



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Flores Quispe, Nena Merici

ASESOR:

Dr. Coayla Maquera, Adrián Antonio

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y Gestión Educativa

PERÚ – 2018

2. Dedicatoria

A Dios, quien nos ha dado la vida y Fortaleza, a mis familiares por estar allí cuando más lo he necesitado, a mis asesores por su ayuda y cooperación constante y a mis verdaderos amigos por apoyarme en los momentos más difíciles.

Nena.

3. Agradecimientos

Al trazarme la Meta de elaborar el presente proyecto de investigación me dio la oportunidad de aprender. Así mismo me permito mencionar mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, por brindarnos la posibilidad de actualizarnos, a nuestro asesor el Dr. Coayla Maquera, Adrian Antonio por su paciencia, dedicación y acompañamiento para el logro de las metas personales de los maestristas y en bien de la investigación. Cabe mencionar el agradecimiento a todas las personas que colaboraron con la presente investigación de forma directa e indirecta.

De igual manera es importante resaltar la comprensión en todo momento de los miembros de mi familia, los cuales con su aliento fueron el soporte que me ayudo para poder concretizar la idea trazada con esta investigación.

LA AUTORA

4. Presentación

Señores miembros del Jurado, pongo a consideración de ustedes la Tesis titulada "Clima organizacional y Desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018", la cual tiene por finalidad:

Determinar la relación que tienen el clima organizacional con el desempeño docente para la mejora de los logros de aprendizajes de nuestros estudiantes en Moquegua en el año 2018.

La presente investigación, tiene el propósito central de contribuir a la mejora del desempeño docente, al conocer la importancia del clima organizacional de la institución educativa y por ende coadyuvar el logro de aprendizajes en cada uno de las estudiantes.

Conocer la importancia que tiene el desarrollo de competencias en cada docente, y por ende el buen desempeño docente, para que se pueda manifestar en su desempeño docente satisfactorio. Esta investigación en si se presenta como un aporte individual para ser tomado en cuenta por las autoridades de la institución educativa, con la finalidad de implementar actividades educativas en los documentos de gestión para el logro de compromisos y mejoras en su clima organizacional.

Todo esto, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, y obtener el grado académico de Magister en Educación Superior.

A la espera de cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

5. Índice

Página del jurado.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Presentación.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I.INTRODUCCIÓN.....	1
1.1Problema	133
1.1.1 Problema General.....	133
1.1.2 Problemas Específicos	133
1.2 Hipótesis.....	1314
1.2.1 Hipótesis Principal	13
1.2.2 Hipótesis Específicas.....	144
1.3 Objetivos.....	145
1.3.1 Objetivo General.....	145
1.3.2 Objetivos Específicos.....	145
II. MÉTODO.....	166
2.1 Diseño de investigación:	166
2.2 Operacionalización de Variables.....	177
2.3 Población, muestra y muestreo.....	221
2.3.1 Población.....	221
2.3.2 Muestra de estudio y muestreo.....	221
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	222
2.4.1 Técnicas	223
2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento.....	234

2.5 Métodos de análisis de datos.....	255
2.6. Aspectos éticos.....	255
III. RESULTADOS	256
3.1 Análisis descriptivo de las variables en estudio:	2526
3.1.1 Análisis descriptivo de la variable 1 Clima Organizacional	2526
3.1.2 Análisis descriptivo de la variable 2 Desempeño Docente	267
3.2 Prueba de normalidad de las variables en estudio:	289
3.3Comprobación de hipótesis a través del análisis inferencial:	
30	
3.1.3 Contrastación de hipótesis.....	30
IV. DISCUSIÓN.	367
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES	413
VII. REFERENCIAS.....	43
VIII. ANEXOS	447

6. Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables clima organizacional y desempeño docente.....	17
Tabla 2: Población de docentes por cargos de la I.E. “Manuel C. de la Torre” 2018	21
Tabla 3 Muestra de docentes nombrados por sexo de la I.E. “Manuel C. de la Torre” 2018.....	22
Tabla 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
Tabla 5 Estadísticos de Fiabilidad	24
Tabla 6: Tabla de frecuencias de la Variable Clima Organizacional	25
Tabla 7: Tabla de frecuencias de la Variable Desempeño Docente	27
Tabla 8: Prueba de Normalidad Variable 1 Clima Organizacional	29
Tabla 9: Prueba de Normalidad Variable 2 Desempeño Docente	29
Tabla 10: Nivel de Medición de las Variables, Intervalos o razón	30
Tabla 11: Correlaciones entre la variable clima organizacional y desempeño docente.....	31
Tabla 12: Correlaciones entre la variable Clima Organizacional y la Preparación para el Aprendizaje.....	32
Tabla 13: Correlaciones entre la variable Clima Organizacional y la Enseñanza para el Aprendizaje.....	33
Tabla 14: Correlaciones entre la variable Clima Organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	34
Tabla 15: Correlaciones entre la variable Clima Organizacional y el Desarrollo de la personalidad y la identidad docente.	35

7. Índice de figuras

Figura 1: Curva de normalidad Clima Organizacional **¡Error! Marcador no definido.**

Figura 2: Curva de normalidad Desempeño Docente **¡Error! Marcador no definido.**

8. Resumen

En el presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia de Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018, se considera que el Clima organizacional es un asunto de suma importancia para aquellas instituciones educativas que buscan ser organizaciones competitivas logrando una mayor productividad y mejorando el servicio educativo ofrecido, mientras que el buen desempeño de los docentes toma en cuenta la actividad de preparación de clase, para elevar los niveles de logro de sus estudiantes.

El estudio es de tipo correlacional no experimental, entre las variables clima organizacional y el desempeño docente, así mismo permitirá conocer el nivel de desempeño docente, para su medición se aplicó el cuestionario de Litwin & Stringer, a los docentes de la Institución Educativa Manuel Camilo De la Torre compuesto por 27 ítems, para desempeño docente, y para clima organizacional, compuesto por 53 ítems, con una amplitud de escala de Likert, para medir el nivel que tienen en base a sus criterios de desempeño docente, en el período 2018. Validada por expertos.

Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de relación de Spearman, donde se mostró que existe una relación directa; positiva moderada.

A través de los resultados obtenidos en la aplicación de nuestros instrumentos queda demostrado la existencia de la relación entre nuestras variables de estudio, y esperamos que el aporte sea el inicio de otras investigaciones.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Docente, Competencias, logro de aprendizajes

9. Abstract

The objective of this research work is to determine the relationship between the organizational climate and the teaching performance of teachers at the Coronel Manuel Camilo de la Torre educational institution in the Mariscal Nieto province of the Moquegua region in 2018, it is considered that The organizational climate is a very important issue for those educational institutions that seek to be competitive organizations achieving greater productivity and improving the educational service offered, while the good performance of the teachers takes into account the activity of class preparation, to elevate the achievement levels of your students.

The study is of non-experimental correlational type, between the organizational climate variables and the teaching performance, likewise it will allow to know the level of teaching performance, for its measurement the Litwin & Stringer questionnaire was applied to the teachers of the Manuel Camilo Educational Institution De la Torre composed of 27 items, for teaching performance, and for organizational climate, composed of 53 items, with a scale of Likert scale, to measure the level they have based on their criteria for teaching performance, in the 2018 period. Validated by experts.

To measure the correlation that exists between these two variables, Spearman's relationship coefficient was used, where it was shown that there is a direct relationship; positive moderate.

Through the results obtained in the application of our instruments, the existence of the relationship between our study variables is demonstrated, and we hope that the contribution will be the beginning of other investigations.

10. keywords

Organizational Climate, Teaching Performance, Competencies, achievement of learning.

I. INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas de nuestra región Moquegua los docentes nombrados como contratados asisten a trabajar en instituciones educativas con muchas deficiencias como la infraestructura, mobiliario y materiales, en algunos casos no poseen un adecuado clima organizacional, esta variable afecta y merma su actitud y su buena disposición por brindar su mayor esfuerzo en su desempeño docente dentro de las dimensiones pedagógicas, culturales y políticas, de tal manera que repercute en el descuido de su labor educativa.

Nuestro contexto actual se caracteriza por la diversidad de cambios y transformaciones producto de adelantos en materia de globalización, tecnología y el manejo del conocimiento, la estructura en general, funciona como sistema libre y presto a los cambios. Esto nos da indicio de la necesidad de interrelacionarnos entre sí, con la finalidad de conseguir sus objetivos y metas; para lo cual será necesario buscar estrategias mediante el diálogo.

Asumiendo que el clima organizacional contribuye un potencial que puede actuar como una traba para el buen desempeño docente, se trata de orientar la investigación a destacar la importancia del clima organizacional, como vehículo que conduce la organización hacia el éxito educativo integral principalmente en toda la región Moquegua. Por lo general, en nuestro medio, es usual que en las instituciones existan y cumplan su rol primordial formar a los estudiantes adecuadamente para desempeño eficaz, por ello se considera que es necesario levantar información sobre el clima organizacional y el desempeño docente como primera actividad.

Las instituciones educativas no son ajenas a esta realidad ya que se encuentran sujetos a retos y cambios continuamente que exigen un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos. Por ello es propicio que

las instituciones educativas mantengan un clima organizacional que respalde la calidad educativa de la institución y de todos sus miembros. Asimismo, la experiencia demuestra que un buen clima organizacional contribuye notablemente a mejorar la eficiencia del personal, porque interviene en un factor principal de la gestión: lograr juntar muchas energías para apostar por un bien común.

La labor docente atraviesa por un proceso de cambio rotundo basado en el Marco del buen desempeño docente, con relación a las competencias que deben dominar los profesores de todo nuestro país en el crecimiento de su carrera profesional. Son valiosos los cambios en la práctica de la enseñanza con la finalidad de revalorar el saber pedagógico de los educadores en la sociedad y fortalecer la profesión.

En el ámbito internacional existen diversos estudios sobre Desempeño docente y clima organizacional en los diversos centros de estudios y formación profesional:

(Caligiore, 2005), “realizó una investigación con el propósito de - diagnosticar el clima organizacional y el desempeño docente. La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. A la muestra de 86 docentes, obtenida por muestreo estratificado simple, se le aplicó una encuesta. Los resultados reflejan que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2.96 en un rango del 1 al 5, ubicándose esto en la categoría en desacuerdo, en cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad por ser mecánica e ineficiente. No hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente a la variable desempeño docente, aunque sí con Nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencia) y la calidad de las relaciones interpersonales. El estudio concluye sobre la necesidad de adecuar la

estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones”.

(Nieves, 1997),”Realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública del Estado Aragua. Se seleccionó una muestra de 30 docentes y 60 alumnos del segundo año. El tipo de investigación fue no experimental, descriptiva-correlacional. Se aplicó el cuestionario de clima organizacional de Litwin. Los resultados en general indican que existe una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por 10 docentes y alumnos. En función de los resultados, se emitió las recomendaciones pertinentes”.

(Fernandez, 1992), cuyo estudio fue “establecer la relación entre el estilo gerencial del personal y el clima institucional de directivo de las escuelas básicas de Altigracia de Arauco en Venezuela. Se consideró específicamente la necesidad de relacionar el estilo gerencial del personal directivo con el clima organizacional, teniendo en cuenta al personal docente y directivo como parte de la investigación y que para el logro de este propósito se realizó el trabajo de tres tipos de estilos gerenciales: autocrático, democrático y Laissez-Faire. Los resultados de la investigación determinaron que el estilo gerencial que más predomina es el Laissez Faire y la comunicación existente es de tipo informal. Llegándose a la conclusión de que los directivos de estos centros no motivan al personal a participar”.

A nivel nacional se han realizado investigaciones sobre las implicancias del Desempeño docente y Clima organizacional en el proceso educativo:

(Palomino, 2013), "Influencia del liderazgo en el clima organizacional de los institutos de educación superior no universitaria de la provincia de Puno" .La mencionada investigación descriptiva correlacional se ha realizado en una muestra de 190 docentes y directivos, utilizando la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario. La conclusión a la que llega luego de la recogida de data y el análisis estadístico correspondiente es que efectivamente el liderazgo gerencial ejercido por el personal directivo y jerárquico influye significativamente en el clima organizacional de los institutos de educación superior no universitaria de la provincia de Puno, puesto que la prueba estadística de independencia de variables ji-cuadrada calculada arrojó un valor de 34,22 y este valor supera ampliamente la ji-cuadrada tabular con 5% de significancia y 3 grados de libertad que tiene un valor de 7,81. Por lo tanto las instituciones educativas al tener líderes eficientes y eficaces tendrán un clima organizacional sostenible con personal docente capaz y responsable que se sientan satisfechos de su labor diaria”.

Asimismo, (Ascencio, 2007), “realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. La metodología empleada es descriptivo correlacional, utilizando como muestra de estudio a los docentes y alumnos. La principal conclusión a la que arribó el estudio es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionados, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, él personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja”.

(Medina, 2005), "Efectuó un estudio de investigación acerca de la "Relación entre Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes del Valle del Chumban de la provincia de Andahuaylas"; Siendo en total la muestra 165 docentes y 377 alumnos; utilizando la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionaría. Llegando a las siguientes conclusiones: Los datos evidenciaron que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación (0,76 de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson es una correlación positiva considerable) ; además se ha hallado que en las instituciones educativas del valle del Chumbao en Andahuaylas, los estilos de los directores que predominan son el estilo anárquico y el autoritario, lo cual evidencia que no ha habido innovaciones significativas en el estilo de dirección pues existe evidencia de que se continúa con estilos tradicionales de gestión por parte de los directores de las instituciones educativas; finalmente respecto al desempeño de los docentes la investigación concluye de que en la mayoría de las instituciones educativas del valle del Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente porque está afectado por el estilo de liderazgo de los directores".

En nuestro marco teórico (Saturno, 2009), menciona que esto "permitirá conocer la percepción de los docentes que ejercen influencia de una u otra manera en la formación de los estudiantes, quienes de modo alguno también perciben las variaciones en la conducta de las personas que apoyan, directa o indirectamente, su preparación profesional". En los últimos años se ha evidenciado que hay una imagen de desaprobatoria de las instituciones educativas, debido a la falta de diálogo, la intolerancia, los conflictos interpersonales, etc. los mismos que van creando un clima desfavorable entre los actores de la institución educativa, pudiendo perjudicar al desempeño docente y al proceso de enseñanza aprendizaje

de los estudiantes de dichas instituciones. Por tal motivo se busca elegir un sitio apropiado donde se entrene el respeto y la tolerancia que debe prevalecer entre unos y otros, es lo primordial para que el ser humano pueda convivir con armonía, sin él es muy difícil lograrlo.

El desempeño profesional docente es muy amplio y está caracterizado por diversas maneras, para referirse al concepto desempeño profesional docente, algunos autores utilizan independientemente términos tales como: desempeño docente, desempeño del maestro y desempeño del educador. Otros plantean: desempeño profesional pedagógico, desempeño pedagógico profesional, desempeño profesional del educador y desempeño profesional del maestro; a pesar de que educador y pedagógico, no significan lo mismo, puede constatar, también, que muchas veces, los autores proceden a la operacionalización de dicho concepto, sin ofrecer una definición conceptual.

Así también lo reafirma (Guerrero, 2001) quien menciona: si una organización educativa pretende ser satisfactoria, provechosa y productiva, debe ofrecer oportunidades a los participantes para satisfacer las necesidades básicas. Es decir un efectivo clima organizacional, no puede existir si no satisface las necesidades básicas de los estudiantes; y esas necesidades básicas responden a las estrategias que el maestro emplea para el logro de aprendizaje de sus estudiantes.

El mismo autor asevera que en una institución educativa las necesidades básicas de los estudiantes, profesores, empleados y directivos, son medios adicionales para definir los factores del clima organizacional educativo, reinterpretando los cinco niveles de la jerarquía.

En ese sentido, (Farro, 2002) afirma que se comprende que el clima organizacional está relacionado con el estado relativamente duradero del

ambiente interno de una institución, el cual es experimentado por los miembros que la conforman e influyen en el comportamiento, los sentimientos y las creencias las cuales sirven de soporte para poder alcanzar resultados satisfactorios lo cual implica que la actitud del individuo responde a una condición enmarcada dentro del sentido de pertenencia, compromiso con la misión y visión de la institución e identificación con las actividades que le corresponde realizar como parte de sus responsabilidades, así también como la comunicación afectiva con los demás integrantes de la institución.

Según (Pintado, 2007), menciona que “el clima refleja los valores, actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforma a su vez, en elementos del clima”

Por su parte (Piero, 2004) “el clima organizacional como el medio interno o la atmósfera psicológica características de cada organización”. Se puede mencionar que el clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo.

También es importante el aporte de (Gonzales, 2002) “define el desempeño profesional como: toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”. Esta primera definición expresa una acción que se reduce al proceso de su cumplimiento y no incluye su resultado o efecto.

A su vez (Remedios, 2005), se refiere "a cualquier actividad, si alguien sabe hacer algo o si está capacitado para efectuar una tarea en particular, o sea se vincula a la preparación de las personas para desarrollar

una actividad en su interacción social, que le permite transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea".

(Ponce, 2009), "señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación".

Por ello (T., 2010) en su estudio afirma buscar afanosamente la vía más idónea para adaptarlas a las continuas transformaciones. Una de estas vías es la integración Escuela – Comunidad cuya clave es la gestión pedagógica – docente, entrelazada con los miembros de la comunidad en una forma básica.

El MINEDU sostiene "que el maestro debe precisar su propio juicio crítico sobre su propia práctica y la de sus compañeros, en tanto tiene como sustento el saber derivado de la reflexión de su propia práctica y sus antecedentes, este saber articular los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional; así pedagógicamente construirá su reflexión teórico - práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol".

El desempeño docente es el grado de eficacia y eficiencia que el docente demuestra en el ejercicio su profesión. Las dimensiones que caracterizan el desempeño docente están en relación a su capacidad de planificación, conducción de los aprendizajes, manejo de la emocionalidad y la evaluación de las acciones educativas tanto en el salón de clase como institucional.

La (OECD, 2001), identifica claramente este carácter relacional del desempeño docente, aunque centrado fundamentalmente en la relación con los estudiantes. En la dimensión sobre el conocimiento que el profesor debiera tener del alumno, forma parte del desempeño el apoyo al crecimiento de lo cognitivo, social, físico y emocional de los estudiantes con miras al entendimiento y el respeto por las diferencias vinculadas a las características culturales, a la experiencia, a las formas de inteligencia, a las maneras de aprender. Incluso, forma parte de esta dimensión de "conocimiento del estudiante".

El desempeño docente hace referencia las actividades que tiene que cumplir el educador en el salón de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo básico de éstos; asu vez, abarca todo la labor previa que el educador debe desarrollar para evitar el pragmatismo, el inmediatismo y la improvisación durante la gestión dentro del aula.

En ese marco de precisiones, la enseñanza, constituye uno de las principales actividades que el educador debe desempeñar. Aquí se establece que el educador debe actuar como un director de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, participación activa de su aprendizaje, transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

El docente es el profesional que debe poseer dominio de saberes específicos y complejos (el pedagógico), capaz de comprender los procesos en que está inserto, en los niveles de independencia sobre contenidos, métodos y técnicas, elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.

Su misión es colaborar al crecimiento de sus estudiantes, desde las aulas de su institución para la preparación sistemática, al crecimiento indispensable de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y espirituales.

Todo ello hace pensar en que su rol es profesional y definirlo como tal, es no sólo básica sino un paso trascendental en la profesionalización de la docencia y en la construcción para una educación de calidad.

Establecer una estructura profesional más progresiva y estrechamente asociada al crecimiento profesional y al buen desempeño, se convierte en alternativa para superar la situación real otorgándole mérito al que permanece en el sistema (antigüedad), sin importar demasiado la calidad de su actuación profesional y los resultados alcanzados.

Entendiéndose que el desarrollo de la personalidad y la identidad docente comprenden el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional docente, refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupo, la colaboración con los pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de la información sobre el diseño implementado de las políticas educativas a nivel nacional y regional (Marco del buen desempeño docente).

Según el Marco del Buen desempeño docente “las competencias que deben cumplir los docentes en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes son la competencia 3 se refiere a crear 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. Competencia 4: 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 culturales. Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con 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 contextos culturales. En la gestión de la escuela articulada a la comunidad, está referido a la participación del docente en las actividades para la construcción de comunidades de aprendizaje desde una perspectiva de comunicación afectiva para contribuir en la construcción del proyecto educativo institucional y un clima que permita las mejores relaciones interpersonales entre los diferentes agentes educativos. Además, incluye el respeto y valoración por las características que presentan las familias incluyéndolos en el proceso de enseñanza aprendizaje. Según el Marco del Buen Desempeño Docente las competencias que deben cumplir los docentes para la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad son: Competencia 6: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad. Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados”.

Dominio 4 “como desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la

formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y local. Comprende la competencia 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo singular y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional”.

Todo docente debe planificar cuidadosamente la presentación y utilización de los recursos a objeto de obtener provecho del material que va a usar o para ver si es necesario hacer modificaciones en función a futuras aplicaciones.

Así mismo se realizó la presente investigación porque a partir del estudio de la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente nos permite conocer más sobre esta problemática y las deficiencias que se presenta cada individuo, para poder realizar un adecuado análisis del comportamiento docente, a la vez podemos afirmar que es de relevante para nuestra sociedad porque permitirá analizar el papel que juegan el desempeño docente que tiene cada profesor para poder lograr un buen clima organizacional en las actividades que realiza.

Una de las necesidades más indispensables de ser estudiadas debería ser el clima organizacional en que desarrollan sus actividades los docentes de las diferentes instituciones educativas en toda nuestra región. Por ello es necesario establecer la relación que existe entre el desempeño docente y el clima organizacional para mejorar el trabajo pedagógico. A través de esta investigación vamos a determinar el nivel de relación entre el

clima organizacional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa "Manuel C. de la Torre".

1.1 Problema

1.1.1 Problema General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018?

1.1.2 Problemas Específicos

- ¿Qué relación tiene el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018?
- ¿Qué relación tiene el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018?
- ¿Qué relación tiene el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018?
- ¿Qué relación tiene el clima organizacional y el desarrollo de la personalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018?

1.2 Hipótesis

1.2.1 Hipótesis Principal

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.

1.2.2 Hipótesis Específicas

H1. El clima organizacional se relaciona directamente con la preparación para el aprendizaje en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.

H2. El clima organizacional se relaciona directamente con la enseñanza para el aprendizaje en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.

H3. El clima organizacional se relaciona directamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.

H4. El clima organizacional se relaciona directamente con el desarrollo de la personalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.

1.3.2 Objetivos Específicos

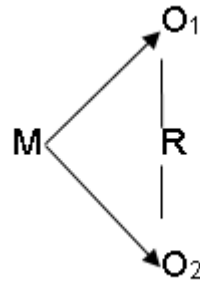
- Determinar la relación existe entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.
- Determinar la relación existe entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.
- Determinar la relación existe entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.
- Determinar la relación existe entre el clima organizacional y el desarrollo de la personalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación:

Es una investigación pura, de carácter correlacional cuantitativa

El siguiente diagrama presenta la estructura del diseño correlacional:



Donde:

M = Muestra de docentes que laboran en la IE "Manuel C. de la Torre".

O1 = Variable Clima Organizacional

O2 = Variable Desempeño Docente

R = Relación de variables

2.2 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables clima organizacional y desempeño docente.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Según sea el clima organizacional de una institución o empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios.</p> <p>El término clima organizacional puede ser sustituido por clima laboral o ambiente organizacional.</p>	<p>Likert “mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones: Los métodos de mando: La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados”.</p> <p>“Las características de las fuerzas motivacionales: Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades”.</p> <p>Las características de los procesos de comunicación: La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.</p> <p>Las características de los procesos de influencia: La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.</p> <p>Las características de los procesos de toma de decisiones: La pertinencia de la información en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.</p> <p>Las características de los procesos de planeación: La forma en que se establece el</p>	<p>Los procedimientos y trámites se desarrollan de una manera fluida. Las decisiones dentro de la institución se toman dinámicamente de forma práctica y coherente.</p> <p>Se premia adecuadamente el desempeño laboral en la institución educativa. Se establecen metas alcanzables dentro del desarrollo de la gestión. El ambiente de trabajo es agradable y con buenas relaciones entre los miembros de la comunidad. Existe apoyo mutuo entre los directivos y personal docente en forma horizontal.</p>	<p>Escala</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muy en desacuerdo • En desacuerdo • De acuerdo • Muy de acuerdo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
		<p>sistema de fijación de objetivos o directrices.</p> <p>Las características de los procesos de control: El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.</p> <p>Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: La planeación así como la formación deseada.</p>	<p>Se establecen normas para medir el rendimiento laboral en la institución educativa</p> <p>Los directivos solucionan problemas de una manera eficaz.</p> <p>Los docentes se identifican con su institución educativa.</p>	
<p style="text-align: center;">VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p>El docente es un profesional preparado para poder enseñar y su quehacer es complejo, que para ejercerlo se necesita de una actitud reflexiva en cuanto al saber, para poder actuar y tomar decisiones en cada contexto, realizando una función ética y comprometida</p> <p>MINEDU Marco del buen desempeño Docente</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Pedagógica</p> <p>Constituye la parte primaria de la profesión docente basado en la reflexión teórico practica al cumplir su rol, para lograr el compromiso de sus estudiantes.</p> <p>Cultural</p>	<p>El Marco de Buen Desempeño Docente es una guía necesaria para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: "Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia".</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características y los contextos de sus estudiantes. • Domina los contenidos disciplinares del área que enseña. • Comprende los procesos pedagógicos y enfoques educativos. • Planifica la enseñanza en equipo considerando coherencia, recursos, procesos y evaluación. • Crea un clima propicio para el aprendizaje crítico e intercultural. 	<p style="text-align: center;">Escala ordinal</p> <p>11. Totalmente de acuerdo</p> <p>12. De acuerdo</p> <p>13. Indeciso</p> <p>14. En Desacuerdo</p> <p>15. Total desacuerdo</p>

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
	<p>Hace referencia al bagaje de conocimiento con los que debe contar el docente para enfrentar los desafíos económicos políticos y sociales en todos los contextos.</p> <p>Política Esta dimensión está referida a que el docente debe asumir un compromiso frente a sus estudiantes para formarlos como futuros ciudadanos para que puedan interactuar en una sociedad más justa y libre conociendo la realidad social de su contexto.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza estrategias de enseñanza y recursos pertinentes para un aprendizaje reflexivo y crítico. • Evalúa permanentemente y monitorea el proceso de construcción de los aprendizajes • Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias exitosas. • Participa en la gestión del proyecto educativo institucional y planes de mejora. • Desarrolla proyectos de innovación pedagógica en su institución. • Establece relaciones con las familias, comunidad y otras instituciones del estado dentro de la localidad 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
			<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica y experiencias. • Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas. • Propicia el desarrollo de su profesión desde una ética de respeto considerando su función social. 	

Fuente: Clima organizacional y desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

La población, objeto de estudio está constituida por 84 personas de la I.E. "Manuel C. de la Torre", se ha tomado en cuenta a toda la población de la comunidad educativa por ser un estudio que involucra a los agentes por ello detallo en el siguiente cuadro:

Tabla 2:

Población de docentes por cargos de la I.E. "Manuel C. de la Torre" 2018

CARGO	FRECUENCIA
Administrativos	24
Auxiliares	4
Directivos	4
Docentes contratados	13
Docentes nombrados	39
TOTAL	84

Fuente: Archivo de la Institución Educativa "Manuel C. de la Torre"

2.3.2 Muestra de estudio y muestreo

La muestra está conformada por 39 docentes de nivel secundaria en calidad de nombrados que cumplen carga horaria pedagógica, el muestreo es de tipo no probabilístico.

Dónde:

M: Muestra, docentes nombrados de la I.E. "Manuel C. de la Torre"

O1: Clima Organizacional

O2: Desempeño Docente

r : coeficiente de correlación.

Se ha seleccionado la muestra en forma aleatoria por lo que he decidido considerar a este grupo de docentes nombrados porque desarrollan la misma función durante años de gestión en la misma institución educativa y tienen propósitos comunes.

Tabla 3

Muestra de docentes nombrados por sexo de la I.E. "Manuel C. de la Torre" 2018

Docentes	Sexo		Total
	M	F	
Nombrados	18	21	39
Total	18	21	39

Fuente: Archivo de la Institución Educativa "Manuel C. de la Torre"

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Técnicas

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta; sobre Clima Organizacional y sobre desempeño docente para medir las variables de estudio en los docentes de la IE Manuel C. de la Torre donde se tomó como muestra.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado para la variable Clima Institucional de fue el cuestionario de Litwin, para evaluar las dimensiones:

- Estructura
- Responsabilidad
- Recompensa
- Desafíos
- Relaciones
- Cooperación
- Estándares
- Conflictos
- Identidad

El instrumento utilizado para la variable desempeño docente fue el cuestionario para evaluar las dimensiones establecidas por el MINEDU en el Marco del Buen Desempeño Docente:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Enseñanza para el aprendizaje
- Participación en la gestión de la escuela
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

La escala de Likert en mención con su puntuación es:

Total acuerdo	=	5
De acuerdo	=	4
Indeciso	=	3
En desacuerdo	=	2
Total desacuerdo	=	1

Ambos instrumentos fueron aplicados a todos los docentes que pertenecen a la muestra de la IE “Coronel Manuel Camilo de la Torre

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLE	TECNICAS	INSTRUMENTOS
Variable 1 Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario de Litwin
Variable 2 Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario Desempeño Docente

Fuente: Elaboración propia

2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento

A. Validación:

Se da a conocer que para cada variable se ha considerado dimensiones específicas que engloban en su totalidad su concepto y se han especificado los indicadores con ítems necesarios que permiten recolectar la información adecuada y necesaria de cada variable, determinando de

esta manera la validez de contenido, también como lo dicen otros investigadores sobre el Clima Organizacional y el desempeño docente.

Utilizamos el estadístico de Pearson donde se sombrea la matriz para cada columna empezando por la columna 1 comparándola con el resultado anterior es para cada ítem, se hace el mismo proceso para cada columna y ser validado estadísticamente, el valor obtenido tiene que ser mayor o igual que 0,21, se utilizó el estadístico = Pearson; al mismo tiempo los cuestionarios validados se aplicaron a nuestra muestra de investigación de 39 participantes y se obtuvo resultados satisfactorios.

B. Confiabilidad:

Se procesó a través del Software estadístico SPSS para la prueba "Alfa de Cronbach" siendo su resultado:

Tabla 5

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach CLIMA ORGANIZACIONAL	Alfa de Cronbach DESEMPEÑO DOCENTE	N de elementos
0,623	0,647	2

Fuente: Elaboración propia, SPSS

El valor resultante (Alfa de Cronbach), tanto a nivel de Clima Organizacional como Desempeño Docente para determinar el nivel de fiabilidad, puede ser comprendido mediante la siguiente escala: Según Hernández et al (2010).

0,60 a 0,65 confiable

Como se obtuvo 0,623 en el instrumento cuestionario 1 para Clima Organizacional y 0,647 en el instrumento cuestionario 2 para desempeño docente se deduce que ambos instrumentos son: CONFIABLES.

2.5 Métodos de análisis de datos.

Los datos se han procesado utilizando el programa estadístico SPSS.

- Para la V1 cuestionario 1 para clima organizacional.
- Para la V2 cuestionario 2 para desempeño docente.

Descriptiva: Con tablas de frecuencias, figura de porcentajes.

Inferencial: Con los valores que obtuvieron se aplicó la prueba de hipótesis.

Se utilizó el coeficiente de correlación lineal de Pearson para la relación de las variables.

El análisis estadístico; mediante los resultados se interpretó los datos de cuadros, prueba S-W, correlación lineal de Pearson, para la formulación de conclusiones.

2.6. Aspectos éticos

Se ha considerado las citas bibliográficas de cada aporte teórico Científico humanista referente a la presente investigación considerando el APA.

III RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de las variables en estudio:

3.1.1 Análisis descriptivo de la variable 1 Clima Organizacional

Tabla 6

Tabla de frecuencias de la Variable Clima Organizacional

valor / nivel	frecuencia	porcentaje válido	porcentaje acumulado
Bajo	21,00	4	10,3
	22,00	6	15,4
Regular	23,00	4	10,3
	24,00	4	10,3
Bueno	25,00	8	20,5
	26,00	8	20,5
Muy Bueno	27,00	3	7,7
	28,00	2	5,1
Total	39	100,0	

Fuente: Software estadístico, SPSS

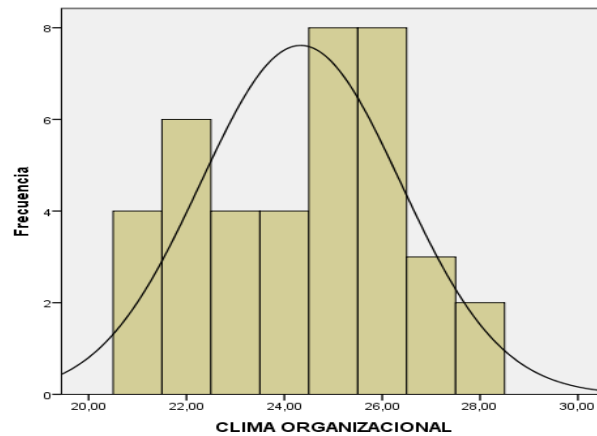


Figura1: Curva de normalidad Clima Organizacional

Fuente: Tabla 6

Interpretación

Los niveles encontrados en lo que respecta a la variable Clima Organizacional despues de la aplicación del instrumento Cuestionario de Litwin a los 39 docentes nombrados de la I.E. Coronel Manuel Camilo de la Torre , nos indican que en un porcentaje de 25.7% consideran que existe un Clima Organizacional Bajo, 20.6% consideran que existe un Clima Organizacional Regular, un 41% consideran que es Bueno y el 12.7% que es muy Bueno, se evidencia que la mayoría de docentes consideran que el Clima Organizacional de la Institución Educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre es Bueno. Con un buen Clima Organizacional las gestiones educativas se llevan a cabo de forma eficaz en bien de la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

3.1.2 Análisis descriptivo de la variable 2 Desempeño Docente

Tabla 7
Frecuencias de la Variable Desempeño Docente

	Valor/Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10,00	2	5,1	5,1
	11,00	2	5,1	10,3
	12,00	6	15,4	25,6
Regular	13,00	9	23,1	48,7
	14,00	6	15,4	64,1
	15,00	8	20,5	84,6
Bueno	16,00	6	15,4	100,0
Total		39	100,0	

Fuente: Elaboración propia, SPSS

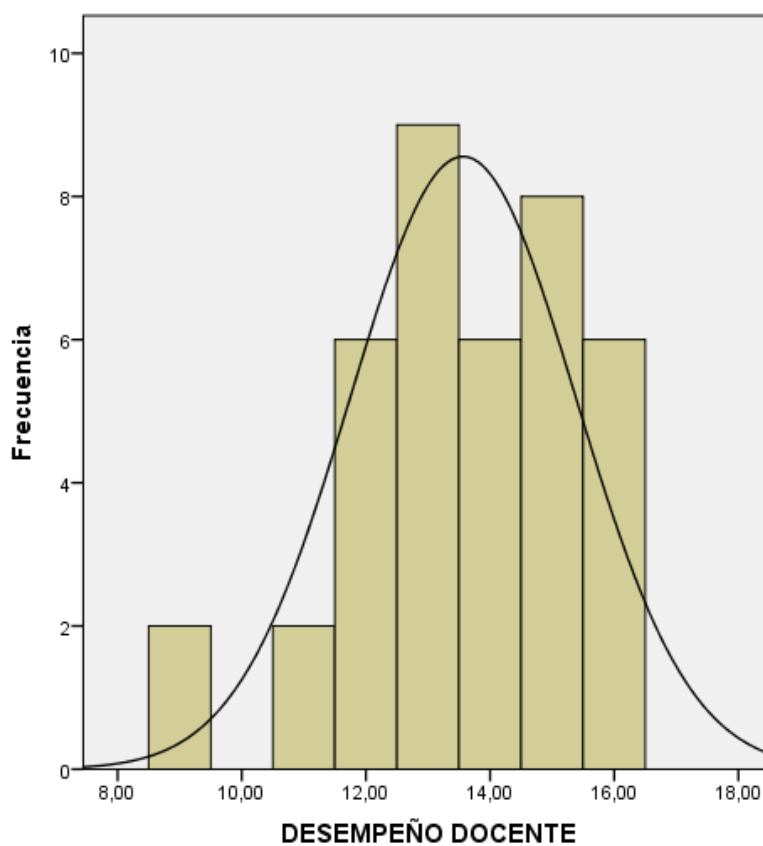


Figura 2 : Curva de normalidad Desempeño Docente

Fuente: Tabla 7

Interpretación

Los niveles encontrados en lo que respecta a la variable Desempeño Docente después de la aplicación del instrumento Cuestionario a Docentes a los 39 docentes nombrados de la I.E. Coronel Manuel Camilo de la Torre, nos indican que en un porcentaje de 25.6% tienen un nivel de Desempeño Docente Bajo, 59% consideran que tienen un Desempeño Docente Regular y el 15.4% que es Bueno, se evidencia la tendencia de mayoría de docentes a un buen Desempeño Docente en la Institución Educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre es Bueno. Con un buen Desempeño Docente el proceso de enseñanza y aprendizaje es significativo en bien de la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

3.2 Prueba de normalidad de las variables en estudio:

A. Variable: clima organizacional/ desempeño docente

Para conocer el comportamiento de los datos y saber si son o no paramétricos en las variables CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.

FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

H₀ : La distribución de la muestra no difiere de la normalidad.

H₁ : La distribución de la muestra si difiere de la normalidad.

Regla de decisión:

Si P-valor < 0, 05; entonces se rechaza la hipótesis nula.

Nivel de significancia:

Se está trabajando con un nivel de significancia del 5 % ($\alpha=0, 05$) **Considerando** un nivel de significancia del 5%, equivalente a $p=0.05$, si el sig. es mayor al “p” valor aceptamos la hipótesis nula, si es menor al p valor se acepta la hipótesis alterna. Se considera Shapiro Wilk por tener una muestra menor a 50 datos.

Tabla 8

Prueba de Normalidad Variable 1 Clima Organizacional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,938	39	,063

Fuente: Elaboración propia, SPSS

Interpretación:

Habiendo obtenido un sig. de 0,063 la interpretación sería la siguiente con el 6, 3% de error la muestra si difiere de la normalidad. Por consiguiente.

Conclusión: teniendo en cuenta que el sig. obtenido sig. = 0,063 es mayor al p valor 0.05, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, que nos indica que la muestra no difiere de la distribución normal, es decir la muestra es igual a la distribución normal.

Tabla 9: Prueba de Normalidad Variable 2 Desempeño Docente

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
DESEMPEÑO DOCENTE	,924	39	,072

Fuente: Elaboración propia, SPSS

Interpretación:

Teniendo en cuenta que el sig. obtenido sig. = 0,072 es mucho mayor al valor 0.05 elegido, significa que la distribución es normal, usaremos pruebas paramétricas en este caso el nivel de correlación de Pearson.

3.3 Comprobación de hipótesis a través del análisis inferencial:

3.1.3 Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de hipótesis se tomó los valores de los niveles de correlación de acuerdo a la siguiente:

Tabla 10:

Nivel de Medición de las Variables, Intervalos o razón

Coeficiente de Correlación	Interpretación
-0.80 a -1.00	Muy buena correlación negativa
-0.60 a -0.79	Buena correlación negativa
-0.40 a -0.59	Moderada correlación negativa
-0.20 a -0.39	Baja correlación negativa
-0.01 a - 0.19	Muy baja correlación negativa
0.00	No existe correlación alguna
+0.01 a +0.19	Muy baja correlación positiva
+0.20 a +0.39	Baja correlación positiva
+0.40 a +0.59	Moderada correlación positiva
+0.60 a +0.79	Buena correlación positiva
+0.80 a +1.00	Muy buena correlación positiva

Fuente: Interpretación: el coeficiente r de Pearson.

Tabla 11

Tabla de contingencia entre la variable clima organizacional y desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE		
		Bajo	Total	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Bajo	Recuento	39	39
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	39	39
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración, SPSS

a) Comprobación de la hipótesis general

Ha: El nivel de relación del clima organizacional es directa y significativa con el desempeño docente de los docentes de la I.E. “Manuel C. de la Torre” – 2018.

Ho: El nivel de relación del clima organizacional no es directa y significativa con el desempeño docente de los docentes de la I.E. “Manuel C. de la Torre” - 2018.

Planteamiento estadístico de la hipótesis general

Ha: $r \neq 0$

Ho: $r = 0$

Tabla 12:

Correlaciones entre la variable clima organizacional y desempeño docente

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson		,273
	Sig. (bilateral)		,043
	N	39	39
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,273	
	Sig. (bilateral)	,043	
	N	39	39

Fuente: Procesamiento de software estadístico, SPSS

Interpretación:

Según el resultado obtenido el Sig. = 0,043 refiere un valor menor al p-valor = 0, 05; lo mismo encontramos en la correlación de Pearson donde el $r = 0,273$ diferente a 0. Por lo que concluimos en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que nos refiere que si existe una correlación entre satisfacción laboral y desempeño docente.

Según la tabla el nivel de correlación obtenido es **baja correlación positiva**.

b) Comprobación de la hipótesis específica 1

H1_a: Existe relación directa entre el clima organizacional y preparación para el aprendizaje de la I.E. Manuel C. de la Torre el 2018.

H1_o: No existe relación directa entre el clima organizacional y preparación para el aprendizaje de la I.E. Manuel C. de la Torre el 2018.

Planteamiento estadístico de la hipótesis específica 1

H1a: $r \neq 0$

H1o: $r = 0$

Tabla 13:

Correlaciones entre la variable Clima Organizacional y la Preparación para el Aprendizaje

	CLIMA ORGANIZACIONAL	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,047
	Sig. (bilateral)	,029
	N	
Preparación para el aprendizaje	Correlación de Pearson	,047
	Sig. (bilateral)	,029
	N	39

Fuente: Elaboración, SPSS

Interpretación:

Según el resultado obtenido en la tabla el Sig. = 0,029 refiere un valor menor al p-valor = 0,05; lo mismo encontramos en la correlación de Pearson donde el $r = 0,047$ diferente a 0. Por lo que concluimos en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que nos refiere que si existe una correlación entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje.

Según la tabla el nivel de correlación obtenido es muy baja correlación positiva.

c) Comprobación de la hipótesis específica 2

H2a: Existe relación directa entre el clima organizacional y enseñanza para el aprendizaje de la I.E. Manuel C. de la Torre el 2018.

H2o: No existe relación directa entre el clima organizacional y enseñanza para el aprendizaje de la I.E. Manuel C. de la Torre el 2018.

Planteamiento estadístico de la hipótesis específica 2

H1a: $r \neq 0$

H1o: $r = 0$

Tabla 14:

Correlaciones entre la variable Clima Organizacional y la Enseñanza para el Aprendizaje

	CLIMA ORGANIZACIONAL	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,042
	Sig. (bilateral)	,049
	N	
Enseñanza para el aprendizaje	Correlación de Pearson	,042
	Sig. (bilateral)	,049
	N	39

Fuente: Elaboración propia, SPSS

Interpretación:

Según el resultado obtenido en la tabla el sig. = 0,049 refiere un valor menor al p-valor = 0,05; lo mismo encontramos en la correlación de Pearson donde el $r = 0,042$ diferente a 0. Por lo que concluimos en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que nos refiere que si existe una correlación entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje. Según la tabla el nivel de correlación obtenido es muy baja correlación positiva.

d) Comprobación de la hipótesis específica 3

H3_a: Existe relación directa entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E. Manuel C. de la Torre el 2018.

H3_o: No existe relación directa entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E. Manuel C. de la Torre el 2018.

Planteamiento estadístico de la hipótesis específica 3

H3_a: $r \neq 0$

H3_o: $r = 0$

Tabla 15:

Correlaciones entre la variable Clima Organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

	CLIMA ORGANIZACIONAL	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,041
	Sig. (bilateral)	,039
	N	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Correlación de Pearson	,041
	Sig. (bilateral)	,039
	N	39

Fuente: Elaboración propia, SPSS

Interpretación:

Según el resultado obtenido en la tabla el 0,039 refiere un valor menor al p-valor = 0,05; lo mismo encontramos en la correlación de Pearson donde el 0,041 diferente a 0. Por lo que concluimos en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que nos refiere que si existe una correlación entre el clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Según la tabla el nivel de correlación obtenido es muy baja correlación positiva.

e) Comprobación de la hipótesis específica 4

H4_a: Existe relación directa entre el clima organizacional y el desarrollo de la personalidad y la identidad docente de la I.E. Manuel C. de la Torre el 2018.

H4₀: No existe relación directa entre el clima organizacional y el desarrollo de la personalidad y la identidad docente de la I.E. Manuel C. de la Torre el 2018.

Planteamiento estadístico de la hipótesis específica 4

H4_a: $r \neq 0$

H4o: $r = 0$

Tabla 16:

Colrrelaciones entre la variable Clima Organizacional y el Desarrollo de la personalidad y la identidad docente.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	EL DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE
Clima organizacional	Correlación de Pearson		,033
	Sig. (bilateral)		,041
	N		
El desarrollo de la personalidad y la identidad docente	Correlación de Pearson	,033	
	Sig. (bilateral)	,041	
	N	39	39

Fuente: Elaboración propia, SPSS

Interpretación:

Según el resultado obtenido en la tabla el 0,041 refiere un valor menor al p-valor = 0,05; lo mismo encontramos en la correlación de Pearson donde el 0,033 diferente a 0. Por lo que concluimos en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que nos refiere que si existe una correlación entre el clima organizacional y el desarrollo de la personalidad y la identidad docente. Según la tabla el nivel de correlación obtenido es muy baja correlación positiva.

IV. DISCUSIÓN.

Esta investigación representa un intento de estudiar el clima organizacional tratado de diversos enfoques y campos, pero para efectos de la elaboración del estudio, se tomó como elemento básico a los agentes de la educación que realizan diariamente la labor en una institución educativa y en su contexto laboral especialmente en su desempeño docente.

Asumo cierta novedad ya que el estudio puesto a prueba presente factores consolidadas en la investigación: clima organizacional y desempeño docente, factores que han sido relacionadas en el contexto educativo.

Debido a este planteamiento es que he querido estudiar el clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el ámbito de la región Moquegua en el 2018; tema que no se le da la debida relevancia y existen pocos estudios que relacionan estos dos factores de coyuntura.

En la tabla 11 la correlación de Pearson = 0,273; baja correlación positiva. La relación es directa en cuanto a clima organizacional y desempeño docente. En relación a los resultados de nuestro trabajo confirma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Así mismo en (Nieves, 1997) cuya investigación fue establecer la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública del Estado Aragua. Donde aplicó el cuestionario de clima organizacional de Litwin. Los resultados en general indican que existe una baja correlación positiva.

En la tabla 12 la correlación de Pearson = 0,047; correlación muy baja positiva. La relación es directa, podemos deducir que la variable clima organizacional y la dimensión pedagógica preparación para el aprendizaje están relacionadas en forma directa.

En relación a los resultados de nuestro trabajo confirma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; así pues en los últimos años se ha podido evidenciar que hay una imagen negativa en las instituciones educativas, debido a la falta de comunicación, la poca tolerancia, los conflictos interpersonales, etc. Los mismos que van creando un clima que no es favorable entre los miembros de la comunidad educativa esto afecta al desempeño docente y al proceso de enseñanza para el aprendizaje de los alumnos de dichas instituciones es por tal razón se debe crear un ambiente saludable convivir con armonía, sin él es difícil de lograrlo. Saturno (2001)

En la tabla 13 la correlación de Pearson = 0,042; muy baja correlación positiva. La relación es directa, podemos deducir que el clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje están relacionadas en forma directa

Así también lo reafirma Guerrero (2001) quien menciona: si una organización educativa pretende ser satisfactoria, provechosa y productiva, debe ofrecer oportunidades a los participantes para satisfacer las necesidades básicas. Es decir un efectivo clima organizacional, no puede existir si no satisface las necesidades básicas de los estudiantes; y esas necesidades básicas responden a las estrategias que el maestro emplea para el logro de aprendizaje de sus estudiantes.

En la tabla 14 la correlación de Pearson = 0,041; muy baja correlación positiva. La relación es directa, podemos deducir que el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están relacionadas en forma directa.

En relación a los resultados de nuestro trabajo confirma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por ello Rosas T. (2010) en su estudio afirma en tal sentido, que buscar afanosamente la vía más idónea para adaptarlas a las continuas transformaciones. Una de estas vías es la integración Escuela – Comunidad cuya clave es la gestión pedagógica – docente, entrelazada con los miembros de la comunidad en una forma básica.

En la tabla 15 la correlación de Pearson = 0,033; muy baja correlación positiva. La relación es directa, podemos deducir que el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente están relacionadas en forma directa.

Entendiéndose que el desarrollo de la personalidad y la identidad docente comprende el proceso y las practicas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional docente, refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupo, la colaboración con los pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de la información sobre el diseño implementado de las políticas educativas a nivel nacional y regional (Marco del buen desempeño docente).

Por lo tanto se evidencia, que estudiar y conocer el clima organizacional permite obtener información relevante con respecto a las relaciones entre procesos que lo establecen al interior de las instituciones educativas como, por ejemplo, las condiciones en que se implementa la gestión participativa.

V. CONCLUSIONES

Se encontró que existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Manuel C. de la Torre, según la prueba de Pearson con una significación de $0,043 < 0,05$; siendo el valor del coeficiente de correlación de Pearson = $0,273$; está en una baja correlacion positiva.

Se obtuvo resultados con un nivel de significancia de $0,029 < 0,05$ según la prueba de Pearson, determinando que el Clima organizacional y la preparación para el aprendizaje del desempeño docente se relacionan directamente en los docentes que trabajan en la institución educativa Manuel C. de la Torre, estableciendo el coeficiente de correlación de Pearson = $0,047$, existe una muy baja correlacion positiva.

Se obtuvo resultados con un nivel de significancia de $0,049 < 0,05$ según la prueba de Pearson, determinando que el Clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente se relacionan directamente en los docentes que labora en la institución educativa Manuel C. de la Torre, estableciendo el coeficiente de correlación de Pearson = $0,042$, existe una muy baja correlacion positiva.

Se ha determinado con un nivel de significancia de $0,039 < 0,05$, según la prueba de Pearson que el Clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se relacionan directamente en los docentes que labora en la institución educativa Manuel C. de la Torre, estableciendo el coeficiente de correlación de Pearson = $0,041$ existe una muy baja correlacion positiva.

Se ha determinado con un nivel de significancia de $0,041 < 0,05$, según la prueba de Pearson que el Clima organizacional y el desarrollo de la personalidad y la identidad docente se relacionan directamente en los docentes que laboran en la institución educativa Manuel C. de la Torre, estableciendo el coeficiente de correlación de Pearson = $0,033$, existe una muy baja correlacion positiva.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Director de la institución educativa “Manuel C. de la Torre” que incorpore nuevas estrategias para favorecer a la toma de decisiones con sus docentes a través de reuniones que aporten en su labor pedagógica diaria, de esta manera motivarlos a seguir mejorando sus logros de aprendizaje, la calidad educativa y por ende fortaleciendo el clima organizacional de la institución que favorecerá el desempeño docente.
2. Se sugiere a los directivos realizar reuniones participativas constantes convocando a los docentes, con la finalidad de tomar en cuenta todos sus puntos de vista y encaminar la buena gestión institucional, mejorando también su planificación de aula.
3. Se sugiere a los directivos realizar reuniones de coordinación de nuevas estrategias metodológicas en aula, con el fin de brindar a los docentes nuevas metodologías para su desempeño en aula, mejorando también su ejecución pedagógica.
4. Se sugiere a los directivos proponer actividades de proyección en coordinación con la plana docente, con el fin de obtener nuevas propuestas que mejoren la dirección de la institución frente a la comunidad educativa de la localidad.

5. Se sugiere a los directivos realizar acciones que permitan demostrar la identidad docente y desarrollar su personalidad dentro y fuera del aula, promoviendo las buenas costumbres y el buen ejemplo en todo momento frente a los agentes educativos en especial sus estudiantes.

VII. REFERENCIAS

- Ascencio. (2007). *Investigacion de Clima Institucional y Desempeño Docente*. Callao: Peru.
- Caligiore. (2005). *investigación entre clima porganizacional y desempeño docente*. Perú: Perú.
- Cotana, C. (2011). *La influencia de la cultura organizacional en la gestion pedagogica*. Callao: Callao.
- F., F. (2008). *Las competencias que los profesores de EBR movilizan en su desempeño profesional*. Madrid: España.
- Fernandez. (1992). *investigación de relacion del estilo gerencial y clima institucional*. Arauco: Venezuela.
- Gonzales, P. (2002). *Desempeño Docente*. Perú: Perú.
- Medina, R. (2005). *Relacion entre estilo de liderazgo y desempeño docente*. Andahuaylas: Peru.
- Milla. (2008). *investigacion entre clima Institucional y rendimiento Academico*. Villa el Salvador: Perú.
- Nieves. (1997). *investigacion de relacion de desempeño docente y clima institucional*. Aragua: Aragua.
- OECD. (2001). *Desempeño Docente y Relacion con los Estudiantes*. Perú: Perú.
- Palomino, C. (2013). *Liderazgo en el clima organizacional en los institutos de udecación superior*. Puno: Puno.
- Ponce, Z. (2009). *Interrelación Dialectica*. peru: Peru.
- Remedios, J. (2005). *Desempeño laboral*. Peru: Peru.
- Saturno. (2009). *Desempeño docente y preparacion profesional*. Peru: Peru.
- Silva. (2011). *Investigacion Clima institucional y Rol Docente*. Huaquillas, Ecuador: Ecuador.
- Subaldo, L. (2010). *Las Repercuones del desempeño docente*. Valencia: España.

VIII. ANEXOS

Matriz de Consistencia

Clima organizacional y "Desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACION	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE ANALISIS DE DATOS																		
GENERAL	GENERAL	GENERAL		TIPO DE INVESTIGACION No experimental DISEÑO DE INVESTIGACION Correlacional	TECNICAS Observación Encuesta INSTRUMENTOS V1= Cuestionario de Desempeño Docente. V2= Cuestionario De Clima Organizacional de Litwin & Stinger																		
¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el clima organizacional en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018?	Determinar la relación existe entre el desempeño docente y el clima organizacional en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018	El desempeño docente se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</th> </tr> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>indicadores</th> <th>Ítems/índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Estructura</td> <td>Los procedimientos y trámites se desarrollan de una manera fluida.</td> <td>Cuestionario N°2 Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td>Las decisiones dentro de la institución se toman dinámicamente de forma práctica y coherente.</td> <td>Cuestionario N°2 Ítems 11,12,13,14,15,16,17</td> </tr> <tr> <td>Recompensa</td> <td>Se premia adecuadamente el desempeño laboral en la institución educativa.</td> <td>Cuestionario N° 2 Ítems 18,19,20,21,22,23</td> </tr> <tr> <td>Desafíos</td> <td>Se establecen metas alcanzables dentro</td> <td>Cuestionario N° 2 Ítems</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL			Dimensiones	indicadores	Ítems/índices	Estructura	Los procedimientos y trámites se desarrollan de una manera fluida.	Cuestionario N°2 Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Responsabilidad	Las decisiones dentro de la institución se toman dinámicamente de forma práctica y coherente.	Cuestionario N°2 Ítems 11,12,13,14,15,16,17	Recompensa	Se premia adecuadamente el desempeño laboral en la institución educativa.	Cuestionario N° 2 Ítems 18,19,20,21,22,23	Desafíos	Se establecen metas alcanzables dentro	Cuestionario N° 2 Ítems	<p>Donde : M= Muestra O1= observación de la V1 O2= observación de la V2 R= correlación entre dichas variables</p>	Tipo de estadística: descriptiva inferencial Método estadístico para comprobación de hipótesis de pruebas paramétricas para muestras independientes
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL																							
Dimensiones	indicadores	Ítems/índices																					
Estructura	Los procedimientos y trámites se desarrollan de una manera fluida.	Cuestionario N°2 Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10																					
Responsabilidad	Las decisiones dentro de la institución se toman dinámicamente de forma práctica y coherente.	Cuestionario N°2 Ítems 11,12,13,14,15,16,17																					
Recompensa	Se premia adecuadamente el desempeño laboral en la institución educativa.	Cuestionario N° 2 Ítems 18,19,20,21,22,23																					
Desafíos	Se establecen metas alcanzables dentro	Cuestionario N° 2 Ítems																					
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS		METODOS DE INVESTIGACION Cuantitativo POBLACION																			

<p>¿Qué relación tiene la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el clima organizacional en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018?</p> <p>¿Qué relación tiene la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el clima organizacional en docentes de la institución educativa Coronel</p>	<p>Determinar la relación existe entre la preparación para el aprendizaje y el clima organizacional en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación existe entre la enseñanza para el aprendizaje y el clima organizacional en docentes de la institución educativa Coronel</p>	<p>La preparación para el aprendizaje se relaciona directamente con el clima organizacional en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.</p> <p>La enseñanza para el aprendizaje se relaciona directamente</p>		del desarrollo de la gestión.	24,25,26,27,28	<p>Los docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.</p> <p>MUESTRA Muestra no probabilística Docentes Nombrados de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.</p>	<p>Técnica estadística: Correlación entre (variables métricas)</p>
			Relaciones	El ambiente de trabajo es agradable y con buenas relaciones entre los miembros de la comunidad.	Cuestionario N° 2 Ítems 29,30,31,32,33		
			Cooperación	Existe apoyo mutuo entre los directivos y personal docente en forma horizontal.	Cuestionario N° 2 Ítems 34,35,36,37,38,39		
			Estándares	Se establecen normas para medir el rendimiento laboral en la institución educativa	Cuestionario N° 2 Ítems 40,41,42,43,44		
			Conflictos	Los directivos solucionan problemas de una manera eficaz.	Cuestionario N° 2 Ítems 45,46,47,48,49		
			Identidad	Los docentes se identifican con su institución educativa.	Cuestionario N° 2 Ítems 50,51,52,53		
			VARIABLE 2: Desempeño Docente				

<p>Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018?</p>	<p>Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.</p>	<p>e en el clima organizacio nal en docentes de la instituci3n educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la regi3n Moquegua en el a1o 2018.</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>indicadores</p>	<p>Ítems/índices</p>		
<p>¿Qué relación tiene la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el clima organizacional en docentes de la instituci3n educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la regi3n Moquegua en el a1o 2018?</p>	<p>Determinar la relaci3n existe entre la participaci3n en la gesti3n de la escuela articulada a la comunidad y el clima organizacional en docentes de la instituci3n educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la regi3n Moquegua en el a1o 2018.</p>	<p>La participaci3n en la gesti3n de la escuela articulada a la comunidad se relaciona directament e con el clima organizacio</p>	<p>Preparaci3n para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características y los contextos de sus estudiantes. • Domina los contenidos disciplinares del área que enseña. • Comprende los procesos pedag3gicos y enfoques educativos. • Planifica la ense1anza en equipo considerando coherencia, recursos, procesos y evaluaci3n. 	<p>Cuestionario N° 1 ítems 1,2,3,4,5,6.</p>		
<p>¿Qué relación tiene el desarrollo de la</p>	<p>Determinar la relaci3n existe entre el</p>	<p>La participaci3n en la gesti3n de la escuela articulada a la comunidad se relaciona directament e con el clima organizacio</p>	<p>Ense1anza para el aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio para el aprendizaje crítico e intercultural. • Utiliza estrategias de ense1anza y recursos pertinentes para un aprendizaje reflexivo y critico. • Evalúa permanentemente y monitorea el proceso de construcci3n de los aprendizajes 	<p>Cuestionario N° 1 ítems 7,8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.</p>		

<p>personalidad y la identidad docente y el clima organizacional en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018?</p>	<p>desarrollo de la personalidad y la identidad docente y el clima organizacional en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.</p>	<p>nal en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.</p> <p>El desarrollo de la personalidad y la identidad docente se relaciona directamente con el clima organizacional en docentes de la institución</p>	<p>Participación en la gestión de la escuela</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias exitosas. • Participa en la gestión del proyecto educativo institucional y planes de mejora. • Desarrolla proyectos de innovación pedagógica en su institución. • Establece relaciones con las familias, comunidad y otras instituciones del estado dentro de la localidad 	<p>Cuestionario N°1 ítems 15,16,17,18,19,20,21</p>		
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica y experiencias. • Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas. • Propicia el desarrollo de su profesión desde una ética de respeto considerando su función social. 	<p>Cuestionario N°1 ítems 22,23,24,25,26,27</p>		

		educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.					
--	--	---	--	--	--	--	--

Operacionalización de las variables clima organizacional y desempeño docente.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Según sea el clima organizacional de una institución o empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios. El término clima organizacional puede ser sustituido por clima laboral o ambiente organizacional.</p>	<p>Likert mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:</p> <p>Los métodos de mando: La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.</p> <p>Las características de las fuerzas motivacionales: Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.</p> <p>Las características de los procesos de comunicación: La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.</p>	<p>Los procedimientos y trámites se desarrollan de una manera fluida.</p> <p>Las decisiones dentro de la institución se toman dinámicamente de forma práctica y coherente.</p> <p>Se premia adecuadamente el desempeño laboral en la institución educativa.</p> <p>Se establecen metas alcanzables dentro del desarrollo de la gestión.</p> <p>El ambiente de trabajo es agradable y con buenas relaciones entre los miembros de la comunidad.</p> <p>Existe apoyo mutuo entre los directivos y personal docente en forma horizontal.</p> <p>Se establecen normas para medir el rendimiento laboral en la institución educativa</p> <p>Los directivos solucionan problemas de una manera eficaz.</p>	<p>Escala</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muy en desacuerdo • En desacuerdo • De acuerdo • Muy de acuerdo

		<p>Las características de los procesos de influencia: La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.</p> <p>Las características de los procesos de toma de decisiones: La pertinencia de la información en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.</p> <p>Las características de los procesos de planeación: La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.</p> <p>Las características de los procesos de control: El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.</p>	<p>Los docentes se identifican con su institución educativa.</p>	
--	--	--	--	--

		Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: La planeación así como la formación deseada.		
VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE	<p>El docente es un profesional preparado para poder enseñar y su quehacer es complejo, que para ejercerlo se necesita de una actitud reflexiva en cuanto al saber, para poder actuar y tomar decisiones en cada contexto, realizando una función ética y comprometida MINEDU Marco del buen desempeño Docente</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Pedagógica Constituye la parte primaria de la profesión docente basado en la reflexión teórico practica al cumplir su rol, para lograr el compromiso de sus estudiantes.</p> <p>Cultural</p>	<p>El Marco de Buen Desempeño Docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: "Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia".</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características y los contextos de sus estudiantes. • Domina los contenidos disciplinares del área que enseña. • Comprende los procesos pedagógicos y enfoques educativos. • Planifica la enseñanza en equipo considerando coherencia, recursos, procesos y evaluación. • Crea un clima propicio para el aprendizaje crítico e intercultural. • Utiliza estrategias de enseñanza y recursos pertinentes para un aprendizaje reflexivo y crítico. • Evalúa permanentemente y monitorea el proceso de construcción de los aprendizajes 	<p>Escala ordinal</p> <p>17. Totalment e de acuerdo</p> <p>18. De acuerdo</p> <p>19. Indeciso</p> <p>20. En Desacuerdo</p> <p>21. Total desacuerdo</p>

	<p>Hace referencia al bagaje de conocimiento con los que debe contar el docente para enfrentar los desafíos económicos políticos y sociales en todos los contextos.</p> <p>Política</p> <p>Esta dimensión está referida a que el docente debe asumir un compromiso frente a sus estudiantes para formarlos como futuros ciudadanos para que puedan interactuar en una sociedad más justa y libre conociendo la realidad social de su contexto.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias exitosas. • Participa en la gestión del proyecto educativo institucional y planes de mejora. • Desarrolla proyectos de innovación pedagógica en su institución. • Establece relaciones con las familias, comunidad y otras instituciones del estado dentro de la localidad • Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica y experiencias. • Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas. • Propicia el desarrollo de su profesión desde una ética de respeto considerando su función social. 	
--	---	--	---	--

CUESTIONARIO N° 1 Desempeño Docente

PRESENTACIÓN

Estimado docente con la presente encuesta se trata de recoger información referida al Desempeño Docente y su relación con el Clima Organizacional en la I.E. donde usted trabaja. Por lo tanto ruego a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario.

Agradezco de ante mano su gran apoyo y generosidad por su participación en esta encuesta. Tenga en cuenta la siguiente tabla de interpretación:

TOTAL ACUERDO: TA (5)

DE ACUERDO: A (4)

INDECISO: I (3)

EN DESACUERDO: D (2)

TOTAL DESACUERDO: TD (1)

ITEMS	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
Usted demuestra que domina la temática en su curso.					
Usted planifica y trata que sus clases sean interesantes.					
Establece en forma clara sus ideas y reflexiones					
Utiliza diferentes formas de trabajo en la planificación de su clase que favorecen al aprendizaje.					
Planifica sus sesiones de clase secuencialmente con procesos pedagógicos.					
Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.					
Enseñanza para el aprendizaje					
Utiliza el espacio pedagógico de su área para el auto aprendizaje de acuerdo con sus propios intereses educativos.					
Establece un espacio propicio para los aprendizajes de sus estudiantes.					
Promueve estrategias innovadoras para sus aprendizajes significativos.					
Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.					
Monitorea constantemente a sus estudiantes durante el proceso pedagógico					
Logra que sus estudiantes sean protagonistas del aprendizaje en el aula					
Practica la coevaluación en todas sus sesiones de aprendizajes					
Participación en la gestión de la escuela					
Mantiene buenas relaciones humanas con toda la comunidad educativa.					

ITEMS	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Comenta y analiza experiencias exitosas conocidas para mejorar la gestión institucional					
Asiste a las reuniones institucionales constantemente y de forma puntual, permaneciendo durante toda la jornada.					
Propicia un trabajo colaborativo y proactivo en la planificación de documentos de gestión.					
Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución					
Propone proyectos de innovación para mejorar la gestión de su institución educativa.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
Reflexiona constantemente acerca de su práctica docente y experiencias con estrategias exitosas.					
Establece relaciones profesionales formando grupos de trabajo con sus pares de la misma especialidad					
Se prepara constantemente a través de capacitaciones y actualizaciones.					
Se identifica con su función social docente durante todo el tiempo, dentro y fuera de su institución					
Practica la ética en todo momento siendo un ejemplo integral durante su quehacer cotidiano.					
Respeto y valora su profesión docente descubriendo diariamente su vocación de servicio educativo.					

}

CUESTIONARIO N° 2 Clima Organizacional

PRESENTACIÓN

Estimado docente con la presente encuesta se trata de recoger información referida al Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en la I.E. donde usted trabaja. Por lo tanto ruego a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario.

Agradezco de ante mano su gran apoyo y generosidad por su participación en esta encuesta.

N°	DIMENSIONES / ITEMS	MUY EN DESACU ERDO	EN DESA CUER DO	DE ACUER DO	MUY DE ACUE RDO
N°	ESTRUCTURA				
1	En esta organización las tareas están claramente definidas				
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas				
3	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4	Conozco claramente las políticas de esta organización				
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización				
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.				
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)				
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				
9	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.				
	RESPONSABILIDAD				
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.				
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del				

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	MUY EN DESACU ERDO	EN DESA CUER DO	DE ACUER DO	MUY DE ACUE RDO
	resto yo soy responsable por el trabajo realizado				
14	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
16	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
17	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.				
	RECOMPENSA				
18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.				
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.				
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
21	En esta organización hay muchísima crítica.				
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				
23	Cuando cometo un error me sancionan.				
	DESAFIOS				
24	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente				
25	.Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
26	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.				
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad en sus resultados.				
28	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.				
	RELACIONES				

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	MUY EN DESACU ERDO	EN DESA CUER DO	DE ACUER DO	MUY DE ACUE RDO
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.				
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.				
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.				
33	Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.				
	COOPERACION				
34	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.				
35	La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.				
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				
37	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.				
38	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.				
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.				
	ESTANDARES				
40	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.				
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.				
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.				
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.				
44	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.				
	CONFLICTO				
45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				
46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y				

N°	DIMENSIONES / ITEMS	MUY EN DESACU ERDO	EN DESA CUER DO	DE ACUER DO	MUY DE ACUE RDO
	departamentos puede ser bastante saludable.				
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.				
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				
49	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				
	IDENTIDAD				
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.				
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.				
53	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.				

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSE RVAC IONES				
				Total de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem		relación entre el ítem y la opción de respuesta						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Desempeño Docente Es el desenvolvimiento de los docentes en todas las dimensiones que abarca su labor diaria, que serán medidas a través de la etnografía.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características y los contextos de sus estudiantes.	1. Usted demuestra que domina la temática en su curso.																		
			2. Usted planifica y trata que sus clases sean interesantes.																		
		Domina los contenidos disciplinares del área que enseña.	3. Establece en forma clara sus ideas y reflexiones																		
		Comprende los procesos pedagógicos y enfoques educativos.	4. Utiliza diferentes formas de trabajo en la planificación de su clase que favorecen al aprendizaje.																		
		Planifica la enseñanza en equipo considerando coherencia, recursos, procesos y evaluación.	5. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente con procesos pedagógicos.																		
			6. Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.																		
	Enseñanza para el aprendizaje	Crea un clima propicio para el aprendizaje crítico e intercultural	7. Utiliza el espacio pedagógico de su área para el auto aprendizaje de acuerdo con sus propios intereses educativos																		
			8. Establece un espacio propicio para los aprendizajes de sus estudiantes.																		
		Utiliza estrategias de enseñanza y recursos pertinentes para un aprendizaje reflexivo y crítico.	9. Promueve estrategias innovadoras para sus aprendizajes significativos.																		
			10. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.																		
		Evalúa permanentemente y monitorea el proceso de construcción de los aprendizajes	11. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.																		
			12. Monitorea constantemente a sus estudiantes durante el proceso pedagógico																		
			13. Logra que sus estudiantes sean protagonistas del aprendizaje en el aula																		

			14. Practica la coevaluación en todas sus sesiones de aprendizajes																		
Participación en la gestión de la escuela	Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias exitosas.		15. Mantiene buenas relaciones humanas con toda la comunidad educativa.																		
			16. Comenta y analiza experiencias exitosas conocidas para mejorar la gestión institucional																		
	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional y planes de mejora.		17. Asiste a las reuniones institucionales constantemente y de forma puntual, permaneciendo durante toda la jornada.																		
			18. Propicia un trabajo colaborativo y proactivo en la planificación de documentos de gestión.																		
	Establece relaciones con las familias, comunidad y otras instituciones del estado dentro de la localidad		19. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.																		
			20. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución																		
			21. Propone proyectos de innovación para mejorar la gestión de su institución educativa.																		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica y experiencias.		22. Reflexiona constantemente acerca de su práctica docente y experiencias con estrategias exitosas.																		
			23. Establece relaciones profesionales formando grupos de trabajo con sus pares de la misma especialidad																		
			24. Se prepara constantemente a través de capacitaciones y actualizaciones.																		
			25. Se identifica con su función social docente durante todo el tiempo, dentro y fuera de su institución																		
			26. Practica la ética en todo momento siendo un ejemplo integral durante su quehacer cotidiano.																		
			27. Respeta y valora su profesión docente descubriendo diariamente su vocación de servicio educativo.																		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : cuestionario de **Desempeño Docente**
2. OBJETIVO : conocer los niveles de desempeño de los docentes
3. DIRIGIDO A : docentes de la I.E. Coronel Manuel Camilo de la torre de Moquegua
4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Asque Covi, Félix Manuel
5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor
6. VALORACIÓN:
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()
7. Recomendaciones



Félix Asque Covi

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : cuestionario de **Desempeño Docente**
2. OBJETIVO : conoce los niveles de desempeño de los docentes
3. DIRIGIDO A : docentes de la I.E. Coronel Manuel Camilo de la torre de Moquegua
4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : HUISACAYNA SOTO, GUSTAVO SEBASTIAN
5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN
6. VALORACIÓN:
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()
7. Recomendaciones



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : cuestionario de **Desempeño Docente**
2. **OBJETIVO** : conocer los niveles de desempeño de los docentes
3. **DIRIGIDO A** : docentes de la I.E. Coronel Manuel Camilo de la torre de Moquegua
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : MEDINA PINTO ERIKA BLANCA
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : MAGISTER
6. **VALORACIÓN:**
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()
7. **Recomendaciones**

Procesar adecuadamente la aplicación según ítems, indicadores, dimensiones y variables



.....
Me. Erika Blanca Medina Pinto
Coordinadora de Letras
I.E. CORONEL MANUEL C. DE LA TORRE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL Es la percepción que tiene los trabajadores con respecto a su ambiente labora y en función a aspectos vinculados como nosibilidades de realización personal.	Estructura	Los procedimientos y trámites se desarrollan de una manera fluida.	1. En esta organización las tareas están claramente definidas															
			2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas															
			3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones															
			4. Conozco claramente las políticas de esta organización															
			5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización															
			6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.															
			7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)															
			8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.															
			9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.															
			10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.															
	Responsabilidad	Las decisiones dentro de la institución se toman dinámicamente de forma práctica y coherente.	11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.															
			12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.															
			13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado															
			14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.															
			15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.															
			16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.															
			17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.															
	Recompensa	Se premia adecuadamente el desempeño laboral en la institución educativa.	18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.															
			19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.															
			20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.															
			21. En esta organización hay muchísima crítica.															
			22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.															
			23. Cuando cometo un error me sancionan.															
	Desafío	Se establecen metas	24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente															

		alcanzables dentro del desarrollo de la gestión.	25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.																
			26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.																
			27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad en sus resultados.																
			28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.																
	Relaciones	El ambiente de trabajo es agradable y con buenas relaciones entre los miembros de la comunidad.	29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.																
			30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.																
			31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.																
			32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.																
			33. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.																
	Cooperación	Existe apoyo mutuo entre los directivos y personal docente en forma horizontal.	34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.																
			35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.																
			36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.																
			37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.																
			38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.																
			39. Me siento orgulloso de mi desempeño.																
	Estándares	Se establecen normas para medir el rendimiento laboral en la institución educativa	40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.																
			41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.																
			42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.																
			43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.																
			44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.																
	Conflictos	Los directivos solucionan problemas de una manera eficaz.	45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.																
			46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.																
			47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.																
			48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.																
			49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.																
	Identidad	Los docentes se identifican con su institución educativa.	50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.																
			51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.																
			52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.																
			53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.																

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : cuestionario sobre el clima organizacional
2. **OBJETIVO** : conocer los niveles del clima organizacional de los docentes
3. **DIRIGIDO A** : docentes de la I.E. Coronel Manuel Camilo De La Torre.
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Asque Cori Félix Manuel
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor
6. VALORACIÓN:
- Bueno ()
- Regular ()
- Deficiente ()
7. Recomendaciones
-
-


Félix Asque Cori

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : cuestionario sobre el clima organizacional
2. **OBJETIVO** : conocer los niveles del clima organizacional de los docentes
3. **DIRIGIDO A** : docentes de la I.E. Coronel Manuel Camilo De La Torre.
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : MEDINA PINTO ERIKA BLANCA
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : MAGISTER
6. VALORACIÓN:
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()
7. Recomendaciones
Revisar detalles de forma y redacción


.....
Erika Blanca Medina Pinto
Coordinadora de Letras
I.E. "CORONEL MANUEL C. DE LA TORRE"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : cuestionario sobre el clima organizacional
2. **OBJETIVO** : conocer los niveles del clima organizacional de los docentes
3. **DIRIGIDO A** : docentes de la I.E. Coronel Manuel Camilo De La Torre.
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : HUISACAYNA SOTO, GUSTAVO SEBASTIAN
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : DOCTOR DE EDUCACION
6. VALORACIÓN:
Bueno ()
Regular ()
Deficiente ()
7. Recomendaciones



ARCHIVO TESIS DESEMPEÑO CLIMA SPSS.av						
	CLIMA	DESEMPEÑO	PREPARACIÓN	ENSEÑANZA	PARTICIPACION	DESARROLLO
1	28	14	4	3	3	4
2	26	16	4	4	4	4
3	24	11	3	3	2	3
4	26	14	4	3	3	4
5	27	16	4	4	4	4
6	23	16	4	4	4	4
7	23	13	4	3	3	3
8	21	12	3	3	3	3
9	26	15	4	3	4	4
10	22	15	4	4	3	4
11	22	13	4	4	2	3
12	21	12	3	3	3	3
13	22	13	3	3	4	3
14	25	15	4	4	3	4
15	25	13	4	3	3	3
16	25	14	3	3	4	4
17	24	12	3	3	3	3
18	26	15	4	3	4	4
19	25	9	2	2	2	3
20	27	13	3	3	3	4
21	28	14	4	3	3	4
22	26	16	4	4	4	4
23	24	11	3	3	2	3
24	26	14	4	3	3	4
25	27	16	4	4	4	4
26	23	16	4	4	4	4
27	23	13	4	3	3	3
28	21	12	3	3	3	3
29	26	15	4	3	4	4
30	22	15	4	4	3	4
31	22	13	4	4	2	3
32	21	12	3	3	3	3
33	22	13	3	3	4	3
34	25	15	4	4	3	4
35	25	13	4	3	3	3
36	25	14	3	3	4	4
37	24	12	3	3	3	3
38	26	15	4	3	4	4
39	25	9	2	2	2	3



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Flores Quispe, Nena Merici

ASESOR:

Dr. Coayla Maquera, Adrián Antonio

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y Gestión Educativa

PERÚ – 2018

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TITULO:

"Clima organizacional y Desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018"

2. AUTOR:

Br. FLORES QUISPE, Nena Merici

nenaflores2000@hotmail.com

3. RESUMEN:

En el presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia de Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018.

El estudio es de tipo correlacional no experimental, entre las variables clima organizacional y el desempeño docente, así mismo permitirá conocer el nivel de desempeño docente, para su medición se aplicó el cuestionario de Litwin & Stringer, a los docentes de la Institución Educativa Manuel Camilo De la Torre compuesto por 27 ítems, para desempeño docente, y para clima organizacional, compuesto por 53 ítems, con una amplitud de escala de Likert, para medir el nivel que tienen en base a sus criterios de desempeño docente, en el período 2018. Validada por expertos.

Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de relación de Spearman, donde se mostró que existe una relación directa; positiva moderada. A través de los resultados obtenidos en la aplicación de nuestros instrumentos queda demostrado la existencia de la relación entre nuestras variables de estudio, y esperamos que el aporte sea el inicio de otras investigaciones.

4. PALABRAS CLAVE:

Clima Organizacional, Desempeño Docente, Competencias, logro de aprendizajes.

5. ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the relationship between the organizational climate and the teaching performance of teachers at the Coronel Manuel Camilo de la Torre educational institution in the province of Mariscal Nieto in the Moquegua region in 2018.

The study is of non-experimental correlational type, between the organizational climate variables and the teaching performance, likewise it will allow to know the level of teaching performance, for its measurement the Litwin & Stringer questionnaire was applied to the teachers of the Manuel Camilo Educational Institution De la Torre composed of 27 items, for teaching performance, and for organizational climate, composed of 53 items, with a scale of Likert scale, to measure the level they have based on their criteria for teaching performance, in the 2018 period. Validated by experts.

To measure the correlation that exists between these two variables, Spearman's relationship coefficient was used, where it was shown that there is a direct relationship; positive moderate.

Through the results obtained in the application of our instruments, the existence of the relationship between our study variables is demonstrated, and we hope that the contribution will be the beginning of other investigations.

6. KEYWORDS

Organizational Climate, Teaching Performance, Competencies, achievement of learning.

7. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación busco encontrar la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018;

Tiene dos variables que nos permitió relacionar clima organizacional y el desempeño docente, según (Remedios, 2005) dice que el desempeño profesional se refiere "a cualquier actividad, si alguien sabe hacer algo o si está capacitado para efectuar una tarea en particular, o sea se vincula a la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permite transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea."

También, (Saturno, 2009), menciona que "esto permitirá conocer la percepción de los docentes que ejercen influencia de una u otra manera en la formación de los estudiantes, quienes de modo alguno también perciben las variaciones en la conducta de las personas que apoyan, directa o indirectamente, su preparación profesional".

Por otro lado el MINEDU sostiene que el docente debe precisar su propio juicio crítico sobre su propia práctica y la de sus colegas, en tanto tiene como sustento el saber derivado de la reflexión de su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional; así pedagógicamente construirá su reflexión teórico — práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol.

El desempeño docente es el grado de eficacia y eficiencia que el docente demuestra en el ejercicio su profesión. Las dimensiones que caracterizan el desempeño docente están en relación a su capacidad de planificación, conducción de los aprendizajes, manejo de la emocionalidad y la evaluación de las acciones educativas tanto a nivel del aula como institucional.

En conclusión, diríamos que el marco del buen desempeño docente es una herramienta estratégica en una política integral del desarrollo del docente. MINEDU Marco del buen desempeño docente pág. 24.

Así mismo, Menarguez (2004) menciona que "si no hay buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas". Por tal motivo es necesario que las instituciones educativas que viene hacer el lugar donde transcurrimos mayor tiempo de nuestras vidas sean espacios agradables donde exista respeto, tolerancia y comunicación entre todos, lo cual conllevara a una eficacia de la institución educativa. Sin embargo, se ve afectada por la ineficiente comunicación entre docentes de la institución educativa de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, lo cual repercute en el desempeño docente. Los docentes se sienten desmotivados, no se sienten recompensados por el esfuerzo que hacen día a día o por que las condiciones de trabajo que no son adecuados, en algunos casos no poseen un adecuado clima organizacional, esta variable afecta y merma su actitud y su buena disposición por brindar su mayor esfuerzo en su desempeño docente dentro de las dimensiones pedagógicas, de tal manera que repercute en el descuido de su labor educativa.

8. METODOLOGIA

El tipo de estudio es la investigación no experimental; aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables de estudio. En la presente investigación trataremos el diseño de investigación correlacional; donde se examina los defectos de las variables; la población objeto de estudio seleccionada queda constituida por todos los docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua; la muestra estará conformada por los 39 docentes nombrados de dicha institución. Para el análisis de datos, se utilizaron los siguientes estadígrafos: las tablas de distribución de frecuencia (absoluta y la porcentual) con las que se procesaron los ítems de los cuestionarios de encuesta para las variables Desempeño Docente y Clima Organizacional. Asimismo, se trabajó con gráficos estadísticos, entre ellos histograma de frecuencias y el gráfico de barras que sirvió para observar e interpretar los resultados. Para contrastar la hipótesis general de la investigación se tuvo en cuenta la “r” de Pearson.

9. RESULTADOS

Correlaciones entre la variable clima organizacional y desempeño docente

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson		,273
	Sig. (bilateral)		,043
	N	39	39
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,273	
	Sig. (bilateral)	,043	
	N	39	39

Fuente: Elaboración, SPSS

Interpretación:

Según el resultado obtenido el Sig. = 0,043 refiere un valor menor al p-valor = 0, 05; lo mismo encontramos en la correlación de Pearson donde el $r = 0,273$ diferente a 0. Por lo que concluimos en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que nos refiere que si existe una correlación entre satisfacción laboral y desempeño docente.

Según la tabla el nivel de correlación obtenido es **baja correlación positiva**.

10. DISCUSIÓN.

Esta investigación representa un intento de estudiar el clima organizacional tratado de diversos enfoques y campos, pero para efectos de la elaboración del estudio, se tomó como elemento básico a los agentes de la educación que realizan diariamente la labor en una institución educativa y en su contexto laboral especialmente en su desempeño docente.

Asumo cierta novedad ya que el estudio puesto a prueba presente factores consolidadas en la investigación: clima organizacional y desempeño docente, factores que han sido relacionadas en el contexto educativo.

Debido a este planteamiento es que he querido estudiar el clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el ámbito de la región Moquegua en el 2018; tema que no se le da la debida relevancia y existen pocos estudios que relacionan estos dos factores de coyuntura.

En la tabla 11 la correlación de Pearson = 0,273; baja correlación positiva. La relación es directa en cuanto a clima organizacional y desempeño docente. En relación a los resultados de nuestro trabajo confirma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Así mismo en (Nieves, 1997) cuya investigación fue establecer la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública del Estado Aragua. Donde aplicó el cuestionario de clima organizacional de Litwin. Los resultados en general indican que existe una baja correlación positiva.

En la tabla 12 la correlación de Pearson = 0,047; correlación muy baja positiva. La relación es directa, podemos deducir que la variable clima organizacional y la dimensión pedagógica preparación para el aprendizaje están relacionadas en forma directa.

En relación a los resultados de nuestro trabajo confirma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; así pues en los últimos años se ha podido evidenciar que hay una imagen negativa en las instituciones educativas, debido a la falta de comunicación, la poca tolerancia, los conflictos interpersonales, etc. Los mismos que van creando un clima que no es favorable entre los miembros de la comunidad educativa esto afecta al desempeño docente y al proceso de enseñanza para el aprendizaje de los alumnos de dichas instituciones es por tal razón se debe crear un ambiente saludable convivir con armonía, sin él es difícil de lograrlo. Saturno (2001)

En la tabla 13 la correlación de Pearson = 0,042; muy baja correlación positiva. La relación es directa, podemos deducir que el clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje están relacionadas en forma directa

Así también lo reafirma Guerrero (2001) quien menciona: si una organización educativa pretende ser satisfactoria, provechosa y productiva, debe ofrecer oportunidades a los participantes para satisfacer las necesidades básicas. Es decir un efectivo clima organizacional, no puede existir si no satisface las necesidades básicas de los estudiantes; y esas necesidades básicas responden a las estrategias que el maestro emplea para el logro de aprendizaje de sus estudiantes.

En la tabla 14 la correlación de Pearson = 0,041; muy baja correlación positiva. La relación es directa, podemos deducir que el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están relacionadas en forma directa.

En relación a los resultados de nuestro trabajo confirma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por ello Rosas T. (2010) en su estudio afirma en tal sentido, que buscar afanosamente la vía más idónea para adaptarlas a las continuas transformaciones. Una de estas vías es la integración Escuela – Comunidad cuya clave es la gestión pedagógica – docente, entrelazada con los miembros de la comunidad en una forma básica.

En la tabla 15 la correlación de Pearson = 0,033; muy baja correlación positiva. La relación es directa, podemos deducir que el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente están relacionadas en forma directa.

Entendiéndose que el desarrollo de la personalidad y la identidad docente comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional docente, refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupo, la colaboración con los pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de la información sobre el diseño implementado de las políticas educativas a nivel nacional y regional (Marco del buen desempeño docente).

Por lo tanto se evidencia, que estudiar y conocer el clima organizacional permite obtener información relevante con respecto a las relaciones entre procesos que lo establecen al

interior de las instituciones educativas como, por ejemplo, las condiciones en que se implementa la gestión participativa.

11. CONCLUSIONES

Se encontró que existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Manuel C. de la Torre, según la prueba de Pearson con una significación de $0,043 < 0,05$; siendo el valor del coeficiente de correlación de Pearson = $0,273$; está en una baja correlacion positiva.

Se obtuvo resultados con un nivel de significancia de $0,029 < 0,05$ según la prueba de Pearson, determinando que el Clima organizacional y la preparación para el aprendizaje del desempeño docente se relacionan directamente en los docentes que trabajan en la institución educativa Manuel C. de la Torre, estableciendo el coeficiente de correlación de Pearson = $0,047$, existe una muy baja correlacion positiva.

Se obtuvo resultados con un nivel de significancia de $0,049 < 0,05$ según la prueba de Pearson, determinando que el Clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente se relacionan directamente en los docentes que labora en la institución educativa Manuel C. de la Torre, estableciendo el coeficiente de correlación de Pearson = $0,042$, existe una muy baja correlacion positiva.

Se ha determinado con un nivel de significancia de $0,039 < 0,05$, según la prueba de Pearson que el Clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se relacionan directamente en los docentes que labora en la institución educativa Manuel C. de la Torre, estableciendo el coeficiente de correlación de Pearson = $0,041$ existe una muy baja correlacion positiva.

Se ha determinado con un nivel de significancia de $0,041 < 0,05$, según la prueba de Pearson que el Clima organizacional y el desarrollo de la personalidad y la identidad docente se relacionan directamente en los docentes que laboran en la institución educativa Manuel C. de la Torre, estableciendo el coeficiente de correlación de Pearson = $0,033$, existe una muy baja correlacion positiva.

12. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Director de la institución educativa “Manuel C. de la Torre” que incorpore nuevas estrategias para favorecer a la toma de decisiones con sus docentes a través de reuniones que aporten en su labor pedagógica diaria, de esta manera motivarlos a seguir mejorando sus logros de aprendizaje, la calidad educativa y por ende fortaleciendo el clima organizacional de la institución que favorecerá el desempeño docente.
2. Se sugiere a los directivos realizar reuniones participativas constantes convocando a los docentes, con la finalidad de tomar en cuenta todos sus puntos de vista y encaminar la buena gestión institucional, mejorando también su planificación de aula.
3. Se sugiere a los directivos realizar reuniones de coordinación de nuevas estrategias metodológicas en aula, con el fin de brindar a los docentes nuevas metodologías para su desempeño en aula, mejorando también su ejecución pedagógica.
4. Se sugiere a los directivos proponer actividades de proyección en coordinación con la plana docente, con el fin de obtener nuevas propuestas que mejoren la dirección de la institución frente a la comunidad educativa de la localidad.
5. Se sugiere a los directivos realizar acciones que permitan demostrar la identidad docente y desarrollar su personalidad dentro y fuera del aula, promoviendo las buenas costumbres y el buen ejemplo en todo momento frente a los agentes educativos en especial sus estudiantes.

13. REFERENCIAS

- Ascencio. (2007). *Investigación de Clima Institucional y Desempeño Docente*. Callao: Peru.
- Caligiore. (2005). *investigación entre clima porganizacional y desempeño docente*. Perú: Perú.
- Cotana, C. (2011). *La influencia de la cultura organizacional en la gestión pedagógica*. Callao: Callao.
- F., F. (2008). *Las competencias que los profesores de EBR movilizan en su desempeño profesional*. Madrid: España.

- Fernandez. (1992). *investigación de relacion del estilo gerencial y clima institucional*. Arauco: Venezuela.
- Gonzales, P. (2002). *Desempeño Docente*. Perú: Perú.
- Medina, R. (2005). *Relacion entre estilo de liderazgo y desempeño docente*. Andahuaylas: Peru.
- Milla. (2008). *investigacion entre clima Institucional y rendimiento Academico*. Villa el Salvador: Perú.
- Nieves. (1997). *investigacion de relacion de desempeño docente y clima institucional*. Aragua: Aragua.
- OECD. (2001). *Desempeño Docente y Relacion con los Estudiantes*. Perú: Perú.
- Palomino, C. (2013). *Liderazgo en el clima organizacional en los institutos de udecación superior*. Puno: Puno.
- Ponce, Z. (2009). *Interrelación Dialectica*. peru: Peru.
- Remedios, J. (2005). *Desempeño laboral*. Peru: Peru.
- Saturno. (2009). *Desempeño docente y preparacion profesional*. Peru: Peru.
- Silva. (2011). *Investigacion Clima institucional y Rol Docente*. Huaquillas, Ecuador: Ecuador.
- Subaldo, L. (2010). *Las Repercusiones del desempeño docente*. Valencia: España.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Nena Merici FLORES QUISPE estudiante de la escuela profesional de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede/filial Moquegua; declaro que el trabajo académico titulado "Clima organizacional y Desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018"presentada, en 95 folios para la obtención del grado académico/título profesional de Maestría en Docencia en Gestión Educativa es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

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

Moquegua, julio del 2018



.....
Nena Merici FLORES QUISPE
DNI: 01327288



MEMORANDO N° 164 -2018-DIET-"CMCDLT"

DEL : LIC. ANTONIO FLORES CONTRERAS
 Director de la I.F. "CMCDLT"

A L : Prof. Nena M. Flores Quispe

ASUNTO : **AUTORIZA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO**
REF. : Funcion exp. N° 558

FECHA : Moquegua, 11 Julio del 2018

Mediante el presente me dirijo a Ud. para comunicarle que este despacho AUTORIZA se aplique el cuestionario de: "Clima Organizacional y Desempeño Docente", al personal docente de nuestra institución.

Atentamente,

Lic. Antonio Flores Contreras
 DIRECTOR
 I.F. "CMCDLT"

cc Andino
 AFGID
 Miches



PERÚ

Ministerio de Educación

Gerencia Regional de Educación - Moquegua

Unidad de Gestión Educativa Local: "Mariscal Nieto"

I.E.T. "CORONEL MANUEL C. DE LA TORRE"



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "CORONEL MANUEL C. DE LA TORRE", DE MARISCAL NIETO – MOQUEGUA EMITE LO SIGUIENTE:

HACE CONSTAR:

Que, la profesora **FLORES QUISPE, Nena Merici**; identificada con DNI N° 01327288, ha aplicado el recojo de información de investigación denominado: "**Clima Organizacional y Desempeño Docente**" instrumentos que son considerados necesarios para medir la relación que existe entre estas dos variables en los docentes de nuestra institución, el mismo que se realizó para la obtención del grado de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo.

Se expide la presente a solicitud del interesado, para fines que se crea conveniente.

Moquegua, 30 de julio del 2018



Lic. Antonio Flores Contreras
DIRECTOR
I.E.T. Coronel M.C.D.L.T.

Archivo.
APC/D
Mef/sec

DIRECCIÓN: CALLE DANIEL BECERRA OCAMPO S/N - C.P. SAN FRANCISCO MOQUEGUA **TELÉFONO** 053-635573.,
MOQUEGUA TIERRA DEL ETERNO SOL Y DEL COBRE PERUANO

