



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente en la
Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito
de Ayacucho - 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Mañuico Mendoza, Eleodoro

ASESOR:

Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ-2018

Dr. Molina Gallegos, Daniel
PRESIDENTE

Mg. Orellana Quispe, Lucy
SECRETARIA

Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo
VOCAL

A mis hijas Cosette y Sofía quienes impulsan
mi superación permanente.

Eleodoro.

AGRADECIMIENTOS

Gratitud a la Universidad Privada “César Vallejo” por brindar una educación de calidad y oportunidad para continuar estudios de maestría mediante la Escuela de Posgrado en Administración de la Educación.

Gratitud al personal docente y administrativo de la escuela de posgrado de la Universidad Privada “César Vallejo” por apuntar a formar profesionales capaces de transformar su entorno con criterios de eficiencia, ética e innovación.

Al asesor Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo por su disposición para absolver todas las interrogantes durante el desarrollo de este trabajo de investigación.

A la directora de la institución educativa pública “Luis Carranza” por su gentileza y comprensión para el desarrollo del trabajo de investigación.

A los docentes de educación primaria y secundaria de la institución educativa pública “Luis Carranza”, por hallarse aptos y dispuestos a ser parte de este trabajo de investigación.

El autor.

DECLARACIÓN JURADA

Yo Eleodoro Mañuico Mendoza, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 28294076 con la tesis titulada: Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 17 de febrero del 2018.



Br. Mañuico Mendoza, Eleodoro
DNI N° 28294076

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017”. Con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución que se atisba en el título, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

El autor.

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4 Formulación del problema	23
1.4.1. Problema general.....	23
1.4.2. Problemas específicos	24
1.5 Justificación del estudio	24
1.6 Hipótesis	25
1.6.1. Hipótesis general	25
1.6.2. Hipótesis específicos	25
1.7 Objetivos.....	26
1.7.1. Objetivo general.....	26
1.7.2. Objetivos específicos	26

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	28
2.2. Variables, operacionalización.....	28
2.2.1. Variables	28
2.2.2. Operacionalización de variables	29

2.3. Población y muestra.....	30
2.3.1. Población	30
2.3.2. Muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.4.1. Técnica	30
2.4.2. Instrumento	31
2.4.3. Intervalos de medición de la variable	31
2.4.4. Validez	31
2.4.5. Confiabilidad	31
2.5. Métodos de análisis de datos.....	32
2.6. Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	
3.1. A nivel descriptivo	35
3.2. A nivel inferencial	40
3.2.1. Prueba de normalidad.....	40
3.2.2. Prueba de hipótesis	41
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS	55

ANEXOS

Anexo N° 01: Acta de aprobación de originalidad de la UCV

Anexo N° 02: Declaración jurada de originalidad

Anexo N° 03: Instrumento

Anexo N° 04: Validación de instrumentos

Anexo N° 05: Matriz de consistencia

Anexo N° 06: Constancia que acredite la realización del estudio

Anexo N° 07: Galería fotográfica

RESUMEN

A través del presente trabajo de investigación se ha pretendido determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017. La población estuvo constituida por 64 docentes entre profesores y profesoras de los niveles de Educación Primaria y Secundaria de la institución antes citada. Para la muestra se tomó el 100% (censo) de la población, elegido no probabilísticamente. El cuestionario fue el instrumento que sirvió para recolectar los datos. De igual forma, los datos fueron procesados en el software IBM SPSS versión 24.0. La contrastación de la hipótesis se desarrolló con la prueba de Tau_b de Kendall, lo que permitió concluir que: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017. Resultado que es detallado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,675, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el clima organizacional y el desempeño docente, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0,05$. ($t_b = 0,675$; $p = 0,000 < 0,05$) (Ver tabla 1).

Palabras clave: Clima organizacional / desempeño docente.

ABSTRACT

Through this research work has sought to determine the relationship between the organizational climate and teaching performance in the Public Educational Institution "Luis Carranza" of the District of Ayacucho - 2017. The population was constituted by 64 teachers and teachers of the levels of Primary and Secondary Education of the aforementioned institution. For the sample 100% (census) of the population was taken, chosen not probabilistically. The questionnaire was the instrument that served to collect the data. In the same way, the data was processed in IBM SPSS software version 24.0. The test of the hypothesis was developed with the test of Tau_b of Kendal, which allowed to conclude that: There is a relation between the organizational climate and the teaching performance in the Public Educational Institution "Luis Carranza" of the District of Ayacucho - 2017. Result that is detailed with the statistical test of Kendall's Tau_b, showing us that the value of the correlation coefficient is 0.675, which reflects a moderate level of correlation, between the organizational climate and teacher performance, and the value of p (level of significance) is 0.000 < 0.05. ($t_b = 0.675$, $p = 0.000 < 0.05$) (See table 1).

Key words: Organizational climate / teacher performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente, es conocido que el clima organizacional y el desempeño docente son una de las mayores fortalezas para una institución educativa y son elementos más importantes para lograr la calidad educativa.

Asimismo, son los docentes el elemento imprescindible para hacer que la imagen de la institución educativa sea excelente; realizando cambios significativos en las relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación, derechos, obligaciones, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; revalorando de esta manera la capacidad pedagógica y organizacional de los docentes en nuestra sociedad, siendo este el desafío que el ministerio de educación, los docentes y la sociedad necesitan afrontar de manera ordenada, colaborativa y sostenida.

De la misma manera, se espera que las instituciones educativas sean efectivas en lo que concierne al servicio que prestan con la finalidad de lograr la formación integral y de calidad. Además el mejoramiento continuo del personal directivo y docente es necesario para que las instituciones educativas estén acorde a una realidad competitiva cambiante en cuanto a su clima organizacional y desempeño docente.

Por el contrario, se ha observado que en la institución educativa pública “Luis Carranza”, como objeto de estudio de la presente investigación, diferentes actitudes:

- En lo referente al Clima Organizacional, una permanente situación de conflictos internos, relaciones interpersonales y cohesión de grupo poco favorables, produciendo falta de comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa. De la misma forma la resistencia al trabajo cooperativo de algunos docentes. También es necesario señalar el diagnóstico situacional de la institución educativa pública “Luis Carranza”, en

lo referente al ámbito interno, donde el mal manejo de los conflictos provoca un clima laboral desfavorable generando limitaciones en la mejora de la calidad educativa.

- Respecto al Desempeño Docente, en lo referente a la preparación, enseñanza, participación en la gestión, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente poca información y práctica.

Teniendo en cuenta lo expuesto, es favorable considerar una problemática en esta institución educativa pública, donde los docentes no están seguros de un clima organizacional favorable o deficiente y, de un desempeño docente en inicio o logrado. Para determinar estadísticamente esta situación es necesario realizar el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa pública "Luis Carranza" del Distrito de Ayacucho - 2017.

1.2. Trabajos previos

A continuación se presentan los trabajos tomados como antecedentes al presente estudio; como tal a nivel internacional, se ha tomado el trabajo de Flores (2013). En el trabajo que lleva por título: Las competencias que los profesores de Educación Básica movilizan en su Desempeño Profesional Docente. La muestra estuvo integrado por 488 profesores. El instrumento utilizado es el cuestionario. Se llegó a la siguiente conclusión:

- El 75% de los profesores, independiente del género manifiestan que cuando planifican sus clases, consideran los principios y conceptos centrales de las disciplinas que enseña, un 19,1 % de los profesores manifiesta que sólo lo hace generalmente, lo que de alguna manera deja de manifiesto una falta en el dominio disciplinario. Del total de la muestra el 75,5% de los docentes declaran hacerlo siempre, el 19,1% generalmente, el 4,9% ocasionalmente, y el 0,5% casi nunca.

Por su parte, Raxuleu (2014). En el estudio: "Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente (Estudio realizado con directores, docentes y

estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.)". En una población de 347 sujetos distribuidos en 9 directores, 70 docentes y 268 estudiantes. Empleando el cuestionario como instrumento para el proceso de recolección de los datos. A continuación se muestran las conclusiones más resaltantes:

- El liderazgo de los directores, desde el punto de vista de los tres grupos encuestados alcanzó resultados favorables en ocho de los once aspectos revisados y medidos, mientras que sólo en tres fueron calificados como deficientes. Es de destacar que tan sólo en un indicador demuestran la más alta fortaleza y es el que corresponde al fomento de un ambiente de respeto y confianza. Por el contrario, la puntuación más baja que concierne a un desempeño muy deficiente se ubica en el componente de evaluación del desempeño docente.
- El desempeño pedagógico del docente, se establece que la correspondencia entre estas dos variables se puede describir que están linealmente relacionadas, puesto que las 237 respuestas vertidas por el mismo número de sujetos consultados, constituidos por 9 directores, 70 catedráticos y 158 estudiantes, todas exhiben una correlación superior al 0.85 en el Coeficiente de Correlación de Pearson, lo cual confirma con contundencia que el liderazgo del director se vincula significativamente con el desempeño pedagógico de los maestros.

Por otra parte, **a nivel nacional** Bardales (2015), en su tesis denominado "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015", el estudio es de carácter no experimental, el diseño utilizado fue el descriptivo correlacional. El tipo de muestreo empleado es el no probabilístico, se aplicó el cuestionario al total de trabajadores (73) de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui - Año 2015. Los instrumentos que se emplearon para la medición de las variables fueron la escala del clima laboral y desempeño laboral. Encontrándose

como resultado niveles regulares en ambas variables. En cuanto a la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral); la variable de desempeño laboral se relaciona de manera positiva con la variable clima organizacional, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0,511 lo cual indica una relación directa; concluyendo que:

- En la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres – Juanjui - Año 2015 existe una relación directa y significativa entre la variable desempeño laboral con la variable clima organizacional, sustentada en el coeficiente de correlación de Pearson (r), es igual a 0,511 y ratificada con el p valor que es 0,030.

Asimismo, Ortiz (2016) en su tesis titulada: “Gestión de la calidad administrativa y su relación con el nivel de desempeño docente en la IE N° 0006 “Aplicación” de Juanjuí – 2016”, utilizó como instrumento el cuestionario alcanzando una confiabilidad aceptable ($r=90\%$). La muestra que se obtuvo es no probabilística porque la muestra no se ha determinado al azar, sino por conveniencia, bajo propio criterio del investigador con selección sistemática de 26 trabajadores. El diseño de estudio fue descriptivo correlacional, de corte transversal y los datos fueron procesados y analizados las dimensiones de las variables estudiadas y luego presentados mediante tablas y gráficos estadísticos, y para la prueba de Chi Cuadrado.

- Las deducciones conseguidas demuestran una clara asociación significativa entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente, donde la hipótesis calculada es $\chi^2 = 17,500 > \chi^2 = 16,92$.

De igual modo, Rivera y Pérez (2015), Tesis de Maestría, denominada: Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de La Amazonía Peruana, Período 2013, se tomó como muestra a 107 trabajadores, el instrumento utilizado fue el Cuestionario, que en este caso son dos: uno para la variable independiente y otro cuestionario para la variable dependiente y concluye que:

- Existe un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. Existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013.

De igual forma, López (2015). En su tesis maestría titulada: Clima Institucional y desempeño docente en Educación Básica Regular. Ayacucho, 2015. Se tomó como muestra al 100% (censo) de la población (34 docente). Empleando como instrumento el cuestionario, concluye que:

- Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús”. Ayacucho, 2015. Puesto que los resultados de la tabla 1 demuestran que los docentes están contentos con el clima que perviven en su institución y como tal su desempeño también es mejor. ($t_b = 0,575$; $p = 0,001 < 0,05$) (Ver tabla 1).

De otro lado, León (2015). En su tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Inca Pachacútec de Vilcas Huamán. En una muestra constituida por 30 docentes. Empleando como instrumento el cuestionario. Llegó a la siguiente conclusión:

- Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Inca Pachacútec de Vilcas Huamán - 2015. Debido a que el valor de Coeficiente de correlación es 0,462 el que refleja un nivel de buena correlación, y el valor de p (nivel de significancia) es 0,013, valor que es menor a 0,05.

Por otra parte, a nivel local, Huamán (2017). En la investigación denominada: Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Isabel-Chumbes. Ayacucho, 2016. Tesis para obtener el Título Profesional de: Licenciada en Educación Secundaria en la Universidad César Vallejo. En una muestra de 40

docentes, utilizando el instrumento para el acopio de la información para las variables estudiadas; llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Isabel-Chumbes. Ayacucho, 2016. Resultado que es confirmado según el estadígrafo Tau_c de Kendall al mostrar que el valor del coeficiente de correlación es 0,330 el que refleja un nivel de correlación baja, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,017 < 0,05$. ($t_k = 0,330$; $p = 0,017 < 0,05$) (Tabla 1).
- Existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Isabel-Chumbes. Ayacucho, 2016. Resultado que es confirmado según el estadígrafo Tau_c de Kendall al mostrar que el valor del coeficiente de correlación es 0,340 el que refleja un nivel de correlación baja, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,017 < 0,05$. ($t_k = 0,340$; $p = 0,017 < 0,05$) (Tabla 2).

1.3. Teorías relacionadas al tema

Psicología cognitiva

El clima organizacional se fundamenta en los principios de la psicología cognitiva, en el sentido de como las personas que trabajan en una institución, se organizan; al mismo tiempo se observa el desenvolvimiento y finalmente como la cognición lleva a la conducta.

Escuela de Gestalt

En la psicología moderna, la organización se define como la percepción. Este enfoque, se basa en la percepción de cada individuo sobre su entorno, toda actividad o iniciativa nace de cada persona, a partir de ello, se puede observar su desempeño en el trabajo.

Clima organizacional

Es la percepción de los trabajadores dentro de una organización. De acuerdo con Díaz, Fuentes y Martín (2004) sostiene que, el clima organizacional son las características individuales que conforman una organización, respecto a su entorno laboral. Como lo hace notar Furthman (2001) los individuos reflejan por medio de su conducta el clima dentro de una organización, frente a ello, adoptan ciertas acciones positivas o negativas.

En la opinión de Mullins (1981) plantea que, el clima organizacional, integra objetivos organizacionales y personales. Supone la autonomía de cada persona en relación con los demás y está relacionada con diferentes estilos situados en su trabajo a través del apoyo mutuo.

El clima organizacional determina la calidad de persona e imagen institucional; puesto que, las características de las personas, es decir, las aptitudes condicionan el comportamiento de las personas dentro de la misma. Tal como expresa Rodríguez (2004) el ambiente y, en general, el entorno laboral y los procesos organizacionales, distingue el tamaño de la organización.

Citando a Coll, Torrent y Linares (2006) agrega que la característica colectiva distingue a la organización en el grado de interacciones personales, relacionadas con la satisfacción y mayor productividad de los que trabajan. De este modo, el clima organizacional son los modos de organizar, también son los atributos que posee un ambiente de trabajo, aludiendo a la calidad o buen estilo de vida.

El docente debe poseer, para el desempeño un conjunto de habilidades, destrezas, actitudes y valores para conocer la realidad socio-educativa a fin de percibir directa o indirectamente a los miembros; los mismo que condicionan el comportamiento dentro de las organizaciones.

Características del clima organizacional.

Se percibe como los distintos comportamientos de las personas que se debe a diversos factores, como señala Rodríguez (2001), que la mayoría de veces el clima organizacional es determinado por el desempeño del trabajador. En este sentido, el comportamiento de las personas dicen de su calidad de vida; también, las buenas relaciones interpersonales es una característica que enmarca la organización.

A opinión de Brunnet (1997) el clima organizacional se caracteriza por la suma de elementos particulares; y afecta en cierto grado sobre los comportamientos de los miembros de una organización. Para Chiavenato (2007) el ambiente es otra de las características que influyen en las personas; por ello decimos cultura, cada sujeto tiene un propio concepto sobre su trabajo; y a la vez; los otros opinan sobre su productividad y satisfacción.

Factores del clima organizacional.

Empleando las palabras de Peinado y Vallejo (2005) indica que las apreciaciones derivan en buena medida la imagen institucional enmarcado en la organización; tales como: aspectos psíquicos, familiares, sociales y otros. En el campo educativo, se tiene que practicar en gran medida, la buena comunicación, motivación, toma de decisiones y relaciones interpersonales; son claves para el éxito de una organización.

Dimensiones del clima organizacional

A decir Benavides (2002, p. 70) explica que son las competencias que posee el sujeto y estas son visibles que aporta en la organización de manera satisfactoria.

Relaciones interpersonales. Son las interacciones entre los actores educativos, que son favorables en del desarrollo de la enseñanza-aprendizaje, y estas determinan el grado del clima.

Cohesión de grupo. La cohesión incide en el espíritu de grupo y productividad (Daft y Marvic, 2006 citado por Benavides, 2002, p. 37). Implica el compromiso, la lealtad, la participación en un ambiente amistoso, una gran cohesión casi siempre tiene efectos positivos en la organización.

Calidad de vida laboral. Es el grado de independencia, son los criterios e ideas que uno aporta frente a situaciones que ameritan la labor profesional. Significa hacer las cosas bien, con profesionalidad y esmero sobre el servicio que uno brinda, en cumplimiento de las normas técnicas.

Motivación. Es aquello que impulsa al individuo a llevar a cabo un conjunto de acciones hasta lograr un fin u objetivo planteado. Para el desarrollo de una organización, es importante poner un cierto grado de voluntad, que estimula hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertos objetivos en común.

Políticas y reglamentos. Se sabe que el grado de lineamientos o normas de una institución educativa está estrechamente relacionada la regulación de conductas y cumplimiento de deberes en el trabajador.

Las instituciones educativas, tienen como desafío, dedicarse a construir una sociedad mejor, ayudando a las organizaciones a transformarse en excelentes lugares de trabajo; hoy en día, la mayor parte del tiempo se deja llevar por el consumismo, utilizando los medios de redes sociales; dejando de lado la organización.

Desempeño docente

Desde el punto de vista del Ministerio de Educación (2016) argumenta que el desempeño docente asume la responsabilidad social de los aprendizajes fundamentales; esto exige movilizarse promoviendo el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes. La profesión docente, reflexiona en y desde su práctica social los diversos saberes pedagógicos y disciplinares; así como el conocimiento

de las características de los estudiantes y el contexto. También, el docente crea un vínculo entre los estudiantes, a fin de enseñar mediante las interacciones concretas, dentro del contexto institucional e interioriza la misión y visión de la escuela, orientado a la cultura escolar con el propósito de planificar el desarrollo de la enseñanza.

El desempeño docente es el ejercicio práctico en concordancia a las obligaciones inherentes a la profesión. Dicho con otras palabras, el desempeño es la manera de ejecutar un conjunto de actividades relacionadas a la profesión y el docente está asociado a fines sociales en el marco legal y laboral en un centro educativo, orientado a logro progresivo de aprendizajes fundamentales en los educandos.

A decir, Montenegro, (2007) señala que “es el cumplimiento de sus funciones y se ejerce en diferentes campos o niveles”. Al respecto Orellana (2003) menciona que el docente “se ha formado para enseñar acorde a su especialidad, utilizando métodos y estrategias para lograr el aprendizaje en sus educandos”.

Vale decir que, el docente cumple con un conjunto de funciones en el aula de clases con los estudiantes para el desarrollo integral; considerando los cuatro dominios. Pérez (2012) cita a Medina (2002) da a conocer que “el docente desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, en base a la gestión escolar, desarrollando competencia en cada estudiante”.

De manera que, la labor del docente, se centra en un aula de clase y demás ambientes, a fin de formar estudiantes a través del currículo nacional, orientado al logro de aprendizajes. Indiscutiblemente, el desempeño docente, tiene como objetivo, lograr que los estudiantes desarrollen su autonomía y puedan desenvolverse en diferentes contextos en beneficio del desarrollo de un país.

Elementos del desempeño docente.

Ante todo el desempeño docente depende de las capacidades, habilidades y cualidades que se espera y demuestre en su trabajo el individuo. Al respecto Chiavenato (2000, p. 366) expone que el desempeño de las personas están definidos por factores, las cuales son: factores actitudinales (disciplina, la iniciativa, la responsabilidad) y factores operativos (conocimiento del trabajo, calidad, liderazgo).

Competencias de un docente.

El enfoque basado por competencias, exige en el docente el “saber”, que fundamente el “saber hacer” y el “saber ser/estar”, los tres aspectos son importantes para alcanzar los estándares de competencia y plantear un cambio significativo en su rol y en los estudiantes para que logren alcanzar los estándares de aprendizaje.

Dimensiones del desempeño docente

La presente propuesta desempeño docente, se centra en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Ministerio de Educación, 2016, en el Marco del Buen Desempeño Docente, p. 25)

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Es importante planificar el trabajo pedagógico, para ello se realiza la programación curricular, que comprende las unidades didácticas y sesiones de aprendizajes, considerando los enfoques transversales para crear conciencia en los futuros ciudadanos. Es importante, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares para orientar el aprendizaje de los estudiantes.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Es la conducción de la enseñanza, el docente se caracteriza por ser mediador, orientador, enmarcado en el enfoque por competencias; a fin de favorecer el manejo de contenido por parte de los estudiantes. En el desarrollo de sesiones, se considera importante la motivación, el uso de estrategias metodológicas y evaluación por medio de instrumentos proponiendo retos o desafíos en cada disciplina.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Se sabe que la red de escuelas, desde la perspectiva democrática, debe articular a la comunidad educativa en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional; a fin de fomentar un buen clima institucional basado en el respeto y valoración.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

En la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica, tiene como finalidad el desarrollo y formación continua a través de capacitaciones a fin de mejorar en la enseñanza. Incluye la colaboración de sus pares a fin de obtener óptimos resultados en el desarrollo profesional.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017?

1.4.2. Problemas específicos

- PE1:** ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017?
- PE2:** ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017?
- PE3:** ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017?
- PE4:** ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017?

1.5. Justificación del estudio

Es necesario realizar cambios profundos en la práctica del clima organizacional y el desempeño docente, siendo conveniente que el docente debe desarrollar las capacidades fundamentales y de esta manera buscar la relación entre las variables de estudio.

Asimismo, es importante que los directivos realicen momentos de evaluación y reflexión, para introducir cambios sistemáticos e institucionales.

De la misma forma, permitirá conocer el nivel de desempeño que presentan los docentes en las instituciones educativas. Los resultados, las conclusiones, la metodología empleada y otras partes del presente trabajo de investigación servirán

como fuente para el desarrollo de otras investigaciones de corte descriptivo correlacional o experimental para resolver los problemas existentes.

También, se pretende profundizar sobre las variables en estudio, siendo este trabajo un gran aporte para conocer cierto contexto de formación académica.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación entre el clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

HE2: Existe relación entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

HE3: Existe relación entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

HE4: Existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

OE2: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

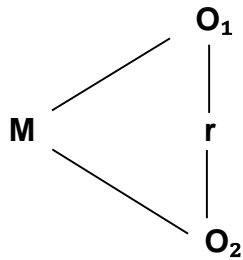
OE3: Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

OE4: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Este estudio tomó como diseño el descriptivo correlacional; puesto que se buscó determinar la relación entre las variables. A decir de Cabanillas (2002) este tipo de diseño no busca alterar las variables; por el contrario, solo busca describir y establecer el nivel de relación entre las variables estudiadas. El esquema a seguir es:



Donde:

M : muestra

O₁ : variable 1 – Clima organizacional

O₂ : variable 2 – Desempeño docente

r : relación

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

VARIABLE 1: Clima organizacional

VARIABLE 2: Desempeño docente

2.2.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Guedez (1998) en Chiang, Núñez & Salazar (2007), es una característica del ambiente laboral, percibida directa o indirectamente por los miembros de la institución.	Aplicación de la encuesta a través del cuestionario como medio para recolectar los datos.	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Compañerismo y colaboración. • Comunicación. 	<p>Ordinal</p> <p>5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3=Indeciso 2=En desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo.</p>
			Cohesión de grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Productividad. 	
			Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar y salud física. • Condiciones de trabajo. 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de pertenencia. • Satisfacción laboral. 	
			Políticas y reglamentos	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos y obligaciones. 	
Desempeño docente	Son todas las actividades que realiza el profesor a fin de alcanzar que los educandos aprendan significativamente. (Estrada, 2009)	Aplicación de la encuesta a través del cuestionario como medio para recolectar los datos.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características y contenidos disciplinares. • Planifica la enseñanza de forma colegiada. 	<p>Ordinal</p> <p>En inicio = 1 En proceso = 2 Logrado = 3</p>
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio. • Conduce la enseñanza. • Evalúa permanentemente. 	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente. • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad. 	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica y experiencia • Ejerce su profesión desde una ética de respeto. 	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Tamayo (2003) considera que, “la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114). Tomando en cuenta la definición, se consideró a 64 docentes de educación primaria y secundaria de la institución educativa pública “Luis Carranza”. Ayacucho, 2017.

Cuadro Nº 01 DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA POBLACIÓN DE LOS NIVELES DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “LUIS CARRANZA” – 2 017.

NIVEL	GÉNERO		N° DE DOCENTES
	M	F	
Primaria	03	24	27
Secundaria	21	16	37
TOTAL	24	40	64

Fuente: Cuadro de asignación de personal de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” – 2017.

2.3.2. Muestra

Según Tamayo (1997) afirma que, la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38). Por lo cual la muestra de estudio para este trabajo de investigación estuvo compuesta por el 100% (censo) de la población, seleccionada no probabilísticamente de manera intencional.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. La técnica

Se utilizó la encuesta, siendo para Pomasoncco (2009) una técnica que permite desarrollar ciertas estrategias para el acopio de datos para el procesamiento de datos sobre la percepción que tienen de las variables de estudio.

2.4.2. Instrumento

El instrumento utilizado para el acopio de la información fue el cuestionario; es decir, el cuestionario para la variable clima organizacional con 27 preguntas con 5 categorías:

- 5=Totalmente de acuerdo
- 4=De acuerdo
- 3=Indeciso
- 2=En desacuerdo
- 1=Totalmente en desacuerdo.

Los mismos fueron ubicados en la escala que se muestra en el cuadro que se presenta.

INTERVALOS DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE

Clima organizacional	Puntajes del rango
1 = Malo	0 – 45
2 = Regular	46 – 90
3 = Bueno	91 – 135

Por otra parte, se formuló 24 ítems para la variable desempeño docente.

2.4.3. Validación:

Carrasco (2006 citado por Huamán 2017) manifiesta que la validación se desarrolla con la finalidad de asegurarse que el instrumento este elaborado con la finalidad de recoger la información real y pertinente en función de las variables y sus dimensiones. En este trabajo se desarrolló la validez estadística; cuyos resultados permitieron aplicar el instrumento para el acopio de datos. (Ver resultados en el anexo).

2.4.4. Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento se desarrolló tal como orienta Centty (2006) aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyos resultados demostraron que los instrumentos presentan una consistencia interna de nivel excelente y buena. Tal como se muestra líneas siguientes:

Resultados de confiabilidad: Clima organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	27

Resultados de confiabilidad: Desempeño docente

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	24

2.5. Método de análisis de datos

Los datos fueron procesados haciendo uso del Software Estadístico IBM-SPSS versión 24.0. Como resultado de la aplicación de este software se obtuvo las tablas de contingencia en una cantidad de 5 a nivel descriptivo los mismos fueron interpretados; además, se aplicó la prueba de Tau_b de Kendall para la prueba de hipótesis; lo que permitió desarrollar la discusión de los resultados y plantear las conclusiones.

2.6. Aspectos éticos

La parte ética es indispensable practicarla para tener una sociedad más democrática; en ese sentido, se ha consignado en la bibliografía los autores citados directa e indirectamente; además las identidades de los docentes que participaron en la encuesta se mantienen en anónimo; también, los datos no fueron alterados.

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 1

Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE		
			Proceso	Logro esperado	Total
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Recuento	1	0	1
		% del total	1,6%	,0%	1,6%
	Regular	Recuento	20	6	26
		% del total	31,3%	9,4%	40,6%
	Bueno	Recuento	4	33	37
		% del total	6,3%	51,6%	57,8%
Total		Recuento	25	39	64
		% del total	39,1%	60,9%	100,0%

Nota: R = n: muestra = 64. Encuesta aplicado a los docentes de la IEP. "Luis Carranza". Ayacucho, 2017.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 1, se observa, del 100% (64), de los docentes de la IEP. "Luis Carranza" del Distrito de Ayacucho, el 57,8% califican que el clima organizacional es buena; el 40,6% manifiesta que es regular; mientras que, el 1,6% señala que es malo. De igual modo, al observar el desempeño docente se evidenció que el 60,9% de los profesores se ubican en el nivel de logro esperado o satisfactorio; mientras que, el 39,1% se encuentra en el nivel proceso. Lo que significa que: donde prima un clima organizacional bueno el desempeño docente se sitúa en el nivel de logro esperado.

De la tabla se colige que, los docentes perciben que el clima organizacional es buena, con orientación a regular clima organizacional, que repercute en el desempeño docente; por lo que se hace necesario seguir manteniendo un buen clima organizacional, con la finalidad de seguir brindando una educación de calidad en la escuela.

Tabla 2

Relación entre el clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes

		PREPARACIÓN DE LOS DOCENTES PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			
		Proceso	Logro esperado	Total	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Recuento	1	0	1
		% del total	1,6%	,0%	1,6%
	Regular	Recuento	18	8	26
		% del total	28,1%	12,5%	40,6%
	Bueno	Recuento	7	30	37
		% del total	10,9%	46,9%	57,8%
Total	Recuento	26	38	64	
	% del total	40,6%	59,4%	100,0%	

Nota: R = n: muestra = 64. Encuesta aplicado a los docentes de la IEP. "Luis Carranza". Ayacucho, 2017.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 2, se observa, del 100% (64), de los docentes de la IEP. "Luis Carranza" del Distrito de Ayacucho, el 57,8% califican que el clima organizacional es buena; el 40,6% manifiesta que es regular; mientras que, el 1,6% señala que es malo. De igual modo, al observar la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes se evidenció que el 59,4% de los profesores se ubican en el nivel de logro esperado o satisfactorio; mientras que, el 40,6% se halla en el nivel proceso. Lo que significa que: donde prima un clima organizacional bueno la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes se encuentra en el nivel de logro esperado.

De la tabla se deduce que, los docentes perciben que el clima organizacional es buena, con orientación a regular clima organizacional, que repercute en la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes; por lo que se hace necesario seguir manteniendo un buen clima organizacional, con la finalidad de seguir brindando una educación de calidad en la escuela.

Tabla 3

Relación entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes

		ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			
		Proceso	Logro esperado	Total	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Recuento	1	0	1
		% del total	1,6%	,0%	1,6%
	Regular	Recuento	17	9	26
		% del total	26,6%	14,1%	40,6%
	Bueno	Recuento	4	33	37
		% del total	6,3%	51,6%	57,8%
Total	Recuento	22	42	64	
	% del total	34,4%	65,6%	100,0%	

Nota: R = n: muestra = 64. Encuesta aplicado a los docentes de la IEP. "Luis Carranza". Ayacucho, 2017.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 3, se observa, del 100% (64), de los docentes de la IEP. "Luis Carranza" del Distrito de Ayacucho, el 57,8% califican que el clima organizacional es buena; el 40,6% manifiesta que es regular; mientras que, el 1,6% señala que es malo. De igual modo, al observar la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes se encontró que el 65,6% de los profesores se ubican en el nivel de logro esperado o satisfactorio; mientras que, el 34,4% se ubica en el nivel proceso. Lo que significa que: donde prima un clima organizacional bueno la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes se ubica en el nivel de logro esperado.

De la tabla se deduce que, los docentes perciben que el clima organizacional es buena, con orientación a regular clima organizacional, que repercute en la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes; por lo que se hace necesario seguir manteniendo un buen clima organizacional, con la finalidad de seguir brindando una educación de calidad en la escuela.

Tabla 4

Relación entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		PARTICIPACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD			
		Proceso	Logro esperado	Total	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Recuento	1	0	1
		% del total	1,6%	,0%	1,6%
	Regular	Recuento	20	6	26
		% del total	31,3%	9,4%	40,6%
	Bueno	Recuento	9	28	37
		% del total	14,1%	43,8%	57,8%
Total	Recuento	30	34	64	
	% del total	46,9%	53,1%	100,0%	

Nota: R = n: muestra = 64. Encuesta aplicado a los docentes de la IEP. "Luis Carranza". Ayacucho, 2017.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 4, se observa, del 100% (64), de los docentes de la IEP. "Luis Carranza" del Distrito de Ayacucho, el 57,8% califican que el clima organizacional es buena; el 40,6% manifiesta que es regular; mientras que, el 1,6% señala que es malo. De igual modo, al observar la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se registró que el 53,1% de los profesores se sitúan en el nivel de logro esperado o satisfactorio; mientras que, el 46,9% se hallan en el nivel proceso. Lo que significa que: donde prima un clima organizacional bueno la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se encuentran en el nivel de logro esperado.

De la tabla se deduce que, los docentes perciben que el clima organizacional es buena, con orientación a regular clima organizacional, que repercute en la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; por lo que se hace necesario seguir manteniendo un buen clima organizacional, con la finalidad de seguir brindando una educación de calidad en la escuela.

Tabla 5

Relación entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE			
		Proceso	Logro esperado	Total	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Recuento	0	1	1
		% del total	,0%	1,6%	1,6%
	Regular	Recuento	11	15	26
		% del total	17,2%	23,4%	40,6%
	Bueno	Recuento	2	35	37
		% del total	3,1%	54,7%	57,8%
Total	Recuento	13	51	64	
	% del total	20,3%	79,7%	100,0%	

Nota: R = n: muestra = 64. Encuesta aplicado a los docentes de la IEP. "Luis Carranza". Ayacucho, 2017.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 5, se observa, del 100% (64), de los docentes de la IEP. "Luis Carranza" del Distrito de Ayacucho, el 57,8% califican que el clima organizacional es buena; el 40,6% manifiesta que es regular; mientras que, el 1,6% señala que es malo. De igual modo, al observar el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se evidenció que el 79,7% de los profesores se hallan en el nivel de logro esperado o satisfactorio; mientras que, el 20,3% se encuentran en el nivel proceso. Lo que significa que: donde prima un clima organizacional bueno el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se encuentran en el nivel de logro esperado.

De la tabla se deduce que, los docentes perciben que el clima organizacional es buena, con orientación a regular clima organizacional, que repercute en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; por lo que se hace necesario seguir manteniendo un buen clima organizacional, con la finalidad de seguir brindando una educación de calidad en la escuela.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,373	64	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,396	64	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Criterio para determinar la normalidad:

Prueba de Shapiro-Wilk

P-valor $\geq \alpha$ = Los datos provienen de una distribución normal.

P-valor $< \alpha$ = Los datos No provienen de una distribución normal.

Interpretación:

De los resultados de la prueba de normalidad, se observa que el (nivel de significancia asintótica bilateral) P-valor es $< 0,05$ (valor crítico), por lo que se determina que los datos presentan una distribución no normal; valoradas a través del test de Kolmogorov-Smirnov^a establecido mediante la corrección de la significación de Lilliefors, al 95% de nivel de confianza y con un nivel de significancia al 5%. Razón por la que se utilizó la prueba de Tau_b de Kendall para muestras relacionadas para el proceso de la prueba de las hipótesis.

Valoración de la tabla de correlación de Tau_b de Kendall

$0,80 \leq |t_b| \leq 1,00$ Correlación alta o fuerte

$0,50 \leq |t_b| \leq 0,79$ Correlación moderada

$0,20 \leq |t_b| \leq 0,49$ Correlación baja o débil

$0,00 \leq |t_b| \leq 0,19$ Ausencia de correlación o insignificante

3.2.2. Prueba de hipótesis

3.2.2.1. Hipótesis general:

Hipótesis de investigación (H_i):

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

Hipótesis nula (H_o):

No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

Nivel de significancia

Significación	Interpretación	
5% = 0,05	Hi	Ho
$p \leq 0,05$	Se acepta	Se rechaza
$p > 0,05$	Se rechaza	Se acepta

Correlaciones

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	64	64
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	64	64

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,000, menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017”. ($t_b = 0,675$; $p < 0,05$).

El coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,675, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el clima organizacional y el desempeño docente.

3.2.2.2. Hipótesis específica 1

Hipótesis investigación (H_i):

Existe relación entre el clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

Hipótesis nula (H_o):

No existe relación entre el clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

Correlaciones				
		CLIMA ORGANIZACIONAL		PREPACIÓN DE LOS DOCENTES PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	PREPACIÓN DE LOS DOCENTES PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Coeficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,000, menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre el clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017”. ($t_b = 0,519$; $p < 0,05$).

El coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,519, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes.

3.2.2.3. Hipótesis específica 2

Hipótesis de investigación (H_i):

Existe relación entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

Hipótesis nula (H_o):

No existe relación entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

Correlaciones				
			CLIMA ORGANIZACIONAL	ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	64	64	
	ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Coefficiente de correlación	,583**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		64	64	

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,000, menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017”. ($t_b = 0,583$; $p < 0,05$).

El coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,583, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes.

3.2.2.4. Hipótesis específica 3

Hipótesis de investigación (H_i):

Existe relación entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

Hipótesis nula (H_o):

No existe relación entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

Correlaciones				
			CLIMA ORGANIZACIONAL	PARTICIPACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	PARTICIPACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Coefficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,000, menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017”. ($t_b = 0,528$; $p < 0,05$).

El coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,528, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

3.2.2.5. Hipótesis específica 4

Hipótesis de investigación (H_i):

Existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

Hipótesis nula (H_o):

No existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

Correlaciones				
			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,415**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	64	64
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Coeficiente de correlación	,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	64	64

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,001, menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017”. ($t_b = 0,415$; $p < 0,05$)

El coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,415, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

IV. DISCUSIÓN

Los docentes son elementos imprescindibles en el quehacer educativo. No obstante, en las instituciones educativas se ha observado permanentes situaciones de conflictos internos, relaciones interpersonales y cohesión de grupo poco favorables, produciendo falta de comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa; en lo referente a la preparación, enseñanza, participación en la gestión, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente poca información y práctica. A opinión de Brunnet (1997) el clima organizacional se caracteriza por la suma de elementos particulares; y afecta en cierto grado sobre los comportamientos de los miembros de una organización. Respecto al desempeño docente, Montenegro, (2007) señala que “es el cumplimiento de sus funciones y se ejerce en diferentes campos o niveles”.

De manera que, la labor del docente, se centra en un aula de clase y demás ambientes, a fin de formar estudiantes a través del currículo nacional, orientado al logro de aprendizajes. Indiscutiblemente, el desempeño docente, tiene como objetivo, lograr que los estudiantes desarrollen su autonomía y puedan desenvolverse en diferentes contextos en beneficio del desarrollo de un país. De acuerdo al planteamiento expuesto, surgen interrogantes en relación a la necesidad de considerar el clima organizacional como un elemento que determina el desempeño docente.

Según la hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho – 2017 y el valor de $p < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. De los resultados obtenidos muestran en la tabla 1, se observa, el 57,8% califican que el clima organizacional es buena; por otra parte, el desempeño docente se evidenció que el 60,9% de los profesores se ubican en el nivel de logro esperado. Lo antes mencionado coincide con varios autores, entre ellos Flores (2013), quien afirma que el 75% de los docentes manifiestan que presentan un dominio disciplinario en su desempeño. En esta línea Raxuleu (2014), señala que el clima organizacional alcanzó favorables resultados en el ambiente laboral; y, el desempeño docente describe un conjunto de estudiantes como buenos maestros.

En este sentido, al realizar el contraste de la hipótesis H1, la cual hace referencia a que existe relación entre el clima organizacional y la preparación del aprendizaje de los estudiantes. Además, en la tabla 2, se observa que el 57,8% califican que el clima organizacional es buena; con respecto a la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes se evidenció que el 59,4% de los profesores se ubican en el nivel de logro esperado. En la presente investigación se comprobó que el clima organizacional, se efectúa en el buen comportamiento de sus miembros, significativo para la relación directa con la variable desempeño laboral docente (Bardales, 2015). Asimismo, coinciden los resultados con el estudio realizado por Ortiz (2016), indican que, una buena gestión de calidad yace en una buena organización; por lo tanto, mientras exista un buen clima organizacional, el desempeño docente se ubica en un nivel destacado.

En lo que respecta a la hipótesis H2, en donde se hace mención que existe relación entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje. Asimismo, en la tabla 3, se observa que el 57,8% califican que el clima organizacional es buena; con respecto a la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes se encontró que el 65,6% de los profesores se ubican en el nivel de logro esperado. En base a ello, en el estudio de Rivera y Pérez (2015) menciona que, existe un nivel moderado de clima organizacional y el nivel de enseñanza por parte de los profesores. Asimismo, Morocho (2012) afirma que si existe correlación significativa alta entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente; por lo tanto, a un mejor clima organizacional en la escuela se presenta un mejor desempeño de los docentes.

En cuanto a la hipótesis H3, referida a que existe relación entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Igualmente, en la tabla 4, se observa que el 57,8% califican que el clima organizacional es buena; con respecto a la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se registró que el 53,1% de los

profesores se sitúan en el nivel de logro esperado o satisfactorio. De acuerdo a lo anterior, en los resultados de la presente investigación se encontró que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente; lo que demuestra que los docentes están contentos con el clima que perciben en su institución y la participación de la comunidad es positiva (López, 2015).

En lo referente a la hipótesis H4, en el sentido que existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. De igual modo, en la tabla 5, se observa que el 57,8% califican que el clima organizacional es buena; con respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se evidenció que el 79,7% de los profesores se hallan en el nivel de logro esperado. En este sentido, lo anterior concuerda con León (2015) quien plantea que, existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesión docente; lo que refleja una buena relación entre ambas variables.

Los resultados obtenidos a través de la investigación realizada evidencia que existe relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017. Resultado que es detallado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,675, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el clima organizacional y el desempeño docente, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0,05$. ($t_b = 0,675$; $p = 0,000 < 0,05$) (Ver tabla 1).
2. Existe relación entre el clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,519, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0,05$. ($t_b = 0,519$; $p = 0,000 < 0,05$) (Ver tabla 2).
3. Existe relación entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,583, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0,05$. ($t_b = 0,583$; $p = 0,000 < 0,05$) (Ver tabla 3).
4. Existe relación entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,528, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0,05$. ($t_b = 0,528$; $p = 0,000 < 0,05$) (Ver tabla 4).

5. Existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,415, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,001 < 0,05$. ($t_b = 0,415$; $p = 0,001 < 0,05$) (Ver tabla 5).

VI. RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Educación a través del Portal Perú Educa, desarrollar cursos relacionados con el clima organizacional en las instituciones educativas y buenas prácticas pedagógicas para los docentes con la finalidad de lograr docentes más competentes y participativos en la gestión de los aprendizajes.
2. Al Núcleo Educativo Regional de educación desarrollar programas tales como talleres sobre liderazgo, clima organizacional y conocimientos pedagógicos para los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”, con la finalidad de seguir manteniendo un clima adecuado en la institución.
3. A la directora de la institución, incluir en el Plan Anual de Trabajo talleres, cursos y pasantías relacionados al fomento de capacidades pedagógicas para los docentes con la finalidad de mejorar el desempeño docente y el clima organizacional; que beneficiará en la mejorar de los aprendizajes de los educandos.
4. A los investigadores desarrollar estudios de nivel descriptivo con enfoque cualitativo o estudios de corte experimental con la finalidad de contribuir en la mejora del clima institucional en las escuelas y el desempeño docente.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, W. I. (2016). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Módulo de trabajo*. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.
- Alviar, M. R. (2016). *Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas públicas*. Cangallo, 2016. Tesis para obtener el grado académico de: Magíster en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo.
- Barbarán (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa "Simón Bolívar", Ayacucho – 2015*. Tesis de Postgrado-UCV. Trujillo.
- Benavides, A. (2002). *Manual de buenas prácticas del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. Lima, Perú.
- Brunnet, J. (1997) *comportamiento humano en las organizaciones*. Mexico. editorial-trillas
- Coll, Torrent & Linares (2006). *Clima organizacional. Perfil de empresas Colombianas*. Medellín: Cincel.
- Centty, D. B. (2006). *Manual Metodológico Para El Investigador Científico*. Recuperado De:
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/TECNICAS%20DE%20%20INVESTIGACION.htm>
- Díaz, M. Fuentes, A. & Martín, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Argentina: Granica S.A.
- Flores, F. (2013). *Las competencias que los profesores de Educación Básica movilizan en su Desempeño Profesional Docente*. (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid). Recuperado de:
<http://eprints.ucm.es/8171/1/T30412.pdf>.

- Furthman, M. J. (2001). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-HILL.
- Huamán, Y. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Isabel-Chumbes. Ayacucho, 2016*. Tesis para obtener el Título Profesional de: Licenciada en Educación Secundaria en la Universidad César Vallejo.
- León, R. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Inca Pachacútec de Vilcas Huamán*. Tesis de Postgrado-UCV. Trujillo.
- López, N. (2015). *Clima Institucional y desempeño docente en Educación Básica Regular. Ayacucho, 2015*. Tesis de Postgrado-UCV. Trujillo.
- Mullins (1981). *Gestión organizacional*. Chile: P y V.
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacútec – Ventanilla. (Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_P%C3%A9rez-Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-institucional-y-desempe%C3%B1o-docente-en-instituciones-educativas-de-la-Red-N%C2%B0-1-Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf.
- Pérez, N. & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de La Amazonía Peruana, Período 2013*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). Recuperado de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>.

Peinado, L. y Vallejo, Y. (2005). *Factores que influyen en el clima organizacional de la escuela de administración: núcleo de sucre-Universidad de Oriente*.

Pomasoncco, M. (2009). *Introducción a Educación Primaria y realidad educativa peruana*. Ayacucho: Publigraf.

Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala*. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>

Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de
http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_Reyes_Liderazgo-directivo-y-desempe%C3%B1o-docente-en-el-nivel-secundario-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla-Callao.pdf.

Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega. México. D.F.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores: México. Recuperado de:
<https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20--%20El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>

ANEXOS

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, De La Cruz Huamán, Alejandro Máximo docente de la experiencia curricular de Taller de Asesoría para la actualización y elaboración de Tesis de Maestría (A1), de la TAPAETM Promoción I AYACUCHO 201702; y revisor de trabajo académico titulado: “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017”; del estudiante Mañuico Mendoza, Eleodoro, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierta el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, 17 de febrero de 2018.



Dr. Alejandro M. Huamán De La Cruz
DNI: 41439573

ANEXO N° 02



DECLARACIÓN JURADA

Yo, Mañuico Mendoza, Eleodoro, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado: “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017”.

Presentada, en 81 folios para la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación es de mi auditoria.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De demostrar uso material ajeno sin debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 17 de febrero 2018.

Mañuico Mendoza, Eleodoro
DNI: 28294076

ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS



QUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Es intención del siguiente instrumento, caracterizar el clima organizacional de la Institución Educativa donde usted labora, a partir de su percepción sobre las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación y políticas y reglamentos.

Para responder cada uno de los planteamientos que se presentan en el instrumento, debe considerarse lo siguiente:

- Leer cuidadosamente cada uno de los ítems y, responder marcando con una **X** la opción que usted considere más indicada de acuerdo a la siguiente escala: **(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.**
- La información que resulte de la aplicación del instrumento, será manejada en forma anónima y confidencial.
- No está permitido consultar a sus compañeros(as) de trabajo para indagar sobre sus respuestas, ya que es muy importante que su opinión sea personal de cada situación planteada.

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL					
RELACIONES INTERPERSONALES (compañerismo y colaboración).	1	2	3	4	5
1.-Recibo el apoyo necesario de mi directora cuando lo requiero.					
2.-En la institución educativa las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.					
RELACIONES INTERPERSONALES (comunicación).	1	2	3	4	5
3.-De manera general, percibo que la comunicación entre los integrantes de mi institución educativa es efectiva (independientemente del tipo de condición laboral).					
4.-Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de mi institución educativa.					
COHESION DE GRUPO (trabajo en equipo)	1	2	3	4	5
5.- La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva.					
6.-En esta institución educativa los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes.					
7.-En la institución educativa se propicia el trabajo en equipo.					

COHESION DE GRUPO (productividad)	1	2	3	4	5
8.-El trabajo en mi institución educativa está bien organizado.					
9.-El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo.					
10.-Me siento comprometido(a) para alcanzar mis objetivos laborales.					
CALIDAD DE VIDA LABORAL (bienestar y salud física)	1	2	3	4	5
11.-Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo.					
12.-Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.					
CALIDAD DE VIDA LABORAL (condiciones de trabajo)	1	2	3	4	5
13.-Cuento con los materiales y equipos necesarios para llevar a cabo mi trabajo.					
14.-He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.					
15.-Considero que mi lugar de trabajo es agradable.					
16.-El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.					
17.-Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.					
MOTIVACION (sentido de pertenencia)	1	2	3	4	5
18.-Me siento participe de los éxitos de mi institución educativa.					
19.-Estoy de acuerdo con los valores y la filosofía en general que promueve esta institución educativa.					
20.-Esta institución educativa es un buen lugar para laborar como docente.					
MOTIVACIÓN (satisfacción laboral)	1	2	3	4	5
21.-En este trabajo me siento realizado(a) profesionalmente.					
22.-Si se me presentara la oportunidad de cambiar de institución educativa para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato.					
23.-Estoy satisfecho(a) con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.					
POLÍTICAS Y REGLAMENTOS (derechos y obligaciones)	1	2	3	4	5
24.-Conozco las prestaciones (capacitaciones, licencias, entre otros) a las que tengo derecho como docente de EBR.					
25.-El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir como docente son de mi entera satisfacción.					
26.-Conozco lo que señala el reglamento interno de mi institución educativa.					
27.-La administración de mi institución educativa atiende con rapidez las solicitudes y/o trámites que realizo.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Para responder cada uno de los planteamientos que se presentan en el instrumento, debe considerarse lo siguiente:

- d) Leer cuidadosamente cada uno de los ítems y, responder marcando con una **X** la opción que usted considere más indicada de acuerdo a la siguiente escala de medición: **(1) En inicio, (2) En proceso, (3) Logrado esperado.**
- e) La información que resulte de la aplicación del instrumento, será manejada en forma anónima y confidencial.
- f) No está permitido consultar a sus compañeros(as) de trabajo para indagar sobre sus respuestas, ya que es muy importante que su opinión sea personal de cada situación planteada.

ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE			
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			
Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	2	3
1.-Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.			
2.-Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.			
Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	1	2	3

3.-Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
4.-Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
5.-Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	1	2	3
6.-Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
7.-Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			
8.-Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			
9.-Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.			
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	1	2	3

10.-Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
11.-Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			
12.-Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.			
13.-Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.			
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.	1	2	3
14.-Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
15.-Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			
16.-Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD			
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del PEI para que genere aprendizajes de calidad.	1	2	3
17.-Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la			

enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.			
18.-Participa en la gestión del PEI, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.			
Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	1	2	3
19.-Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
20.-Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.			
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE			
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	1	2	3
21.-Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
22.-Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	1	2	3
23.-Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.			
24.-Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

¡Muchas gracias por su colaboración!

FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO	Instrumento para caracterizar el clima organizacional en profesores de centros escolares.
Autor	Salazar C., Ciria Margarita y otros
Adecuación	Mañuico Mendoza, Eleodoro
País de origen	Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) (2015) Madrid, España.
Significación	Identificación de una serie de elementos internos de la institución de carácter formal (producto) e informal (proceso), para analizar cómo afectan estos al comportamiento de los docentes.
Dimensiones	Relaciones interpersonales Cohesión de grupo Calidad de vida laboral Motivación Reglamentos y obligaciones
Duración	Aproximadamente 10 minutos
Escala de medición	Se utilizó una escala de Likert con los siguientes valores: 5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3=Indeciso 2=En desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo

FICHA TÉCNICA DE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrumento	Escala de desempeño docente
Autor	Ministerio de Educación del Perú
Origen	Marco de buen desempeño docente. MINEDU,2012
Año de elaboración	2012
Duración de la ficha	10 minutos aproximadamente.
Dimensiones evaluar	a Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Calificación	Escala de medición: 1.En inicio 2.En proceso 3.Logrado

Tabulación de datos

N° de docentes	CLIMA ORGANIZACIONAL																											total	Ordinarizado
	Relaciones interpersonales				Cohesión de grupo						Calidad de vida laboral							Motivación						Políticas y reglamentos					
	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		
1	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	93	3
2	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	1	2	4	4	4	4	1	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4	100	3
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	4	1	2	1	1	1	39	1
4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	98	3
5	1	2	2	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	87	2	
6	4	4	3	2	3	2	4	4	5	5	5	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	96	3	
7	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	60	2
8	4	4	4	2	4	2	4	2	4	5	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	2	4	95	3	
9	2	2	4	2	3	3	5	2	3	1	3	4	3	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	82	2	
10	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	1	2	2	3	4	2	3	2	4	3	1	4	4	2	2	4	80	2
11	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	1	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	82	2	
12	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	5	5	3	4	3	3	97	3
13	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	97	3
14	3	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	101	3
15	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	65	2
16	2	3	3	2	3	5	3	2	5	5	3	3	1	1	3	3	1	5	4	3	5	5	3	5	1	5	2	86	2
17	1	4	4	2	4	3	2	2	3	4	3	3	5	2	1	4	3	4	2	1	3	2	4	3	4	4	1	78	2
18	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	5	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	104	3
19	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	86	2
20	2	4	4	2	4	2	2	2	4	5	3	2	3	1	4	4	1	1	1	4	3	2	3	3	1	1	1	69	2
21	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	91	3
22	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	1	3	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	97	3
23	2	4	4	1	4	1	2	2	4	4	1	1	2	4	5	2	2	4	4	4	4	1	5	4	4	4	2	81	2

24	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	1	3	2	1	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	73	2	
25	3	2	3	2	4	5	2	1	5	5	1	2	2	3	4	4	2	4	2	4	4	3	1	4	4	5	1	82	2	
26	2	5	5	2	4	4	4	2	5	5	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	4	5	4	4	3	4	4	93	3	
27	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	99	3	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	110	3
29	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	92	3
30	4	4	3	2	4	2	4	4	5	5	5	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	3
31	1	1	2	1	1	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	93	3	
32	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	75	2	
33	1	1	2	1	2	4	1	2	4	4	2	4	5	2	4	4	1	4	2	4	4	2	3	2	1	4	1	71	2	
34	3	4	3	2	4	4	4	3	5	3	1	3	2	3	4	3	1	3	3	4	4	2	3	4	3	4	2	84	2	
35	2	1	2	2	2	3	2	2	4	5	4	2	2	2	3	3	2	2	1	3	4	3	2	3	2	2	3	68	2	
36	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	91	3	
37	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	2	102	3	
38	1	1	2	2	2	2	2	1	5	5	4	4	1	1	2	2	3	5	1	1	3	4	3	5	1	4	2	69	2	
39	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	105	3	
40	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	95	3	
41	1	1	2	2	1	2	1	1	2	4	1	1	4	1	1	1	4	4	4	1	5	3	1	5	4	5	1	63	2	
42	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	115	3	
43	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	104	3	
44	3	4	4	4	5	2	2	4	5	5	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	93	3	
45	2	2	3	2	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	112	3	
46	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	4	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	92	3	
47	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	2	2	2	2	4	2	2	5	4	4	5	4	4	4	2	4	2	91	3	
48	2	4	4	4	2	4	2	2	5	5	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	82	2	
49	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	110	3	
50	2	3	4	2	4	3	2	3	5	4	3	4	2	2	4	3	2	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3	90	2	
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	3	
52	3	1	1	3	1	2	2	1	5	5	3	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	94	3	

53	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	96	3	
54	4	1	2	2	3	2	3	1	2	4	3	3	4	4	2	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	93	3
55	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	92	3
56	2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	98	3
57	2	4	2	2	4	4	4	2	3	4	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	1	4	2	4	2	83	2
58	4	2	2	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	2	5	4	2	3	4	3	4	4	4	4	93	3
59	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	95	3
60	3	4	4	1	4	4	2	4	4	4	3	2	5	1	4	3	3	1	2	4	4	2	3	2	3	3	3	82	2
61	1	1	2	2	3	4	2	2	2	3	5	3	2	3	1	2	2	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	73	2
62	2	1	3	2	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	80	2
63	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	97	3
64	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	89	2

N° de docente	DESEMPEÑO DOCENTE																											
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes										Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					TOTAL	
	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL	17	18	19	20	TOTAL	21	22	23	24	TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
6	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2
8	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
9	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
11	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
12	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
13	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
14	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
15	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
18	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
19	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2
21	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3
22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3

Resultados de confiabilidad: Clima organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	27

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	77,2000	261,956	,703	,921
VAR00002	76,5000	262,944	,725	,920
VAR00003	76,4000	262,267	,799	,920
VAR00004	77,2000	277,289	,367	,926
VAR00005	76,4000	262,267	,799	,920
VAR00006	76,7000	274,011	,368	,926
VAR00007	76,6000	261,378	,732	,920
VAR00008	77,2000	270,622	,674	,922
VAR00009	76,1000	256,100	,863	,918
VAR00010	75,8000	266,622	,504	,924
VAR00011	77,0000	273,778	,557	,923
VAR00012	77,1000	280,100	,243	,928
VAR00013	77,1000	286,544	,064	,930
VAR00014	77,1000	270,100	,529	,923
VAR00015	76,5000	276,500	,380	,925
VAR00016	76,7000	276,900	,367	,926
VAR00017	77,3000	276,011	,417	,925
VAR00018	76,1000	274,767	,517	,924
VAR00019	76,9000	268,322	,670	,922
VAR00020	76,7000	259,344	,759	,920
VAR00021	76,0000	261,556	,786	,920
VAR00022	76,5000	287,611	,018	,932
VAR00023	76,6000	267,156	,571	,923
VAR00024	75,8000	263,956	,845	,919
VAR00025	77,1000	270,767	,461	,925
VAR00026	76,2000	263,733	,654	,921
VAR00027	76,8000	269,956	,504	,924

Resultados de confiabilidad: Desempeño docente

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	24

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	57,4000	40,711	,382	,883
VAR00002	57,2000	38,844	,580	,876
VAR00003	57,1000	40,100	,625	,875
VAR00004	56,9000	40,544	,695	,875
VAR00005	57,1000	41,878	,346	,883
VAR00006	56,9000	41,433	,524	,879
VAR00007	57,0000	41,778	,391	,881
VAR00008	57,4000	40,489	,607	,876
VAR00009	57,3000	42,233	,291	,884
VAR00010	57,1000	41,433	,414	,881
VAR00011	57,1000	42,322	,278	,884
VAR00012	57,1000	42,100	,312	,883
VAR00013	57,5000	41,389	,533	,878
VAR00014	57,0000	42,444	,282	,884
VAR00015	57,0000	40,667	,577	,877
VAR00016	57,1000	39,211	,770	,872
VAR00017	57,3000	39,567	,711	,873
VAR00018	57,3000	41,344	,428	,881
VAR00019	57,3000	40,011	,640	,875
VAR00020	57,7000	38,678	,643	,874
VAR00021	57,6000	42,489	,222	,886
VAR00022	57,5000	42,944	,134	,890
VAR00023	57,1000	40,322	,590	,876
VAR00024	57,1000	41,878	,346	,883

ANEXO N° 04

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CLIMA ORGANIZACIONAL			DESEMPEÑO DOCENTE		
N° de ítems	Correlación de Pearson resultado mayor a 0.21)	de (EIs) Resultado	N° de ítems	Correlación de Pearson resultado es mayor a 0.21)	de (EIs) Resultado
1	0.56	Válido	1	0.56	Válido
2	0.62	Válido	2	0.57	Válido
3	0.59	Válido	3	0.61	Válido
4	0.57	Válido	4	0.56	Válido
5	0.70	Válido	5	0.43	Válido
6	0.42	Válido	6	0.30	Válido
7	0.75	Válido	7	0.37	Válido
8	0.79	Válido	8	0.58	Válido
9	0.63	Válido	9	0.37	Válido
10	0.35	Válido	10	0.59	Válido
11	0.24	Válido	11	0.48	Válido
12	0.23	Válido	12	0.62	Válido
13	0.32	Válido	13	0.51	Válido
14	0.57	Válido	14	0.53	Válido
15	0.59	Válido	15	0.42	Válido
16	0.62	Válido	16	0.54	Válido
17	0.43	Válido	17	0.53	Válido
18	0.56	Válido	18	0.34	Válido
19	0.68	Válido	19	0.36	Válido
20	0.76	Válido	20	0.64	Válido
21	0.56	Válido	21	0.44	Válido
22	0.26	Válido	22	0.61	Válido
23	0.61	Válido	23	0.57	Válido
24	0.25	Válido	24	0.40	Válido
25	0.62	Válido			
26	0.54	Válido			
27	0.67	Válido			

ANEXO Nº 05: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.

AUTOR: Br. Mañuico Mendoza, Eleodoro

ASESOR: Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017?</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017?</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.</p> <p>OE2: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.</p> <p>OE3: Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS:</p> <p>HE1: Existe relación entre el clima organizacional y la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.</p> <p>HE2: Existe relación entre el clima organizacional y la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.</p> <p>HE3: Existe relación entre el clima organizacional y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.</p> <p>HE4: Existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho - 2017.</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLE 1</p> <p>Clima organizacional</p> <p style="text-align: center;">DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Cohesión de grupo • Calidad de vida laboral • Motivación • Políticas y reglamentos <p style="text-align: center;">VARIABLE 2</p> <p>Desempeño docente</p> <p style="text-align: center;">DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional.</p> <p>POBLACIÓN: 64 docentes de Educación Primaria y Secundaria de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho - 2017.</p> <p>MUESTRA: Se trabajó con el 100% (censo) de la población.</p> <p>MUESTREO: No probabilístico.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: Los datos fueron procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 24.0.</p> <p>A nivel descriptivo: Tablas de contingencia.</p> <p>A nivel inferencial: Estadígrafo de Tau_b de Kendall.</p>

ANEXO N° 06

CONSTANCIA QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO



**COLEGIO CENTENARIO
"LUIS CARRANZA"**



LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "LUIS CARRANZA" LA QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR

Que, **ELEODORO MAÑUICO MENDOZA** identificado con DNI N°28294076, docente nombrado en la Institución Educativa que dirijo, en el marco de la tesis titulada "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "LUIS CARRANZA" DEL DISTRITO DE AYACUCHO – 2017**", aplicó la encuesta a todos los docentes de Educación Primaria y Secundaria, a través de un cuestionario del 02 al 05 de enero del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud de parte, para los fines que estime por conveniente.

Ayacucho, 08 de enero del 2018.



Archivo
C.C.

ANEXO N° 07

GALERÍA FOTOGRÁFICA

AYACUCHO, ENERO DEL 2018. APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN LA I.E.P. "LUIS CARRANZA"



AYACUCHO, ENERO DEL 2018. TABULACIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

