la institución aún cuando el director ejerce su autoridad

29.- Existe deliberación por parte de los docentes para tomar decisiones que son importantes para el éxito de la institución

30.- Se percibe un clima participativo y de confianza en todo el personal de la Unidad Educativa

TIPOS DE CLIMAS ORGANIZACIONAL	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
	28	3	18	10	58	4	24
	29	2	12	7	41	8	47
	30	5	29	8	47	4	24



Fuente: Instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050). Tinaquillo estado Cojedes 2013.

Gráfico N°11

Fuente: Barrios (2013)

Interpretación Tabla N°11

En la variable clima organizacional, dimensión tipos de clima organizacional, indicador participativo, en el ítem N°28 se toma en cuenta su opinión en la toma de decisiones de la institución aún cuando el director ejerce su autoridad, 18 por ciento de los educadores contestó siempre, 58 por ciento casi siempre y 24 por ciento nunca, evidenciando que los docentes consideran que no se toma en cuenta su opinión en la toma de decisiones de la institución. Este ambiente observado, no se correlaciona a lo establecido por Likert (1997) citado por Rodríguez (2005), en sus tipos de clima organizacional, en el clima de tipo participativo donde señala que, la dirección tiene plena confianza en sus docentes y los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la institución.

En el mismo sentido, en el ítem N°29 existe deliberación por parte de los docentes para tomar decisiones que son importantes para el éxito de la institución, 12 por ciento contestó siempre, 41 por ciento casi siempre y 47 por ciento nunca, demostrando que los docentes en sus respuestas aseguran que en la institución no se toma en cuenta a los educadores para tomar decisiones importantes para el éxito de la organización. En tal sentido, se evidencia que la realidad observada no se ajusta a lo señalado por Likert (1997) citado por Rodríguez (2005), en los tipos de clima organizacional, donde establece en el clima de tipo participativo que, este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar, permitiendo a los docentes tomar decisiones que ayuden a encontrar el éxito de la organización.

Por otra parte, el indicador tipo de clima participativo, en el ítem N°30 Se percibe un clima participativo y de confianza en todo el personal de la Unidad Educativa, 29 por ciento de los educadores contestó siempre, 47 por ciento casi siempre y 24 por ciento nunca, verificando que los docentes opinan que en la institución no se percibe un clima participativo, ni de confianza en todo el personal educativo. Este ambiente, no se relaciona a lo expuesto por Likert (1997) citado por Rodríguez (2005) en los

tipos de clima organizacional, donde señala que el clima de tipo participativo, los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los docentes están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los directivos y docentes.

CAPÍTULO V

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que maneja como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga. De ahí que el clima organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales. De este modo, los factores y estructuras organizacionales dan lugar a un determinado clima, en las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y a su vez, estos comportamientos inciden en la organización, y por ende en el clima.

En tal sentido, después de analizar los resultados obtenidos por la información suministrada en la investigación relacionada con el clima organizacional y el desempeño docente en el Liceo Bolivariano Taguanes NER (050). Se puede concluir, del objetivo diagnosticar el tipo de clima organizacional que evidencian los profesores del liceo, que se observaron que existen diferentes factores que influyen positiva o negativamente dentro del ambiente percibido por los docentes de la institución y que de alguna forma condicionan su desempeño, concluyendo que entre los factores donde se observó mayor influencia se mencionan la comunicación, en la cual se determinó que los docentes no se comunican fluidamente y no mantienen buen trato con los demás miembros de la institución, lo que no estimula la relaciones

interpersonales, ni el cumplimiento de las metas organizacionales de la institución. Por tanto, no existe una buena comunicación entre docentes y directivos, situación que no permite poseer un ambiente dinámico en el que puedan trabajar en conjunto, de este modo, el clima organizacional observado por los docentes es de tipo consultivo, puesto que, se observa confianza en los docentes que allí laboran, pero las decisiones son tomadas por la parte directiva, aunque algunas veces son escuchadas las opiniones de los docentes.

Del mismo modo, en el objetivo caracterizar el clima organizacional del liceo, se puede concluir que, los docentes afirman que el clima observado en la institución no es bueno, debido a que, al no existir una buena comunicación las relaciones personales e interpersonales entre los docentes que allí laboran no son buenas, el líder no toma en cuenta la opinión de sus compañeros en la toma de decisiones y por tanto genera un clima de tipo que no se adecua con las interacciones educativas, además no existe una comunicación asertiva y la planta física está bastante deteriorada. Así mismo, que el clima en la institución interfiere con la labor de los docentes, puesto que, no existe motivación e identificación por alcanzar los objetivos del liceo.

Por otro lado, al analizar los resultados arrojados por la encuesta realizada a los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050), en cuanto al objetivo, diagnosticar el desempeño docente con relación al clima organizacional del liceo, se pudo observar que existe un mal desempeño de la mayoría de los docentes como inasistencias, reposos continuamente, poca planificación, apatía en la planificación de actividades culturales y deportivas, la falta de identidad hacia la institución, mala ejecución de las evaluaciones de sus actividades.

De igual manera, se puede señalar que el trabajo en equipo observado en los docentes de la institución no forma parte de las cualidades que poseen para el cumplimiento de sus funciones, debido a que trabajan en pequeños grupos sin prestarse ayuda con los otros docentes y este es un aspecto de gran influencia que propicia un clima laboral satisfactorio. Así mismo, en cuanto a la actuación individual

de los docentes de la institución, se hace referencia a las relaciones interpersonales, ya que los resultados permiten concluir que no existen buenas relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución en estudio, ya que estos no comparten de manera empática y cordial con sus compañeros de trabajo, lo que no ayuda en la convivencia dentro del entorno laboral y a su vez, no permite establecer trabajar de manera grupal para el logro de los objetivos de la institución. Todo lo antes mencionado, lo atribuyen los docentes al clima organizacional que existe en la institución, y se verificó que tal desempeño laboral genera a su vez, que el clima organizacional de la institución se deteriore aun más y desmotive a los docentes que estén realizando bien su labor.

Así mismo, en el objetivo relacionar el desempeño docente con el clima organizacional del Liceo Bolivariano Taguanes NER (050), se puede concluir que están estrechamente relacionados, debido a que todas las características presentes en el clima de la institución afectan directamente la labor de los docentes y es por ello, que los educadores muestran deficiencia al realizar su trabajo en la institución, del mismo modo, puede mencionarse que tal desmotivación evidenciada en los docentes también afecta el ambiente que los rodea creando así, un clima inadecuado para el ejercicio de la enseñanza y el aprendizaje. Por lo tanto, puede verificarse la relación que guardan el desempeño docente con el clima organizacional, puesto que, si el ambiente no es bueno los docentes realizan mal su labor y si el desempeño docente no es bueno este deteriora el clima organizacional presente en la institución.

Recomendaciones

Una vez determinadas las conclusiones del estudio realizado, se procede a efectuar una serie de sugerencias pertinentes en función de la realidad observada y los resultados obtenidos:

1.- Se sugiere a los directivos, realizar talleres donde los docentes mejoren las relaciones personales e interpersonales, crear el sentido de pertenencia e identidad con la institución, fortalecer el trabajo en equipo entre los educadores y así obtener la mejora del clima organizacional dentro del Liceo.

2.- También, se recomienda hacer un monitoreo constante a los procesos de organización, dirección y control, con la participación de los actores involucrados en el proceso educativo institucional, tomando como herramienta principal los círculos de acción docentes, para evaluar como equipos de trabajo cada elemento de dichos procesos, determinando así una planificación estratégica acorde con las debilidades detectadas en los mencionados procesos presentes en la institución.

3.- Del mismo modo, se propone involucrar en este proceso pedagógico, a los directivos a través de comunicación verbal y escrita, donde se les muestre la importancia y responsabilidad compartida que tienen para el proceso administrativo, así como la necesidad de integrarse y compartir con los docentes la implementación contextualizada que requiere su dominio operativo en cada una de las actividades y tareas exigidas por su función. De igual manera, deben tomar en cuenta la opinión de los docentes permitiendo que liderazgo no sea tomado como rígido y permita la apertura de un tipo de clima diferente al que se vivencia en la institución.

4.- Se sugiere implementar estrategias de manera que ayuden a mejorar el clima organizacional el cual este acorde con las circunstancias previstas en el entorno institucional, para así, obtener un mejor desempeño docente en la institución.

5.- Establecer sanciones en los reglamentos internos de la institución para castigar las faltas de los docentes, ya sea por inasistencias, reposos, fallas en la planificación de las actividades, retardos, y así minimizar las faltas de los docentes en su desempeño dentro de la institución. Todo esto, bajo consenso y acuerdo en reunión con todos los docentes que laboran en la institución.

6.- Realizar otros estudios enfocados en analizar el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente con otras variables organizacionales, como las características del puesto de trabajo, las condiciones económicas de la institución, las interacciones con los directivos y con los estudiantes; dado a la falta de consistencia encontrada en las relaciones personales e interpersonales dentro de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABDALÁ, T.** 2009. **Factores determinantes del clima organizacional en el desempeño de los docentes de educación secundaria de la U.E. Colegio —Los Robles, ubicado en el municipio Naguanagua estado Carabobo.** Trabajo para optar al título de magíster. Carabobo. Venezuela
- ÁLVAREZ, C.** (1992). **El equipo directivo. Recursos técnicos de gestión.** España: Editorial Popular.
- ANTÚNEZ, SERAFÍN (2000).** **La acción directiva en las instituciones escolares. Análisis y Propuestas.** Editorial Horsori. Barcelona España. 2ª edición.
- ARMAS, M.** (2012). **Factores asociados al clima organizacional desde la perspectiva del personal de la I.E. José Jacobo Cruz Villegas.** Trabajo para optar al título de magíster. Catacaos, Piura.
- BALESTRINI, MIRIAM** (2006). **Cómo se Elabora un Proyecto de Investigación.** BL Consultores. Segunda Edición. Caracas. Venezuela.
- BRUNET, L.** 2002. **El clima de trabajo en las organizaciones.** Editorial Trillas. México
- CLARET, A.** (2005). **¿Cómo hacer y defender una tesis?** Caracas Venezuela
- Constitución Nacional (1999).** Editorial Panapo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Diciembre 31. Caracas, Venezuela.
- DAFT, RICHARD L.** (1991). **Teoría y Diseño Organizacional.** Thomson Editores. México. 6ta. Edición.
- CÓRCEGA A., Subero L.** (2009). **Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano “Creación Cantarrana.** Tesis de grado, departamento de psicología e investigación educativa. Universidad de Oriente. Venezuela
- DAVIS** (2003). **Liderazgo y empresa.** Tercera edición: Editorial Trillas. México.
- DAY, C.** (2005). **Formar Docentes: Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado.** Madrid. Ediciones Narcea. 1era Edición.
- DRAFT, R.** (2004). **Administración.** México. Cengage Learning Editores. Sexta Edición
- FLORIO, E.** 2009. **Factores del clima organizacional relacionados con el desempeño docente de la U.E. —San Marco De León 2, Valencia Estado Carabobo.** Trabajo de grado. Carabobo. Venezuela

- GUZMÁN A. y Monteo A. (2013). Administración: procesos administrativos, fases y etapas.** El proceso administrativo según varios autores. Ubicación getioolis
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO y Otros (2003). Metodología de la Investigación.** Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México S.A.
- HERNÁNDEZ (2003). Acción gerencial del director y el clima organizacional de las instituciones educativas del sector 6, Distrito Escolar N° 10.3. Municipio Valencia. Estado Carabobo.** Trabajo especial de grado no publicado. UC. Valencia.
- HURTADO, J (2000). Mitología de la Investigación Holística.** Tercera edición. Caracas. Ediciones SYPAL.
- KOONTZ / O'DONNELL (1999). Curso de Administración Moderna- Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas.** México. Litográfica Ingramex S.A.
- LICKERT, A. (1997). Clima Organizacional.** México. Editorial Trillas.
- MARTÍNEZ, V. (2006). Desempeño laboral de los Docentes adscritos al Departamento de Preescolar de la Universidad del Zulia.** Trabajo de ascenso para optar al cambio a profesor agregado de la Universidad del Zulia. Maracaibo.
- MASLOW, A. (1974). Motivación y Personalidad.** Buenos Aires. Editorial Kairo.
- Ministerio de Educación Cultura y Deportes (2008). Ley Orgánica de Educación y su Reglamento.** Gaceta oficial 2635. (Extraordinaria). Julio 28. Caracas, Venezuela.
- Ministerio de Educación Cultura y Deportes (1990).** Reforma Educativa del Estado Venezolano. Caracas, Venezuela. Ministerio de Educación Cultura y Deportes (2000). Reglamento del ejercicio de la profesión docente y su reforma parcial. Decreto N° 1942. Gaceta oficial de la República de Venezuela N° 4338. Caracas, Venezuela. Noviembre 12.
- Ministerio de Educación. (1999). Proyecto Educativo Nacional (PEN).** Versión Preliminar de las Propuestas de la República Bolivariana de Venezuela. Regional. Caracas. Venezuela.
- MONTILLA, A. (2010). La motivación y el desempeño docente.** Trabajo especial de grado. Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela.
- PÉREZ, C. (2002). La acción gerencial del supervisor en el marco del nuevo diseño curricular.** Trabajo de grado de Maestría. UBA. Maracay Estado Aragua.

- PÉREZ, J.** (2002). **Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la I y II Etapa de Educación Básica.** Extraído el 26 de Diciembre de 2014. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos13/lider/lider.shtm>
- OTTONIEL, Douglas,** (2012). **La teoría de campo de Kurt Lewin.** Trabajo de investigación de formación profesional. Universidad de Sonsonati. El Salvador.
- QUINTERO, José** (2011). **Teoría de las necesidades de Maslow.** Teorías y Paradigmas Educativos. Universidad Fermín Toro. Venezuela
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000).** Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 4338, Decreto No. 1942. Caracas Venezuela.
- ROBBINS, S.** (2004). **Comportamiento Organizacional.** México. Editorial Prentice Hall. Décima edición.
- ROBBINS, S Y COULTER, M** (2005). **Administración.** Quinta Edición. Editorial Prince Halla. México
- ROBBINS, S Y COULTER, M** (2011). **Administración.** Sexta Edición. Editorial Prince Halla. México
- RODRÍGUEZ D.** (2005). **Diagnostico Organizacional.** 6ta edición. Grupo editor Alfaomega S.A. Santiago de Chile, Chile
- SEGREDO, A.** (2009). **Clima Organizacional en la gestión del Coordinador Docente de Estado en la Misión Médica Cubana. República Bolivariana de Venezuela.** Trabajo para optar al título de máster en educación médica. Ciudad de la Habana. Cuba
- STONER, J., FREEMAN, E. Y GILBERT, D.** (2000). **Administración.** 6ª edición. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México.
- TAMAYO Y TAMAYO, M.** (2005). **El proceso de la investigación científica.** Cuarta Edición. México: Limusa.
- THOMPSON, I.** (2007) **Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante.** Cuarta Edición. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana
- VELÁSQUEZ, R.** (2003). **Clima Organizacional a Nivel Universitario.** Editorial Prentice Hall. México.

Anexos



CLIMA ORGANIZACIONAL



Una herramienta estratégica para aumentar
la productividad mediante la satisfacción de su equipo de trabajo.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

Estimado (a) experto (a):

Saludos cordialmente; a continuación se adjunta un cuestionario con opciones de respuestas que estarán categorizadas desde 3 hasta 1, para su validación y posteriormente aplicación en el diagnóstico que servirá de base para el trabajo de Grado, titulado. Desempeño docente y clima organizacional en el liceo nacional bolivariano taguanes NER (050). La validación abarcara aspectos relacionados a la pertinencia, claridad y coherencia del mismo.

Esperando su respuesta, y agradeciendo de antemano toda la colaboración que pueda prestar en esta evaluación, queda de usted.

Muy atentamente

MANUEL BARRIOS

C.I.17.890.979

Datos de Identificación del Experto:

Nombres y Apellidos: _____

Cédula de Identidad: _____

Lic. Msc. Dr. (a). En: _____

Egresado (a) de la Universidad: _____

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBEJTIVO GENERAL

Analizar el Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) Estado Cojedes.

OBEJTIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar el tipo de Clima organizacional que evidencian los profesores del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050).
- Caracterizar, de acuerdo a la opinión de Docentes, el Clima Organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050).
- Identificar el Desempeño Docente en relación al Clima Organizacional del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050).
- Plantear un cuerpo de conclusiones y recomendaciones.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Estimado colega:

A efecto de recabar información veraz que enriquezcan la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño docente del Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050), solicito su colaboración al responder el presente cuestionario con la mayor sinceridad posible.

Gracias por su colaboración.

Instrucciones Se le presentan una serie de planteamientos, cuyas alternativas se dividieron en cuatro opciones de respuestas:

S = Siempre

CS = Casi siempre

N = Nunca

- Lea detenidamente el cuestionario.
- Al responder emita su punto de vista.
- Marque con una equis (x) la alternativa de su preferencia.
- Por favor responda la totalidad del cuestionario.
- En caso de no entender alguna interrogante pregúntele al investigador.

Nº	Ud. Considera que los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes	S	CS	N
1	Planifican de manera adecuada el contenido a impartir en las diferentes clases de los y las estudiantes.			
2	Organizan actividades docentes administrativas permanentemente, tomando en cuenta las metas propuestas, las necesidades y problemas detectados en la institución			
3	Dirigen y coordinan los Proyectos Pedagógicos de Aula, tomando en consideración los lineamientos del Proyecto Pedagógico de Plantel.			
4	Establecen mecanismos de control de las actividades planificadas para retroalimentar el proceso enseñanza aprendizaje			
5	Evalúan el desempeño de sus estudiantes permanentemente e introduce correctivos durante el desarrollo de sus actividades en el aula			
6	Mantienen una actitud de respeto y tolerancia hacia sus estudiantes			
7	Tienen los conocimientos y habilidades necesarios para ejecutar las actividades propias de su trabajo			
8	Conservan una actitud positiva a la hora de clases			
9	Realizan estrategias con los recursos que ofrece la institución.			
10	Asisten a clases			
11	Llegan puntual a su hora de clases			
12	Acatan las normas u opiniones sugeridas por sus superiores			
13	Analizan con los demás docentes, la problemática que presenta la institución, luego de realizar el diagnóstico de las necesidades de sus estudiantes			
14	Constituyen equipos de trabajo con funciones y actividades específicas para el logro de las metas de la institución			
15	Participan en las actividades culturales y deportivas, realizadas en la institución			
16	Siente Ud. satisfacción al realizar todas las actividades relacionadas con su trabajo.			

S = Siempre; CS = Casi Siempre; N = Nunca

Nº	Ud. Considera que los docentes del Liceo Bolivariano Taguanes	S	CS	N
----	---	---	----	---

17	Reciben apoyo pedagógico por parte del directivo que facilite su acción docente			
18	Mantienen un intercambio de ideas y una comunicación efectiva con el personal de la institución			
19	Siente Ud. deseo de esforzarse por alcanzar las metas de la organización			
20	Reciben influencia y estímulo por parte del directivo para realizar un trabajo efectivo			
21	Participan en deliberaciones para tomar decisiones importantes para el éxito de la institución			
22	Se interrelacionan con los miembros de la organización y trabajan en equipo			
23	Mantienen buenas relaciones personales y sociales con sus compañeros de trabajo			
24	Manifiestan satisfacción por pertenecer a la institución			
25	Reciben órdenes de diferentes superiores al mismo tiempo, en la institución donde trabaja			
26	Se presenta poca interacción entre jefes y subordinados en la institución			
27	Actúan dirigidos y controlados por el directivo en todas las actividades que desempeñan			
28	Se toma en cuenta su opinión en la toma de decisiones de la institución aún cuando el director ejerce su autoridad			
29	Existe deliberación por parte de los docentes para tomar decisiones que son importantes para el éxito de la institución			
30	Se percibe un clima participativo y de confianza en todo el personal de la Unidad Educativa			

S = Siempre; CS = Casi Siempre; N = Nunca

TABLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I T E M	Pertinencia		Claridad		Coherencia		OBSERVACIONES
	Si	No	Si	No	Si	No	

1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							

23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

**OPINION DEL
EVALUADOR** _____

Firma del Experto: _____

Fecha: _____