

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS



**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE
CENTROS EDUCATIVOS**

**RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LOS CENTROS EDUCATIVOS YÁSICA ARRIBA Y EL MANGO, DISTRITO
EDUCATIVO 11-01 DE PUERTO PLATA EN EL PERIODO ESCOLAR 2018-2019**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO PARA
OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
MENCIÓN GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS**

SUSTENTADO POR:

Eliana Dinanyely Rodríguez Lazala

Carmen Inés Aybar García

ASESORA:

Dra. Ceferina Cabrera

SANTIAGO DE LOS CABALLEROS

REPÚBLICA DOMINICANA

Mayo, 2019.

ÍNDICE GENERAL

	Págs.
Dedicatorias.....	I
Agradecimiento	IV
Compendio.....	V
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes de la investigación.....	32
1.2 Planteamiento del problema.....	33
1.3 Formulación del problema.....	35
1.3.1 Sistematización del problema.....	35
1.4. Objetivos de la investigación.....	36
1.4.1 Objetivo general.....	36
1.4.2 Objetivos específicos.....	36
1.5 Justificación.....	36
1.6 Delimitación de la investigación.....	38
1.7 Limitaciones.....	38
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Marco Contextual.....	40
2.1.1 Aspectos generales del Distrito municipal de Yásica Arriba.....	40
2.1.2 Historia del Centro Yásica Arriba.....	40
2.1.3 Aspectos generales de la Comunidad del Mango.....	41
2.1.4 Historia del Centro Educativo el Mango.....	42
2.2 Marco conceptual.....	42
2.2.1 Clima Organizacional.....	42
2.2.1.1 Importancia de valorar el clima organizacional.....	43
2.2.1.1.1 Factores del Clima Organizacional.....	44
2.2.1.3 Factores que afectan el Clima Organizacional.....	45
2.2.1.3.1 Ambiente de Trabajo.....	45
2.2.1.3.2 Comportamiento Individual.....	45
2.2.1.3.3 Relaciones Interpersonales.....	46
2.2.2 Comunicación.....	47
2.2.2.1 Tipos de Comunicación.....	48
2.2.2.2 Medios de comunicación en la organización.....	49
2.2.2.3 Importancia de la comunicación interna en las instituciones.....	49
2.2.2.4 Colaboración.....	50
2.2.2.5 Trabajo colaborativo.....	50
2.2.3 Acompañamiento en la práctica Docente.....	51
2.2.3.1 Tipos, Metodologías y estrategia de evaluación.....	52
2.2.3.2 Fases del Acompañamiento.....	52

2.2.3.3 Propósitos del acompañamiento	53
2.2.3.4 Cualidades de los acompañantes.....	53
2.2.3.5 Técnicas de acompañamiento.....	53
2.2.3.6 Tipos de evaluación según su función y sus actores que participan	55
2.2.3.7 Criterios de evaluación	56
2.2.3.8 Estrategia de evaluación	56
2.2.3.9 Instrumentos de evaluación.....	58
2.2.3.10 Evaluación de desempeño docente.....	59
2.2.3.11 Funciones de la evaluación del desempeño docente	60
2.2.3.12 Beneficios de la evaluación de desempeño.....	61
2.2.3.13 Importancia de la Evaluación de Desempeño.....	62
2.2.4 Cognición profesional docente	63
2.2.4.1 Competencias docentes	65
2.2.4.2 Enfoque por Competencias	66
2.2.4.3 Liderazgo.....	67
2.2.4.4 Compromiso Ético y Ciudadano	68
2.2.4.5 Relaciones Humanas	69
2.2.4.6 Planificación Docente	69

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño, tipo de investigación y método	72
3.1.1 Diseño de investigación.....	72
3.1.2 Tipo de investigación.....	73
3.1.3 Método de la investigación	73
3.2 Técnicas e instrumentos.....	74
3.3 Población y Muestra	74
3.3.1 Población.....	74
3.3.2 Muestra	75
3.4 Procedimiento para la recolección de los datos	75
3.5 Procedimiento para el análisis de los datos.....	75
3.6 Validez y Confiabilidad	76

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de los resultados del cuestionario aplicado al Equipo de Gestión.....	78
4.2 Presentación de los resultados del cuestionario aplicado a los docentes ..	97
4.3 Presentación de los resultados de la entrevista realizada a la directora del Centro Educativo Yásica Arriba.....	115
4.4 Presentación de los resultados de la entrevista realizada al director del Centro Educativo El Mango.....	116

CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Análisis y discusión de los resultados por variables	120
Conclusiones.....	129
Recomendaciones.....	133
Referencias Bibliográficas	CXXXV

Apéndices:

Apéndice No.1: Tabla de Operacionalización de las Variables	cxli
Apéndice No.2: Cuestionario Aplicado al Equipo de Gestión	cxliii
Apéndice No.3: Cuestionario Aplicado a los Docentes	cxlviii
Apéndice No.4: Cuestionario Dirigido al Director	cliii
Apéndice No.5: Resultados de Autenticidad	clvii

LISTA DE TABLAS

Lista de tablas de los datos arrojados por el Equipo de Gestión

Tabla	Contenido	Página
No. 1	¿El equipo de gestión acompaña al docente en la elaboración de las planificaciones?	78
No. 2	¿Ofrece talleres de capacitación a los docentes para mejorar sus prácticas pedagógicas?	79
No. 3	¿Los compromisos lo hacen en diálogo reflexivo los docentes?	80
No. 4	¿Fijan fechas y límites de tiempo claros para realizar los grupos pedagógicos?	81
No. 5	¿El equipo de gestión le facilita las herramientas necesarias para desarrollar sus trabajos?	82
No. 6	¿Los docentes usan consistentemente habilidades activas para escuchar cuando se comunican entre sí?	83
No. 7	¿El equipo docente y de gestión siempre están abiertos a nuevas ideas?	84
No. 8	¿El equipo de gestión se comunica con los docentes, aunque estén fuera de una reunión?	85
No. 9	¿Las actividades escolares son organizadas entre todos?	86

No. 10	¿Los docentes son orientados en la utilización de la evaluación constante?	87
No. 11	¿El equipo de gestión orienta a los docentes en la utilización de estrategias de evaluación?	88
No. 12	¿Las estrategias utilizadas por los docentes tienen coherencia con el currículo educativo?	89
No. 13	¿Las estrategias implementadas por los docentes evidencian resultados satisfactorios en los estudiantes?	90
No. 14	¿Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación acorde con el currículo?	91
No. 15	¿Existe una comunicación efectiva entre la labor docente?	92
No. 16	¿Los docentes realizan sus planificaciones adaptadas al currículo y son flexibles?	94
No. 17	¿Implementa las estrategias FODA para mejorar los procesos pedagógicos?	95
No. 18	¿Cuáles acciones realiza el equipo de gestión para llevar a cabo el monitoreo del proceso de acompañamiento?	96

Lista de tablas de los datos arrojados por los docentes

Tabla	Contenido	Página
No. 19	¿Es acompañado por el equipo de gestión en la elaboración de las planificaciones?	97
No. 20	¿El equipo de gestión ofrece talleres de capacitación para mejorar sus prácticas pedagógicas?	98
No. 21	¿Los compromisos lo hacen en diálogo reflexivo los docentes?	99
No. 22	¿El equipo de gestión fijan fechas y límites de tiempo claros para realizar los grupos pedagógicos?	100
No. 23	¿El equipo de gestión facilita las herramientas necesarias para desarrollar sus trabajos?	101
No. 24	¿Usa consistentemente los docentes las habilidades activas para escuchar cuando se comunican entre sí?	102

No. 25	¿Los docentes y el equipo de gestión se comunican, aunque estén fuera de una reunión?	104
No. 26	¿El equipo de gestión toma en cuenta los docentes a la hora de organizar las actividades?	105
No. 27	¿Los docentes son orientados por el equipo de gestión en la utilización de la evaluación constante?	106
No. 28	¿El equipo de gestión orienta a los docentes en la utilización de estrategias de evaluación?	107
No. 29	¿Las estrategias implementadas por los docentes evidencian resultados satisfactorios en los estudiantes?	108
No. 30	¿Existe una comunicación efectiva entre la labor docente y el equipo de gestión?	109
No. 31	¿El equipo docente pone en práctica las orientaciones ofrecidas por el equipo de gestión para el desarrollo del diseño curricular?	110
No. 32	¿Usted como docente implementa las estrategias FODA para mejorar los procesos pedagógicos?	112
No. 33	¿Cuáles acciones realiza el equipo de gestión para llevar a cabo el monitoreo del proceso de acompañamiento?	113
No. 34	¿Cuáles de las siguientes técnicas y estrategias utilizan para colaborar con el proceso de enseñanza-aprendizaje?	114

LISTA DE GRÁFICOS

Lista de gráficos de los datos arrojados por el Equipo de Gestión

Gráfico	Contenido	Página
No. 1	¿El equipo de gestión acompaña al docente en la elaboración de las planificaciones?	78
No. 2	¿Ofrece talleres de capacitación a los docentes para mejorar sus prácticas pedagógicas?	79
No. 3	¿Los compromisos lo hacen en diálogo reflexivo los	

	docentes?	80
No. 4	¿Fijan fechas y límites de tiempo claros para realizar los grupos pedagógicos?	81
No. 5	¿El equipo de gestión le facilita las herramientas necesarias para desarrollar sus trabajos?	82
No. 6	¿Los docentes usan consistentemente habilidades activas para escuchar cuando se comunican entre sí?	83
No. 7	¿El equipo docente y de gestión siempre están abiertos a nuevas ideas?	84
No. 8	¿El equipo de gestión se comunica con los docentes, aunque estén fuera de una reunión?	85
No. 9	¿Las actividades escolares son organizadas entre todos?	86
No. 10	¿Los docentes son orientados en la utilización de la evaluación constante?	87
No. 11	¿El equipo de gestión orienta a los docentes en la utilización de estrategias de evaluación?	88
No. 12	¿Las estrategias utilizadas por los docentes tienen coherencia con el currículo educativo?	89
No. 13	¿Las estrategias implementadas por los docentes evidencian resultados satisfactorios en los estudiantes?	90
No. 14	¿Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación acorde con el currículo?	91
No. 15	¿Existe una comunicación efectiva entre la labor docente?	92
No. 16	¿Los docentes realizan sus planificaciones adaptadas al currículo y son flexibles?	94
No. 17	¿Implementa las estrategias FODA para mejorar los procesos pedagógicos?	95
No. 18	¿Cuáles acciones realiza el equipo de gestión para llevar a cabo el monitoreo del proceso de acompañamiento?	96

Lista de gráficos de los datos arrojados por los docentes

Gráfico	Contenido	Página
No. 19	¿Es acompañado por el equipo de gestión en la elaboración de las planificaciones?	97
No. 20	¿El equipo de gestión ofrece talleres de capacitación para mejorar sus prácticas pedagógicas?	98
No. 21	¿Los compromisos lo hacen en diálogo reflexivo los docentes?	99
No. 22	¿El equipo de gestión fijan fechas y límites de tiempo claros para realizar los grupos pedagógicos?	100
No. 23	¿El equipo de gestión facilita las herramientas necesarias para desarrollar sus trabajos?	101
No. 24	¿Usa consistentemente los docentes las habilidades activas para escuchar cuando se comunican entre sí?	102
No. 25	¿Los docentes y el equipo de gestión se comunican, aunque estén fuera de una reunión?	104
No. 26	¿El equipo de gestión toma en cuenta los docentes a la hora de organizar las actividades?	105
No. 27	¿Los docentes son orientados por el equipo de gestión en la utilización de la evaluación constante?	106
No. 28	¿El equipo de gestión orienta a los docentes en la utilización de estrategias de evaluación?	107
No. 29	¿Las estrategias implementadas por los docentes evidencian resultados satisfactorios en los estudiantes?	108
No. 30	¿Existe una comunicación efectiva entre la labor docente y el equipo de gestión?	109
No. 31	¿El equipo docente pone en práctica las orientaciones ofrecidas por el equipo de gestión para el desarrollo del diseño curricular?	110
No. 32	¿Usted como docente implementa las estrategias FODA para mejorar los procesos pedagógicos?	112
No. 33	¿Cuáles acciones realiza el equipo de gestión para llevar a cabo el monitoreo del proceso de acompañamiento?	113
No. 34	¿Cuáles de las siguientes técnicas y estrategias utilizan para colaborar con el proceso de enseñanza-aprendizaje?	114

COMPENDIO

Una organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan juntas para el logro de un propósito específico determinado por la organización. Todas las organizaciones tienen un propósito, una estructura y una colectividad de personas. Hablar de Clima Organizacional y el Desempeño Docente son dos puntos de suma importancia que se deben trabajar en los Centros Educativos, es decir que dependiendo del clima organizacional que se desarrollen va a depender el desempeño de cada maestro en su área. Y para poder lograr que se produzca un clima favorable debe de existir una comunicación efectiva entre los miembros del equipo.

Para Caligiore (2003) "El Clima Organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructura organizacionales, modos de comunicación y estilos de liderazgos de la dirección, entre otros; estos elementos conforman un clima particular que influye en el comportamiento de los individuos" (p 45).

Sin embargo, para Dessler (2001) el clima organizacional se define como: "el conjunto de características permanentes que describe una organizacional, la distingue de otras estructuras porque influye en el comportamiento de las personas que la forman".

En relación con los dos autores planteado anteriormente para poder crear un clima agradable para todos lo ente perteneciente a una institución, además un buen clima organizacional describe todas las características de una institución, es lo que define ¿Quiénes somos? ¿Qué queremos? Y ¿Hacia dónde vamos? Cuando se tiene estas tres cuestionantes bien definida toda organización va marchar excelente y sus resultados a final del periodo serán los mejores.

Además, Arriola, et al. (2011) expresan que entre las características del clima organizacional se encuentran las relaciones de autoridad, que es el respeto de los subordinados hacia sus superiores y hacia la organización; del mismo modo la seguridad, aquellos factores que conforman el entorno que facilitan su seguridad física, capacitación, espacio y herramientas de trabajo. Esto a su vez se refleja en la cultura

corporativa de una organización, para Zapata (2002), es un fenómeno tangible igual a la estructura y a la tecnología que posee una empresa, cuya función es crear la identidad.

En este orden de ideas, Pacheco (2005) publicó un estudio sobre el desarrollo organizacional y relaciones interpersonales entre Directores y Docentes en Santo Domingo, República Dominicana; en donde sustenta que las relaciones interpersonales están referidas al trato contacto y comunicación que se establece en diferentes momentos porque el clima laboral implica al tipo de atmósfera social y de amistad que existe en una determinada organización.

En la actualidad se observa en el mismo proceso personal directivo y docentes de las instituciones educativas incertidumbres sobre el desarrollo organizacional situación que opera negativamente entre la relación Docente y Directivo las relaciones interpersonales guardan relación significativa con el nivel de satisfacción laboral lo que requiere el profesorado, aunque se podría generalizar a cualquier trabajo. Es evidente cuando más agradable sea el ambiente laboral incluyendo las relaciones con los compañeros y supervisores más a gusto se desempeñan las tareas en las que se desarrollan las buenas relaciones interpersonales en el equipo de trabajo.

Fernández (2006) analizó el Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica. El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente en instituciones de Educación Básica del Circuito N° 1 del Municipio Maracaibo. Es una investigación descriptiva, de diseño no experimental, transaccional-correlacional. Se ejecutó en una población de 497 docentes, con una muestra probabilística de 107 sujetos. Los datos se recolectaron mediante dos cuestionarios: uno de 16 ítems, que mide la variable clima organizacional y otro de 15 ítems, que mide la variable supervisión del desempeño docente.

Se cree que las posibles causas que han originado la situación del Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente de los Centros Educativos Yásica Arriba y el Mango es porque en el primer centro mencionado existe un clima

organizacional poco factibles; las personas pertenecientes al mismo tienen poca comunicación, no se ayudan unos con otros, y en el otro centro educativo el clima que se refleja es armonioso, de paz y tranquilidad.

En virtud de esta situación, el equipo investigador, ha decidido abordarla bajo el tema: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente, en los centros educativos Yásica Arriba y el Mango, Distrito Educativo 11-01 de Puerto Plata en el periodo escolar 2018-2019., Intentando con esto, obtener informaciones importantes que permitan comprender esa realidad, además de plantear sugerencias para mejorar la situación.

Para establecer los lineamientos a seguir en esta investigación, se elaboró como objetivo general “Determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño de los docentes, en los Centros Educativos Yásica Arriba y el Mango, en el Nivel Básico, Distrito Educativo 11-01, Puerto Plata, periodo, 2018-2019.

Cabe resaltar que, para el estudio más sencillo de la problemática, se recurrió al desglose del objetivo principal en los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales entre todos los actores que hacen vida laboral en el centro educativo Yásica Arriba.
- Determinar la correspondencia que existe entre el trabajo en equipo de los docentes y el desarrollo del currículo en el centro educativo Yásica Arriba.
- Identificar la relación que existe entre la comunicación efectiva y la evaluación de los procesos educativos en el centro educativo Yásica Arriba.

Con este estudio, se pretende precisar informaciones relevantes que ayuden a mejorar el conocimiento sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño docente, en los centros Yásica Arriba y el Mango. El mismo dará una panorámica acerca del clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el ambiente laboral. Lo cual, ayudara a mejorar la forma de relacionarse como institución. Además, con el mismo se aspira generar puntos de cambios en las instituciones educativas en cuanto al clima organizacional y su relación con el desempeño docente

del primer ciclo de básica. Pues es el nivel donde el estudiante está en pleno desarrollo de su adolescencia y un clima no armonioso no es el más favorable para ellos, ya que se refleja en ellos lo que los demás hacen y sus actitudes en su mayoría no son las más adecuadas.

En otro orden, para obtener una mejor comprensión de este proyecto de investigación, este material está compuesto por cinco capítulos, cada uno abordando aspectos importantes. El primer capítulo, es Introducción; El mismo se compone de antecedentes, que no son más que estudios preliminares relacionados con la temática en cuestión. Este se subdivide en antecedentes internacionales y nacionales. Otros componentes del mismo son, el Planteamiento del problema que generó el estudio, la formulación del problema, las preguntas específicas, los objetivos de la investigación (general y específicos) y su correspondiente justificación. Además, la delimitación, es decir, el espacio, tiempo y población a la cual se limita el estudio.

En el capítulo II, titulado Marco Teórico y el marco contextual destacando algunos puntos relevantes de la provincia y los antecedentes del centro educativo donde fue realizada la investigación, mientras que en el marco teórico se desglosan las variables y sus indicadores según diversos autores utilizadas en este apartado; sirviendo de sustento teórico para este trabajo. Las variables utilizadas en este apartado, se derivaron de los objetivos.

A partir de lo anterior, se abordaron variables como: Relaciones interpersonales y la planificación, Evaluación y comunicación y Diversificación curricular y trabajo en equipo.

En este capítulo, además, se encuentran planteamientos importantes que sirvieron de guía para saber qué aspectos investigar. Entre estos se encuentra el del autor Piazzolla-Silvori (2009), expresa que "el ambiente de trabajo o también denominado clima laboral, se define como la apreciación que tiene el trabajador de su ambiente laboral. En tal sentido, el director/a tiene que ser capaz de crear junto a su equipo un clima organizacional, que sea percibido y acogido por los actores del proceso educativo de manera positiva, asegurando así la calidad de los servicios del centro.

En relación con lo anterior, también se utilizó como sustento de esta investigación el indicador de Relaciones Interpersonales. En este orden, Almonte y Polanco (2006, p.56) plantea que: “las relaciones interpersonales son una respuesta a la necesidad que tienen los seres humanos de socializar en diferentes escenarios”. Permite el intercambio afectivo y sociocultural entre las personas. La necesidad de interacción, promueve la creación de las comunidades humanas a diferentes niveles, tales como la formación de una familia, la integración de un equipo deportivo, clubes y asociaciones comunitarios. La convivencia es lo que da sentido a la vida, ya que satisfacen la necesidad de filiación y pertenencia.

En correspondencia con lo expuesto por el autor anterior, cabe destacar que es una necesidad que los seres humanos se comuniquen, socialicen y se relacionen en diferentes puntos de partida, ya que cuando dos o más personas se conectan en diferentes escenarios se van creando las relaciones interpersonales, ya que son las permiten desarrollar un buen clima en una organización y cuando hay un buen clima se logra la comunicación efectiva y todos los objetivos planteados se pueden ver exitosos.

Igualmente, para Cascio y Guillen (2010, p.84), el Clima Organizacional se define como: “la percepción de un grupo que forma parte de una organización y que establece diversas interacciones en un contexto laboral desarrollado sobre el funcionamiento estructural de la organización”.

Con relación a los autores, cuando en una institución ya sea en un centro educativo, sus miembros tienen una interacción o comunicación constante, el día a día de cada una de esas personas es realizar su trabajo con amor y carisma para poder llevar dicha organización a la cima.

En cuanto, al capítulo III, correspondiente al Marco Metodológico, se describen el Diseño, el Tipo de investigación, el Método; así como también las Técnicas e Instrumentos que se utilizaron para la recolección de informaciones necesarias para llevar a cabo esta investigación. Además, se compone de la Población y la Muestra seleccionada para el estudio, el Procedimiento para la recolección de datos y para el análisis de los datos y la Confiabilidad y la Validez.

En cuanto al diseño de la investigación utilizado para abordar el tema seleccionado, se seleccionó el diseño esta investigación es no experimental bajo un enfoque cuantitativo, porque se apoya en datos estadísticos para ser analizados por que la variables no fueron manipuladas para dar respuesta a los objetivos planteados y ser medidas con precisión, pretende tomar las informaciones para analizar los datos y será presentada de forma numérica en gráficos, con las interpretaciones de acuerdo a los resultados obtenidos. El objetivo principal de este estudio implico un procedimiento transversal, ya que se analizó el clima organizacional y su relación con desempeño docente, de los Centros Educativos Yásica Arriba y el Mango.

El método Cuantitativo, de acuerdo con Bernal (2010), se fundamenta en las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva.

En la presente investigación se utilizó el análisis estadístico de los datos recolectados mediante los instrumentos. En este caso, se obtuvo información sobre El Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente, procediendo a establecer relaciones e inferencias a partir de comparaciones estadísticas.

Para la recolección de las informaciones, se utilizaron las técnicas del cuestionario, el cual se le aplico a los miembros del equipo docente y de gestión de ambas escuelas; la misma se realizó con 3 cuestionario diferente a cada grupo. En suma, se les realizó una entrevista a ambos directos, para determinar la correspondencia de las informaciones anteriores obtenidas, con las proporcionadas por estos últimos

En el capítulo IV, presentación de los resultados, se desglosan los resultados de los cuestionarios aplicados a los miembros de los equipos de gestión y a la persona docente de las escuelas Yásica Arriba y el Mango. Estos fueron en forma de tablas comentadas y luego con sus gráficos correspondientes. Por otro lado, cuenta con el resumen de la ficha de la entrevista de los directores de cada centro educativo.

Como parte final, en el Capítulo V, análisis y discusión de los resultados, se encuentra el Análisis y discusión de los resultados por variables, en donde realizan discusiones en torno a cada una de las variables utilizadas en la investigación; las conclusiones por objetivos, a las que llegó el equipo investigador; las recomendaciones en virtud de las debilidades encontradas. Y, finalmente, se presentan las Referencias Bibliográficas que sustentaron el estudio y algunos Apéndices.

CONCLUSIONES

Después de organizar y analizar todas las informaciones obtenidas de los individuos bajo investigación en relación a cada una de las variables que dirigieron este proyecto, se llegó a las siguientes conclusiones:

En cuanto al primer objetivo, que consistió en: Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales entre todos los actores que hacen vida laboral en los centros educativos Yásica Arriba y El Mango, cabe destacar que en la escuela de Yásica arriba por los resultados arrojados luego de implementar los cuestionarios y la entrevista es muy notorio que el Clima organizacional de este centro educativo va marchando muy mal; las razones de esto son: que el equipo de gestión nunca acompaña a los docentes en la elaboración de sus planes para desarrollar sus trabajo; y para que el mismo sea más efectivo, no les ofrecen talleres de capacitación, en su mayoría no están de acuerdo cuando hay que hacer un dialogo reflexivo, además no tiene fechas ni tiempo para llevar a cabo los grupos pedagógicos; que son los que sirven de soporte para ir identificando las fortalezas y debilidades como centro que somos.

En ese mismo ámbito para un docente desarrollar su trabajo de una forma efectiva y eficaz, es de suma importancia la utilización de herramientas en el desarrollo de su actividad diaria

También, que debe existir una comunicación efectiva para poder crear un Clima Organizacional favorable, porque los miembros de una organización siempre se comunican, aunque estén fuera de reunión las informaciones llegan a tiempo y de forma concreta.

En cuanto al segundo objetivo, el cual fue: Determinar la correspondencia que existe entre el trabajo en equipo de los docentes y el desarrollo del currículo en los centros educativos Yásica Arriba y El Mango, el docente siempre debe ser orientado en la utilización de la evaluación constante, puesto que el Diseño curricular lo requiere también es una forma para el maestro evaluarse así mismo. Además, estas estrategias de evaluación deben estar acorde con el diseño curricular, para que así puedan

evidenciar resultados satisfactorios en sus estudiantes, como expresaron en el capítulo anterior.

En ese mismo sentido, cuando las planificaciones se crean en equipo se obtiene mejores resultados en las aulas, porque cada docente posee su propia personalidad de hacer las cosas, y cuando se ayudan uno al otro las actividades creadas son más efectivas que cuando no trabajas en equipo. Para un docente crear una planificación efectiva con sus alumnos, debe de utilizar el Diseño Curricular, ya que es donde está plasmado todo lo referente a los contenidos.

Por otra parte, para que en una institución las metas se puedan alcanzar debe de existir una comunicación totalmente efectiva, puesto que, para desarrollar un ambiente de paz, se debe empezar por la comunicación y por el cumplimiento de su deber como empleados o perteneciente a dicha institución,

En este orden, en relación al tercer objetivo: Identificar la relación que existe entre la comunicación efectiva y la evaluación de los procesos educativos en los centros educativo Yásica Arriba y El Mango, es evidente que, los maestros de ambos centros educativo manejan con gran facilidad el Diseño Curricular Básico, y eso es un punto bastante factible primero al centro, al alumno y luego al centro, ya que esa es la herramienta número uno antes de iniciar cualquiera actividad educativa.

También, cuando el docente planifica como manda el diseño, que sean planificaciones flexibles, permite tanto al maestro como al estudiante desarrollar su actividad de la forma que más les guste o de la más conveniente para ambos.

Se evidencia también que la estrategia FODA no es muy utilizada en ninguno de los centros educativo y es importante utilizarla en algunos casos porque con la misma se pueden mejorar un sin número de cosas que talvez se cree que van marchando bien, pero no es así.

Finalmente, en torno al objetivo general, el cual consistió en: determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño de los docentes, en los Centros Educativos Yásica Arriba y El Mango, en el Nivel Básico, Distrito Educativo 11-01, Puerto Plata, periodo, 2018-2019; se concluye que el clima organizacional y el

desempeño docente son dos factores fundamentales en todo centro educativo. ya que, se evidencio que el clima organizacional que existe en la escuela de Yásica ano es el más conveniente, para los alumnos ni para el personal docente en contrario a la escuela El Mango que su clima organizacional favorece el desempeño docente, porque desarrollan paz y armonía entre todos. poder lograr todos los objetivos planteados en el inicio del año escolar.

Además, los docentes están más motivados a la hora de realizar sus trabajos, mantienen una comunicación más efectiva, se ayudan mutuamente y así sus trabajos se ve evidenciado en la producción de los alumnos, porque un clima organizacional no adecuado hace que los trabajos sean menos prosperos. Y hace que el centro educativo vaya arrastrando una mala fama y luego ninguna familia querrá enviar a sus hijos a esta escuela, por la mala convivencia que existe en ella. Siempre que la escuela promueva un clima organizacional agradable todo va estar en orden y marchando por los lineamientos correctos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. (2012). *Hipótesis, Método & Diseño de Investigación*. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2) 187-197. ISSN 1870-557X: [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197).
- Abreu, J. (2014). *El Método de la Investigación Research Method*. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204.
- Abreu, M. (2011). *Análisis de la Cultura Clima Organizacional de la Clínica Dra. Suero Montecristi*. Enero-Abril 2011. Tesis de Maestría no publicada. Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA). Santiago, República Dominicana.
- Almenara-Aloy, J. A., Delgado, M. R., & Pérez, X. R. (2014). *Comunicación interna en la empresa*. Editorial UOC.
- Almonte, E. y Polanco, N. (2006). *Santiago de los Caballeros*. República Dominicana. Ediciones. Universidad Abierta Para Adultos (UAPA).
- Alvarado, V. (2013). *Práctica pedagógica y gestión de aula. aspectos fundamentales en el quehacer docente*. *Revista UNIMAR*, 31(2), 99-113.
- Ansión, J. y Villacorta, A. (2004). *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6ta Ed.)*. Caracas: Editorial Episteme.
- Arriola et. al. (2011) *Desarrollo de competencias en el proceso de instrucción*. Ed. Trillas. 3° Edición. México.
- Barahona-Urbano, H., Cabrera-Moya, D. R., & Torres-Castro, U. E. (2011). *Los líderes en el siglo XXI*. *Entramado*, 7(2).
- Bell, J. (2009). *La evolución de los docentes: Desarrollo profesional, personal y social*. Madrid: publicaciones Edaf.
- Bernal, C. (2010): *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Colombia: Pearson.
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México: Editorial Mac Graw Hill.

Boland, L., Carro, F., Stancatti, M., Gismano, J. y Banchieri, L. (2007). Funciones de la administración. Teoría y práctica. Argentina: Editorial de la Universidad de Sur.

Butt, G. (2006). Lesson planning. Nueva York: Continuum.

Caligiore-Corrales, I., & Díaz-Sosa, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8 (24), 644-658.

Cardona, D. A., & Buelvas, S. (2010). Medir el clima organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 5(2), 141-150.

Cascio, A. y Guillen, C. (2010). Psicología del Trabajo. Primera edición. España: Editorial Planeta.

Centro de Pensamiento en Estrategias Competitivas (CEPEC). (1997). The traditional Indian coffee orchard of Eastern Mexico. *Journal of Ethnobiology*, 17(1), 45-68.

Chiavenato, I. (2002, a). Gestión del Talento Humano. El Nuevo Papel de los Recursos Humanos en la Organización. Bogotá: Editorial. McGraw-Hill. Interamericana. Publicación: Bogotá. ISBN: 958-41-02288-5.

Chiavenato, I., Mascaró-Sacristán, P., & Roa, H. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, P. (2009, b). Gestión del Talento Humano. Tercera edición. Editorial McGraw-Hill/Interamericana. Publicación de México, D.F.

Dessler, G. (2001). Administración de Recursos Humanos. Editorial: McGraw-Hill. Sexta edición. Santa fe de Bogotá Colombia.

Díaz-Barriga, Á. (2006). El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?. *Perfiles Educativos*, XXVIII (111), 7-36.

Fernández-Aguerre, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2 (2), 43-68.

Fernández, J. (2003). Relaciones Interpersonales. México. Editorial: Mac Graw Hill.

Fernández, P. (2006). Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica. (Tesis de maestría inédita, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela).

Fleitman, J. (2008). Evaluación integral para implementar modelos de calidad. Santa Cruz de Atoyac. México: Editorial Pax.

FONDEP (2008). Guía para el acompañamiento pedagógico de proyectos de innovación en las regiones. Lima, Perú.

Freire, P. (2010). Pedagogía de la autonomía y otros textos. La Habana: Caminos.

García, D. (2012). Acompañamiento a la Práctica Pedagógica. Santo Domingo. Editorial Centro Cultural Poveda.

García-Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61.

Gareis, C. y Grant, L. (2008). Teacher-made assessments: How to connect curriculum, instruction, and student learning. Larchmont: Eye on Education.

Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). Comportamiento Organizacional. 10ma. Edición. México: Thomson.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta Ed.). México: McGraw-Hill.

Imbernón, F. (2011). Un nuevo desarrollo profesional del profesorado para una nueva educación en el siglo XXI. Revista Educação Skepsis, n. 2 – Formación Profesional. Prólogo. São Paulo: skepsis.org. pp. I-XX.

Infante, M. (2012). Informe Final de Consultorías Sobre Políticas Docentes en República Dominicana. Consultor OEI República Dominicana, Chile.

Interino, C. (2009). Formas de comportamiento individual. España.

Kisnerman, N. (1999). Reunión de Conjurados, Conversaciones sobre Supervisión. Buenos Aires, Argentina. Editorial Lumen-Humanistas.

Legendre, R. (1993): Dictionnaire actuel de l'éducation. Montréal, Québec, Guerin.

Maldonado-Pérez, M. (2007). El trabajo colaborativo en el aula universitaria. *Laurus*, 13(23).

Marín, L., Aguilar, L., & García, V. (2013). Estrategias de colaboración 2.0 para la transferencia de conocimiento. *Revista Ingenierías Universidad de Medellín*, 12(23), 145-156.

Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Díaz de Santos.

Martínez-Chacón, O. (2002). *Diagnóstico y educación de las potencialidades creativas como dimensión de competencia profesional. Una propuesta Teórico - metodológica*. Tesis en opción al título de doctora en Ciencias Psicológicas. La Habana: Instituto de Educación Superior Comandante Estévez Sánchez.

Medina, M. I. R., Quintero, M. D. S. B., & Valdez, J. C. R. (2013). El enfoque mixto de investigación en los estudios fiscales. *Tlatemoani*,(13).

Meirieu, P. (1991): *Aprende... oui, mais comment*. París, ESF.

MINERD. (2016). *Diseño Curricular Nivel Primario, Segundo Ciclo*. Santo Domingo, República Dominicana.

MINERD. (2016). *Diseño Curricular Nivel Secundario, Primer Ciclo*. Santo Domingo, República Dominicana.

Monje, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana (USCO).

Imbernón-Muñoz, F. (2011). La formación pedagógica del docente universitario. *Educação (UFSM)*, 36(3), 387-395. Brasil. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/198464442970>.

Núñez-Jover, J. (2011). El conocimiento entre nosotros: reflexiones desde lo social. *Temas* (65), 94-104.

Ortiz, T. (2016). *Visión pedagógica de la formación universitaria actual*. La Habana: UH.

Oviedo, R. (2004). *Manual de Procedimientos para el Acompañamiento en los Centros Educativos*. Santo Domingo. República Dominicana.

Pacheco, C. (2005). *Desarrollo Organizacional y Relaciones Interpersonales entre Directores y Docentes en Santo Domingo*. República Dominicana.

Piazzolla-Silvori, F. (2009). *Ambiente de trabajo*. Argentina: Editora Santa Rosa.

Porrás, L. (2002). *Ética profesional, Relaciones Humanas Públicas y Laborales*. México.

Portel, A. (1995). Relaciones Humanas. Argentina.

Ramírez, L. (2012). El Compromiso Ético del Docente. Extraído el martes 21 de abril del 2015 de <http://www.praxis.edusanluis.com.ar/2012/06/el-compromiso-etico-del-docente.html>

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México. Pearson Education.

Román, J. y Dousdebes, M. (2014). Acompañamiento Pedagógicos en la Aula. Ecuador.

Rosales-Ortiz, R. (1997). Estilos de dirección y clima organizacional. Revista de ciencias sociales. Universidad de Costa Rica. (77), 141-154.

Ruiz, C. (2002): Factores familiares vinculados al bajo rendimiento. Revista Complutense de Educación. 12 (1) 81-113.

Sarenecti, M. (2013). Comunicación Vertical y Horizontal. México.

Secretaría de Estado de Educación (SEE), (2008). Modelo de Gestión de la Calidad para los Centros Educativos. Primera edición. República Dominicana.

Secretaría de Estado de Educación. Plan Decenal de Educación, 2008-2018. Segunda edición revisada. República Dominicana.

UNESCO (2014). Enseñanza y Aprendizaje: lograr la calidad para todos. Informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2013 - 2014. Paris: UNESCO. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002256/225654s.pdf>

UTECO (UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL, (2018). ESTRATEGIA DE FORMACIÓN CONTINUA CENTADA EN LA ESCUELA REGIONAL 16, COTUI. MODULO IV: ACCIONES PARA EL ACOMPAÑAMIENTO. República Dominicana

Utrilla, A., Morillo, R., Palacio, J., Cardeñosa, M., Vilches, A. y López, E. (2006). ATS/DUE: Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Temario Específico, Vol. I. Segunda Edición. España. Editorial MAD, S.L.

Valdés, H. (2010). Encuentro Iberoamericana sobre Evaluación del Desempeño Docente. Cuba.

Viñas, J. (2007). Conflictos en los centros educativos: Cultura organizativa y mediación para la convivencia. Segunda edición. Barcelona: Graó.

Zapata, H. (2002): La inmigración extranjera en Tenerife. Ed. Área de Desarrollo Económico del Cabildo Insular de Tenerife.

INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:

Para consultar el texto completo de esta tesis debe dirigirse a la Sala Digital del Departamento de Biblioteca de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

Dirección

Biblioteca de la Sede – Santiago

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana

809-724-0266, ext. 276; biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana. Tel.: 809-483-0100, ext. 245. biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua

Calle 1ra, Urb Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.

809-584-7021, ext. 230. biblioteca@uapa.edu.do