



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El Clima institucional y el desempeño docente en la institución

Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega

Paucartambo – Cusco.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Br. Hilda Tejada Salas

ASESOR:

Dr. Wilberth Zegarra Salas

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad Educativa

PERÚ- 2019

Página del jurado

Dr. Hugo Enríquez Romero

PRESIDENTE

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

SECRETARIO

Dr. Wilberth Zegarra Salas

VOCAL

DEDICATORIA

A:

Dios, por siempre brindarme una nueva oportunidad de vida y por acompañarme en cada paso que doy, por dar fortaleza a mi corazón e iluminar mi mente y por permitir que diversas personas se encuentren en mi camino y que sean mi soporte y compañía a lo largo de todo el proceso de formación.

A mi padre Bernardino que desde el cielo guía mis pasos a mi madre Rosa mujer trabajadora y luchadora quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanos por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañaron en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi esposo y a mis dos tesoros, por ser mi motor y motivo, por extenderme su mano en cada momento difícil y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias, siempre los llevaré en mi corazón.

Hilda Tejada Salas

AGRADECIMIENTO

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a mis maestros y maestras que me inculcaron valores y principios para fortalecer mi profesión y a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, en especial al Dr. Wilberth Zegarra Salas, asesor de esta investigación, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continúa de la misma, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido a lo largo de la elaboración de la presente tesis.

Hilda Tejada Salas

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, HILDA TEJADA SALAS, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa. MAESTRIA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 29637482 , con la tesis titulada:

“El Clima institucional y el desempeño docente en la institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

TRUJILLO , marzo de 2019



HILDA TEJADA SALAS
DNI: 29367482

Presentación

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” filial Cusco para obtener el grado Académico de Maestro en Psicología Educativa, es grato dirigirme a ustedes con la finalidad de dar a conocer, la tesis intitulada “EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SERAPIO CALDERÓN LAZO DE LA VEGA PAUCARTAMBO – CUSCO”, cuyo propósito fue: Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Hilda Tejada Salas

INDICE

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
INDICE.....	
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	11
1.3. Teorías relacionadas al tema:	13
1.3.1. Concepto de Clima Organizacional	13
1.3.2. Característi cas del Clima Organizacional.....	15
1.3.3. Variables del clima organizacional según Likert.....	15
1.3.4. Tipos de clima organizacional de Likert	15
1.3.5. Dimensiones del Clima organizacional.....	20
1.3.6. Desempeño Docente.....	30
1.3.7. Otros conceptos de Desempeño Docente.....	30
1.3.8. Dimensiones de la evaluación del desempeño Docente	30
1.3.9. Docencia y la Institución Educativa	30
1.4. Formulació n del problema	42
1.5. Justificación del estudio	42
1.6. Hipótesis	44

1.6.1 Hipótesis General del estudio	44
1.6.2 Hipótesis Específicas:	44
1.7. Objetivos.....	45
1.7.1. Objetivo General.....	45
1.7.2. Objetivos Específicos:	45
II. MÉTODO	45
2.1. Tipo y diseño de Investigación.....	46
2.2. Variables, Operacionalización	46
2.2.1.	Variable
s	45
2.2.2.	Operaci
onalización de variables	45
2.3. Población, muestra y muestreo.....	50
2.3.1.	Població
n Censal	50
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.4.1. Técnicas.....	51
2.4.2. Instrumentos	51
2.4.3. Descripción de Instrumentos.....	51
2.4.4. Validez y confiabilidad de instrumentos	53
2.5. Métodos de análisis de datos	54
2.5.1. Estadística descriptiva.....	54
2.5.2. Estadística inferencial	55
2.6. Aspectos éticos.....	55
III. RESULTADOS	56
3.1 Variable clima Institucional	56
3.2 Variable desempeño docente	58
3.3. Análisis correlacional	60

IV. DISCUSIÓN	65
V. CONCLUSIÓN	67
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS	69
ANEXOS	72
Anexo 1: Instrumentos	72
Anexo 2: Matriz de consistencia	78
Anexo 3: Ficha Técnica	102
Anexo 4: Registro fotográfico.....	102
Anexo 4: Constancia emitida por la institución Educativa que acredite la realización del estudio	105

ÍNDICE DE GRAFICOS

GRAFICOS	PÁG.
No. 1 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Liderazgo.	41
Nro. 2 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Toma de Decisiones.	42
Nro. 3 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Comunicación.	43
No. 4 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Relaciones Interpersonales.	41
Nro. 5 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Motivación.	42
Nro. 6 Distribución porcentual por niveles según el clima institucional.	43
No. 7 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión planificación del trabajo pedagógico.	41
Nro. 8 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión responsabilidades profesionales.	42
Nro. 9 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Gestión de procesos de Enseñanza y Aprendizaje.	43
Nro. 10 Distribución de frecuencias y porcentajes del Desempeño Docente	42

INDICE DE TABLAS

TABLAS	PÁG.
No. 1 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Liderazgo.	41
Nro. 2 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Toma de Decisiones.	42
Nro. 3 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Comunicación.	43
No. 4 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Relaciones Interpersonales.	41
Nro. 5 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Motivación.	42
Nro. 6 Distribución porcentual por niveles según el clima institucional.	43
No. 7 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión planificación del trabajo pedagógico.	41
Nro. 8 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión responsabilidades profesionales.	42
Nro. 9 Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Gestión de procesos de Enseñanza y Aprendizaje.	43
Nro. 10 Distribución de frecuencias y porcentajes del Desempeño Docente	43
Nro. 11 Distribución de frecuencias y porcentajes de la Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente por dimensiones (dimensión Planificación del trabajo pedagógico) en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.	43
Nro. 12 Distribución de frecuencias y porcentajes de la Relación	

	entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente por dimensiones (Dimensión Gestión Procesos de Enseñanza y Aprendizaje) en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.	43
Nro. 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de la Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente por dimensiones (Dimensión Responsabilidades Profesionales) en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.	43
Nro. 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de la Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente por dimensiones en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.	43

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco. El trabajo se realizó con un diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo constituida por 31 docentes; para la recopilación de los datos se realizó con la técnica de la encuesta, se utilizó dos cuestionarios como instrumentos que permitieron medir: el Clima organizacional con 25 ítems de la escala de Likert de Córcega y Sobero (2009) y el Desempeño Docente con 12 ítems de la evaluación del desempeño del docente del Ministerio de Educación del Perú MINEDU (2014). Los instrumentos fueron validados por Juicio de expertos y el análisis de confiabilidad aplicando el estadístico de alfa de Cronbach de 0,840 de fiabilidad para el Clima Organizacional y 0,954 para el Desempeño Docente por lo tanto se comprobó que las pruebas son válidas y confiables.

Resultados: respecto a la primera variable sobre clima organizacional se obtuvo una apreciación alto 45.2%, en cuanto al desempeño docente por dimensiones se tiene que en la dimensión planificación del trabajo pedagógico el 48.4% tiene un desempeño medio, dimensión responsabilidad profesional el 48.5% obtuvo un resultado medio y en la dimensión procesos de enseñanza y aprendizaje medio en un 48.6%, de la segunda variable se obtuvo el resultado final donde 51.6% obtuvo un desempeño docente medio, con los que se determina que el grado de coeficiente de chi cuadrado de Pearson entre el clima Institucional y el desempeño docente de ,045 que indica que hay relación significativa entre las dos variables, es decir un puntaje alto en el Clima Institucional, implica un puntaje alto del desempeño docente, en consecuencia, si el Clima Institucional es deficiente , entonces el Desempeño Docente también será deficiente. Por lo tanto se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa donde indica que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo– Cusco.

Palabras clave: Clima Institucional, Desempeño Docente.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the institutional climate and the teaching performance at the Educational Institution Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo - Cusco. The work was carried out with a descriptive correlational design, the sample was constituted by 31 teachers; for the data collection was performed with the survey technique, two questionnaires were used as instruments that allowed to measure: the organizational climate with 25 items of the scale of Likert of Corsica and Sobero (2009) and the Teaching Performance with 12 items of the evaluation of the performance of the teacher of the Ministry of Education of Peru MINEDU (2014). The instruments were validated by expert judgment and reliability analysis applying the Cronbach alpha statistic of 0.840 reliability for the Organizational Climate and 0.954 for the Teaching Performance, therefore it was verified that the tests are valid and reliable.

Results: Regarding the first variable on organizational climate high appreciation of 45.2% was obtained, in terms of teacher performance by dimensions you have in planning dimension of educational work 48.4% have an average performance, size professional liability 48.5% obtained an average result and in the dimension teaching and learning processes average in a 48.6%, of the second variable the final result was obtained where 51.6% obtained an average teaching performance, with which it is determined that the degree of chi-square coefficient of Pearson between school climate and teacher performance, 045 indicating that there is significant relationship between the two variables, ie a high score on the institutional climate, involves a high score of teacher performance, therefore, if the institutional climate is poor , then the Teaching Performance will also be deficient. Therefore the null hypothesis is denied and the alternative hypothesis is accepted where it indicates that the institutional climate is significantly related to the teaching performance in the Educational Institution Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo- Cusco.

Keywords: Institutional Climate, Teaching Performance.

I.INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente hay diversos tipos de instituciones a nivel mundial que afrontan regularmente las constantes mejoras del desempeño docente y así poder ofrecer un servicio excelente a la comunidad educativa, así como el progreso de los objetivos programados para cada año escolar, permitiendo de este modo mantenerse a la vanguardia en el mercado competitivo.

Existen diversos determinantes que influyen en el desempeño docente siendo estos en su mayoría dados dentro del clima organizacional dentro de las instituciones donde laboran, muchos de los docentes no controlan sus impulsos y emociones impulsadas por distintos factores acarreándoles diversos sucesos que marcan la vida de sus estudiantes, padres de familia, compañeros de trabajo.

En esta nueva era los cambios constantes de políticas educativas y el incesante desarrollo de la tecnología nos propone estar a la vanguardia de las nuevas investigaciones y actualizaciones que favorece al mejoramiento continuo de la calidad y desempeño docente; así mismo promueve el impulso de las exigencias competitivas del ámbito laboral donde es importante que se tome en cuenta algunas áreas específicas del trabajo como: trabajo de equipo , liderazgo, creatividad ,control de impulsos , entre otros.

Al mismo tiempo se toma en cuenta el desarrollo y fortalecimiento de capacidades, habilidades, aptitudes o cualidades que marcarán la diferencia entre personas y sus capacidades para resolver conflictos, con alto desempeño profesional con eficiencia y efectividad ante los que no tienen estas cualidades

El Clima Organizacional se da dentro de una Institución pública o privada, si ésta es saludable puede beneficiar o de lo contrario puede perjudicar a las personas que brindan el servicio; no solo depende de los colaboradores conservar un buen clima sino también de todos los que componen la organización. No se puede hablar de clima institucional sin tomar en cuenta el desempeño docente; esto debido a que los dos

van de la mano puesto que el personal que labora en una institución con un ambiente idóneo se reflejará en el desempeño de sus funciones.

En la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo de la ciudad del Cusco, estos inconvenientes no escapan de los planteamientos mencionados anteriormente, debido a que para cualquier Institución Educativa es necesario tener en cuenta estos dos aspectos muy significativos: El Clima institucional y el Desempeño Docente.

En la institución Educativa Serapio Calderón de la Vega se presentan ciertos problemas; como un Clima institucional poco organizado, poco comunicativo, creando un clima poco motivador y desfavorable, generando que los docentes tengan poco interés en involucrarse en los objetivos institucionales, trabajo en equipo poco productivo, falta de motivación para desarrollar sus sesiones de aprendizaje / enseñanza, escasa capacidad para escuchar a sus colegas y poco identificación con la institución. Por esta razón; el presente estudio permitirá determinar la relación entre el clima Institucional y el Desempeño Docente con la finalidad de proponer, diseñar y plantear lineamientos para mejorar el Clima Institucional y el desarrollo de un óptimo desempeño docente.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A Nivel Internacional

La investigación de CAMPOS, C. (2013) Intitulado: “Modelo de asociación entre elementos de satisfacción y desempeño laboral en los docentes universitarios” Universidad de Montemorelos. México. La mencionada investigación descriptiva con enfoque cuantitativo y correlacional donde se aplicó un instrumento a 214 docentes de siete distintas universidades. Los resultados obtenidos muestran que el primordial modelo tiene un 40% de bondad de ajuste admisible y uno muy próximo; lo mismo para el modelo alternativo, mientras que el modelo alterno dos dio muestra de tres de cinco de bondad de ajuste aceptable y uno muy próximo. Dando cuenta que el modelo primordial y el alterno uno no pudieron explicar la causa de las relaciones entre las variables latentes, sin embargo, el modelo alternativo dos si indican poder

explicar la relación existente entre el factor e satisfacción laboral y desempeño laboral. Se concluye que los dieron a conocer que la calidad del clima organizacional predice de forma muy significativa el desempeño docente. En ese caso si la dirección de las universidades estudiadas, realizaran un análisis al uso de cada uno de sus indicadores para examinar la forma como se está construyendo el clima organización y cómo se están estableciendo los programas de mejora para esos indicadores, se podría ver los resultados en un incremento importante de la satisfacción y por ende del desempeño laboral de sus docentes.

1.2.2. A Nivel Nacional

En la investigación de ALVA, J. (2017) titulada: “El Clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017”, que fue una investigación correccional; utilizó como muestra a 39 docentes. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el Desempeño Docente, según la percepción del personal docente de la I.E. N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo,2017. Obtuvo como resultados que el Clima organizacional tiene un nivel de valoración alta de 79,49% y el desempeño docente alcanza una percepción de valoración de nivel alto de un 100% con lo que se determina que el grado de coeficiente Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente es de 0.392, el signo positivo, indica una relación directa significativa, es decir un puntaje alto en el Clima organizacional, implica un puntaje alto del desempeño docente, en consecuencia, si el Clima organizacional es deficiente , entonces el Desempeño Docente también será deficiente. Conclusiones: se tiene que el clima organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente percibido por los docentes de la I.E N° 81014 “Pedro Mercedes Ureña” de la Ciudad de Trujillo 2017, con un nivel de confianza del 99%, porque según el análisis de correspondencia se evidencia una relación significativamente directa del 1% entre estas dos variables.

Según SOTELO, C. (2015) intitulada: “Clima organizacional y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva pública Huaral, 2014”, que fue una investigación correccional; utilizó como muestra a 50 docentes. Tuvo que determinar

la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva Pública, Huaral, 2014. Se obtuvo como resultado más importante fue que existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y desempeño docente en el Centro de Educación Técnica Productiva Pública Huaral, 2014. (Rho de Spearman = 0,663** siendo ésta una correlación moderada entre las variables). Por lo que se puede afirmar que a más clima organizacional más desempeño docente.

En el estudio de LOAYZA, Y. (2017) titulada: “El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ventanilla”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de una institución educativa pública de Ventanilla. El diseño fue no experimental de corte transversal, correlacional y contó con una muestra conformada por 76 docentes. Encontró como resultados, primero: Se determinó que existe relación moderada ($r= 0,683$ y $p= 0,000$) entre el clima institucional y el desempeño docente; Se determinó que existe relación moderada ($r= 0,657$ y $p= 0,000$) entre las relaciones y el desempeño docente; Se determinó que existe relación moderada ($r= 0,506$ y $p= 0,000$) entre la autorrealización y el desempeño docente, asimismo existe relación moderada ($r= 0,655$ y $p= 0,000$) entre la estabilidad y el desempeño docente en la I.E. 5117. En conclusión: Los resultados confirman una correlación fuerte ($\rho= 0,683$) y significativa ($p<0,05$) entre las variables estudiadas, concluyéndose que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución pública educativa de Ventanilla.

En la investigación de ROSALES, R. (2014) titulada: “Desempeño laboral docente y clima institucional de La institución educativa José Gálvez del distrito de Comas-2013”. Tuvo como determinar la relación entre el desempeño laboral docente y el clima institucional, de los docentes de la institución educativa de gestión pública perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Comas, comprensión de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, a partir de la premisa de la existencia de una relación significativa entre ambas variables, bajo el marco de las teorías de Likert (1987) sobre el clima institucional. El diseño metodológico fue

descriptivo, correlacional no experimental se realizó en 92 docentes. Los resultados fueron que existe alta correlación y altamente significativa entre el desempeño docente y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa José Gálvez del Distrito de Comas – 2013 ($\rho = ,752$; $p < 0,000$). Así mismo, se hallaron correlaciones y altamente significativas entre el desempeño docente y las subvariables del clima institucional.

1.2.3. A Nivel Local

FERRO A. (2016) elaboro la investigación intitulada: “Desempeño Directivo Y Clima Organizacional En La Unidad De Gestión Educativa Local De Cusco 2015.”. Tuvo como objetivo establecer la relación entre desempeño directivo y el clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local del Cusco. El estudio, corresponde a una investigación sustantiva y básica, en un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional de corte transversal porque los datos fueron obtenidos en un solo momento y tiempo único, en una muestra de 63 entre directivos, especialistas y trabajadores docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local del Cusco seleccionados de manera no probabilística e intencionada. De los resultados de esta investigación queda demostrado estadísticamente, en el que el valor de Chi Cuadrado obtenido es mayor que el Chi Cuadrado crítico o de teórico, es decir que el Chi calculado = $19.111 > \text{Chi crítico} = 9.49$ lo que indica que si existe una CORRELACIÓN significativa entre las variables desempeño directivo y clima organizacional, además de que el p-valor determinado = 0.001 , es mucho menor que el valor de = 0.05 , (nivel de significancia) valor que termina por confirmar y validar estadísticamente la hipótesis de la investigación.

DE LA CRUZ E. Y HUAMÁN A. (2015) elaboraron la investigación intitulada: “Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en el Personal Del Programa Nacional Cuna Más En La Provincia De Huancavelica – 2015” que fue una investigación aplicada con nivel Correlacional; utilizó como muestra a 32 trabajadores. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más. Obtuvo como resultados en el clima organizacional que un 9,4% es bajo, 37,5% medio, 53,1% alto; en cuanto al

desempeño laboral un 9,4% presenta nivel bajo, el 34,4% medio y 56,3% alto. Además, halló una relación del 0,71% entre ambas variables. Llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre las dos variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

1.3.1. Concepto de Clima Organizacional – variable independiente.

Chiavenato (2004) quien afirma que el clima organizacional es la forma como se desenvuelven las empresas, instituciones y a la vez las diferentes áreas dentro de una organización y que define una atmosfera en el que el trabajador es partícipe y a la vez, éste, influencia en la conducta del trabajador. En ella inciden elementos como las tecnologías, el tipo de política, las normas y estatutos, los modos de liderar, las etapas de las negociaciones, etc. y estas a la vez influyen en las aptitudes, los comportamientos de los trabajadores, los desempeños del personal en su trabajo y la cantidad de producción lograda por la empresa organizada.

Actualmente, tiene una relevancia notable y varios pedagogos y demás autores se muestran interesados por conocer su real significado. Teniendo como inicio la propia esencia de ser en su ámbito organizacional reconociendo la trascendencia de su análisis, en donde se llevan a cabo diversas relaciones entre el sujeto y su organización y entre los sujetos mismos. Teniendo en cuenta ciertos trabajos de investigación dadas a partir de 1960, el análisis minucioso de tema clima organizacional ha estado en constante estudio llegando a establecer variadas definiciones o conceptos.

Dejando claro que a pesar de que a lo largo de los años se han propuesto una gran variedad de conceptos acerca del clima organizacional; hay uno en el que de modo consensuado se precisa que clima organizacional es la amplitud de mejora del quehacer laboral y que posee actividades influyentes sobre la cantidad de la producción y el crecimiento de las habilidades humanas dentro de un consorcio organizado. Sin embargo, estas definiciones se encuentran en relación a las características propias de las formas en que se mide y recoge los datos de dicha variable por los estudiosos que han querido involucrarse en el estudio del tema.

Para Méndez (1985), el clima organizacional es el ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo. En este proceso interviene las creencias, actitud, grado de participación, motivación, comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Uribe (2015) define al clima organizativo como un reflejo de la observación de los trabajadores con relación a su entorno. Schneider y Reichers (como se citó en Uribe 2015) mencionan que el clima son las descripciones individuales de los trabajadores en relación al entorno social y contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores, también se hace alusión a las percepciones compartidas sobre aspectos como prácticas, procedimiento y políticas organizacionales. Cabe resaltar que existen factores externos que pueden afectar el clima como por ejemplo los entornos sociales, económicos, políticos y humanos.

Según Brunet (1999), es "el aire que se respira con carácter de intangibilidad de modo particular dentro de una determinada organización y que busca operar positivamente o negativamente favoreciendo o dificultando la consecución de las metas deseadas". La trascendencia de este modelo radica en que la forma en que se comporte un maestro no significa que sea el resultado de las maneras de organización que existen en una empresa, sino que esto está en función a la manera en que se percibe el docente acerca de su mismo trabajo y de las condiciones que hay; en tal sentido, todo clima organizativo es fiel reflejo de la manera en que interactúa los caracteres personales de un trabajador con los caracteres organizacionales que debe haber entre los directivos y docentes, permitiéndonos aportar lineamientos para mejorar dichas características.

Para Hall (2010) "El Clima organizacional es un conglomerado de cualidades relacionadas con el tipo de aire laboral, y que son identificadas de forma directa o indirecta por los trabajadores".

Edel, R., Garcia, A. y Casiano, R. (2007). Las investigaciones sobre psicología organizacional fortalecieron el crecimiento de esta disciplina ampliando la cobertura de la misma hacia el bienestar laboral de los colaboradores, la forma como se originaban las motivaciones de los individuos, el tipo de valores que se desarrollaban

y las relaciones interpersonales de los mismos dentro de las organizaciones.

Para Bronislaw, el clima se presenta como integrado, funcional y coherente por lo tanto cada elemento o dimensión aislado del mismo solo puede analizarse considerando los demás. Esta escuela, por ende, plantea que las organizaciones deben atender a los intereses de los individuos y la forma de cómo se establece para satisfacer las necesidades de los mismos. Las organizaciones deben reflejar en sus estructuras, procesos, formas y políticas el hecho de que el ser humano tiende a satisfacer sus necesidades por el trabajo y la participación en la vida organizacional.

Brunet (2011) Como regla general, cuando se aplican al estudio del clima organizacional, estas dos escuelas poseen en común un elemento de base que es el nivel de homeostasis (equilibrio) que los individuos tratan de obtener con el mundo que los rodea.

1.3.2. Características del Clima Organizacional

En todo clima organizativo se observan cambios temporales en los comportamientos de los individuos, debido a varios factores como cuando son los días en que se paga al personal, los días en que se cierra una quincena o un mes, los momentos en que se reciben las gratificaciones, el aumento de los sueldos, los despidos de trabajadores, cuando se cambian los gerentes etc. por citar un ejemplo, cuando se da el aumento remunerativo del sueldo del personal, también aumenta la motivación de los empleados para producir mejores productos, concluyéndose que ahora poseen muchas más ganas de realizar su trabajo; cosa contraria si en lugar de aumentar los salarios se realiza una reducción de los mismos.

Como características medulares del clima organizacional, Silva, (1996) anota las siguientes:

- Es externo al individuo
- Le rodea pero es diferente a las percepciones del sujeto
- Existe en la organización
- Se puede registrar a través de procedimientos varios

- Es distinto a la cultura organizacional

Rodríguez, (2001) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una institución..
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Teoría de Clima Organizacional de Rensis Likert

Según Likert (1946) manifiesta que en la forma en como se aprecia el ambiente organizativo confluyen diversos elementos estructurales tales como: la forma de estructurar la organización, la manera de organizar el aspecto administrativo, las normas y recomendaciones, la elección al tomar una decisión, etc. Las mencionadas vienen a constituir las variables de causa. Por otra parte, existen otras variables que intervienen en mayor o menor grado y ellas son la forma de motivar o auto motivarse, la manera en que me comporto, el tipo de comunicación que practico dentro de una empresa. Por último, dicho autor considera que las variables últimas resultan depender de las otras dos mencionadas con anterioridad y hablan sobre lo que se obtuvo como resultado por la empresa organizada. Dentro de ellas se ven incluidas la cantidad de producto elaborado, cuanto es que se ganó y cuanto fue que

se perdió dentro de la organización.

Estas modalidades de variables tienen influencia sobre la manera en que se percibe el clima de una organización de parte de los individuos que ahí laboran. Al respecto, Likert (1946) manifiesta que se estudie y analice la manera en cómo se percibe el clima y no tanto el clima en sí mismo, dado que considera que la manera de comportarse y la forma de actuar de los seres humanos resultan claramente de cómo perciben tal o cual situación, y para nada son respuesta de una requerida o planeada situación observable.

Likert en compañía de Jane. Likert, su esposa, concluyeron que el ambiente organizacional de un grupo o nivel jerárquico específico está determinado por la conducta de los líderes. Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima.

1.3.3. Variables del clima organizacional según Likert

- Variables Causales.- son las variables (que encauzan el desarrollo de los hechos y los resultados obtenidos por la organización Incluyen sólo aquellas variables controlables por la administración, como pueden ser: Estructura organizacional, políticas, decisiones, estilos de liderazgo, habilidades + conductas
- Variables Intermedias.- reflejan el clima interno de la organización afectan las relaciones interpersonales, la comunicación y la toma de decisiones. Entre las más importantes están: desempeño, lealtad, actitud, percepción y motivación.
- Variables Finales.- son los resultados que alcanza la organización por sus actividades; son las variables dependientes, tales como productividad, servicio, nivel de costos, calidad y utilidad.

1.3.4. Tipos de clima organizacionales de Likert

Likert, (citado por Brunet - 1987) en su teoría de los sistemas, determina dos

grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador.- En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

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

Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo.- La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente

bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo.- La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

1.3.5. Dimensiones del Clima organizacional.

El estudio está basada en las dimensiones consideradas por Likert, pero adaptadas por Córcega y Sobero (2009) para medir el clima institucional, de acuerdo a la realidad del estudio, se considera las cinco dimensiones: Liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y la motivación.

Liderazgo.- Campos (2012) un liderazgo ejercido a través de actitudes y comportamientos recurrentes, con un estilo propio de liderazgo, genera disconformidad entre el personal de la Institución que consta de los siguientes indicadores:

- Influye de alguna manera para que se lleve a cabo las actividades programadas en la institución educativa.
- Asigna tareas de una manera justa y equilibrada de acuerdo a las capacidades del personal.
- Influye para alcanzar las metas institucionales.
- Está usted de acuerdo en cómo se está manejando el área en el que trabaja respecto a las metas que se tienen programadas.

- Se siente que el estilo de liderazgo aplicado por su superior inmediato es el adecuado.

Toma de decisiones.- procesos relacionados con el comportamiento humano que se dan en todos los ámbitos y situaciones inherentes a todas las personas, relacionadas con alternativas más o menos racionales para resolver un problema específico esta consta de los siguientes indicadores:

- Organiza reuniones para tomar decisiones.
- Su superior inmediata tiene una actitud positiva y abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones e ideas sobre cómo llevar a cabo sus funciones.
- Se adapta a las nuevas decisiones establecidas.
- Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los docentes, estudiantes, padres de familia solo la organizaciones de la Institución Educativa.
- Considera que es importante la participación de los padres de familia, estudiantes y otros trabajadores de la institución en la toma de decisiones que afectan a la institución.

Comunicación.- proceso que permite el intercambio de ideas e información. Es la base en la que se sustentan las actividades y las relaciones personales sobre las que el ser humano construye la comprensión mutua con otros seres humanos. Proporcionar la información y explicación necesaria para que las personas puedan desempeñar sus tareas, consta de los siguientes indicadores:

- Existe comunicación fluida entre los superiores y los docentes, estudiantes, padres de familia.
- Comunica inconvenientes y/o problemas que se suscitaron dentro del normal proceso laboral al superior inmediato
- Fomenta la comunicación fluida y desarrolla el trabajo el intercambio de ideas.

- La comunicación entre colegas es adecuada, fluida y cordial en todo momento.
- Las obligaciones y funciones son dadas fluidamente por medio de comunicados tipificados.

Motivación institucional.- Si se desea definir que es una motivación, resulta necesario partir de las teorías de las necesidades. Las cuales según Maslow (1970) tomada por Córdova (2007) detalla a continuación:

- La relación entre colegas de trabajo en la organización.
- Percibe Ud. Apoyo en sus funciones, metas programadas de sus superiores inmediatos
- La organización cuenta con proyectos interno y define los objetivos del año escolar en la I.E. el trabajo a realizar.
- Brindas apoyo moral a los compañeros de trabajo.
- El director brinda apoyo al personal cuando se presentan dificultades de alguna índole.

Motivación.- Es un componente interno importante que necesita atención para conseguir el éxito institucional, porque depende de ella las actitudes del grupo, influyendo en el logro de los resultados de la institución. Constituido por los siguientes ítems.

- En cuanto a las condiciones de infraestructura del puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, ruidos y otros) lo considera confortable.
- Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en su labor como educador.
- Considera que el sueldo es justo y equitativo por las funciones que desempeña diariamente.
- Su superior realiza algunas acciones adicionales a sus funciones con el fin de cubrir algunas de las necesidades de los trabajadores.

- Tiene autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de sus responsabilidades.

Existen diversas dimensiones para medir el clima organizacional en una empresa. Algunos especialistas emplean seis dimensiones clave desarrolladas por Hellrieger y Slocum (1974) que mantienen una interesante vigencia. A pesar del tiempo transcurrido, los expertos Hernaldo Reinoso y Blas Germán Araneda, consideran que existen dos razones fundamentales para optar por seis dimensiones para la medición del clima organizacional pensadas en hace más de 40 años.

Autonomía: se evalúa el grado en que se deposita confianza en el trabajador, se le asignan normas generales y se alienta su responsabilidad y libertad para implementar su trabajo.

Estructura: da cuenta del sentimiento de los empleados respecto de las restricciones y controles existentes en la organización, incluyendo la percepción respecto a la definición de las tareas, la organización de estas y la planificación del trabajo.

Aspectos físicos: esta dimensión se refiere al sentimiento de los trabajadores respecto de los elementos físicos que conforman su ambiente de trabajo. Se recogen percepciones y expectativas respecto de los espacios físicos y los implementos de trabajo.

Recompensa: abarca la percepción y expectativas de los niveles de reconocimiento por parte de la organización enfatiza. El énfasis es puesto en la utilización de refuerzo adecuado y oportuno frente al trabajo bien realizado, lo que aumenta en nivel de motivación de los trabajadores.

Consideración: se considera la percepción y expectativas de los trabajadores respecto del grado de participación en los procesos de decisión que se desarrollan en la organización. Se evalúa el grado en que los trabajadores se sienten formando parte de la compañía.

Calidez: esta dimensión involucra la percepción por parte de los trabajadores de la existencia de confraternidad al interior de grupo. El énfasis se pone en la presencia de un ambiente de amistad, de grupos sociales informales y de preocupación por el bienestar entre compañeros.

Apoyo: representa el sentimiento del grupo respecto de la existencia de cooperación y ayuda entre los miembros de la organización. Se pone énfasis en el apoyo mutuo para resolver problemas.

La cultura organizacional tiene un gran impacto en la moral, la productividad y la satisfacción de los trabajadores de una compañía, por lo cual, en momentos de crisis como los de los últimos dos años, en los que la cultura organizacional se ha visto afectada por los despidos y el empeoramiento de las condiciones de los empleados, lo que debe hacerse es, precisamente, fortalecer la cultura para mejorar el rendimiento y enfrentar mejor la crisis.

1.3.6. Desempeño Docente – variable dependiente.

El desempeño docente se está haciendo mención a la manera en que se cumple con las actividades, tareas y responsabilidades; y también asumiendo compromisos que abarcan mucho más que el hecho de tener que cumplir con lo que corresponde, sino siendo innovadores y creativos como características principales de todo buen maestro.

Según Montenegro, (2000) Es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tiene en cuenta en el momento de la aplicación.

1.3.7. Otros conceptos de Desempeño Docente.

El desempeño docente se está haciendo mención a la manera en que se cumple con las actividades, tareas y responsabilidades; y también asumiendo compromisos que abarcan mucho más que el hecho de tener que cumplir con lo que corresponde, sino siendo innovadores y creativos como características principales de todo buen maestro.

Cuando se habla de desempeño docente significa que se deben y tienen que dar cumplimiento a las tareas de se realizan en el día a día dentro de cada salón de clases buscando que sus estudiantes aprendan y se desarrollen integralmente.

Al respecto Mendoza, (2008) considera que en función a las experiencias ya obtenidas en procesos evaluativos anteriores acerca de la forma en que se desempeña un maestro nos enseñan que el fin o la razón para que esta se vaya implementando dentro de una estructura evaluativa son diversas; y estas mismas experiencias nos muestran de que no son simples elecciones que excluyen a otras, sino que todas en su conjunto contribuyen, quizás algunas más que otras, a realzar la práctica de los docentes y junto a ello mejorar la calidad del servicio educativo y de toda la educación general en el país.

Asimismo, la evaluación del desempeño de los maestros podría contribuir a la calificación para la asignación a un escalafón o a alguna de las escalas comprendidas dentro de la actual carrera magisterial, esto determinará si se cuenta o no con las capacidades requeridas para llevar a cabo diversas funciones dentro del cargo de docente o en cualquier otro que el directivo determine; del mismo modo, servirá para las sanciones, positivas o negativas de los maestros, en las que se haga uso de los premios, recompensas o quizás correctivo hasta de carácter punitivo a aquellos maestros individualizados o que pertenezcan a colectivos subversivos.

Por su parte, Hamachek, (1970) considera que aquellos docentes que poseen mejores atributos para motivar y generas espacios de aprendizaje en sus estudiantes, suelen tener mejores beneficios y suelen poseer las siguientes atribuciones:

1. Estar siempre dispuestos al cambio flexible, en la que asuman retos nuevos en función a como se vayan dando las situaciones.
2. Suelen tener las habilidades para ponerse en el lugar del mismo estudiante para comprender como es que ellos perciben las cosas.
3. Tienen la destreza de que, a pesar de tener muchos estudiantes a su cargo, tratan en lo posible de personalizar la educación.
4. Siempre se encuentran prestos a la experimentación y el ensayo de nuevas situaciones.
5. Se caracterizan por tener la habilidad de crear espontáneamente interrogantes en función de lo que desean averiguar.
6. Poseen muchos conocimientos acerca del área o ciclo en el que se han especializado, así como de otros contenidos que se relacionan con su trabajo.
7. Tienen habilidades para innovar nuevos procesos para llevar a cabo la evaluación formativa y la creación de nuevos instrumentos de evaluación.
8. Se encuentran dispuestos a ayudar y colaborar con sus estudiantes si se trata de elevar sus aprendizajes.
9. Tienen diversas capacidades para entender comprensivamente a las señales que emiten sus estudiantes, tales como: una mirada, un gesto, un comentario, etc.
10. Suelen enseñar al estilo cotidiano, evitando complejidades, sino más bien utilizando palabras y términos naturales y entendibles.

Según Lafourcade, (1974) pudo demostrar que aquellos elementos que tienen más incidencia sobre las capacidades y las formas de desempeñarse por parte de los maestros son:

La motivación: el cual está referido a la manera en que se llama la atención del estudiante, invitándolo a pensar, a reflexionar y a despertar su interés por conocer

alguna materia o tema a fin de que su aprendizaje sea más efectivo y dinámico.

La estructura: esta toma en cuenta la forma en cómo se presenta los aprendizajes, manteniendo un orden en las actividades planificadas y detalladas.

1.3.8. Dimensiones de la evaluación del desempeño docente.

En la literatura pedagógica suelen utilizarse conceptos que provienen de diversas tradiciones teóricas. A veces estos conceptos tienen algunos significados que se superponen, y eso lleva a que se usen indistintamente, con lo que se pierden en el camino matices propios del contexto teórico y práctico en el que surgieron. Por ejemplo, las creencias docentes son estudiadas a través de un sinnúmero de categorías; por ejemplo, concepciones, creencias, juicios, opiniones, percepciones, teorías implícitas, entre otros (Miller et al. 2013; Minedu 2006; Pajares 1992).

Todas las dimensiones, criterios e indicadores que se tomaran para la presente investigación son obtenidas del documento denominado manual para la evaluación del desempeño del maestro emitido por el gobierno central, específicamente a través de su ministerio de Educación (2007). Este documento considera que desempeño viene a ser todo un conjunto de actitudes, acciones, comportamientos y prácticas que tengan que ver con el trabajo de aula de cada maestro y que en función a ello serán reconocidos en su profesionalidad, producto del resultado del trabajo de indagación, a través de juicios de un especialista y de su accionar. En ese sentido el MINEDU (2007) considera las siguientes dimensiones:

- **La planificación del trabajo pedagógico:** Incluye los contenidos propios del currículo que el maestro dicta, así también los elementos y habilidades didácticas que se necesitan para conseguir que los alumnos obtengan diversos aprendizajes y que sean de buena fuente, teniendo en consideración sus particularidades sociales y económicas, del mismo modo cultural y personal.
- **La gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje:** Es donde se desenvuelven los procesos para aprender y el ambiente de paz, o

tranquilidad dentro del salón de clases en la que los alumnos interactúan unos con otros e interactúan también con su maestro, aquí se coloca al estudiante como centro del proceso de enseñanza–aprendizaje. Son importantes también el espacio temporal que se toma y la cantidad de espacio requerido, del mismo modo el proceso evaluativo, la reflexión de lo que aprendo comúnmente denominada metacognición.

- **Responsabilidad profesional:** Se refiere a la forma de asumir un verdadero compromiso del maestro con el proceso de ir aprendiendo, con el deseo de mejorar profesionalmente, con la capacidad para autoevaluar su propia práctica docente y su identificación con la institución educativa donde labora.

1.3.9. Docencia y La Institución Educativa

Las profesiones evolucionan en consonancia con cambios que ocurren en las sociedades, aparecen nuevas necesidades y exigencias en los distintos campos del saber, se requieren nuevos conocimientos y habilidades en coherencia con nuevas formas de entender el desarrollo, las relaciones entre los seres humanos, sentidos antiguos como la verdad, la libertad, la justicia, la equidad se resignifican con el reconocimiento de los derechos humanos, se genera tecnología para atender problemas de la salud y se recuperan saberes milenarios. El horizonte del conocimiento se amplía y en consecuencia las profesiones se ven interpeladas en su saber y en su práctica. En este contexto, identificamos que la docencia participa de un conjunto de dimensiones presentes hoy en otras profesiones y, a su vez, reconocemos dimensiones específicas en ella. Vamos a examinar en primer lugar las características o dimensiones compartidas, y, luego, las específicas de la docencia.

Para el logro de los aprendizajes fundamentales se requiere que la escuela asuma la responsabilidad social de tales aprendizajes, exhiba una gestión democrática y lidere la calidad de la enseñanza. Esto le exige movilizarse para alcanzar los aprendizajes previstos promoviendo el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes y la valoración positiva de la diversidad en todas sus expresiones. Además, es

indispensable que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que redefina sus relaciones con la comunidad sobre la base del respeto por la cultura, y el rol de los padres de familia y demás actores locales. La “institución Educativa que queremos” presenta las siguientes características:

- a) La gestión escolar.- El director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. Existe una organización escolar en la que participan distintos actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, líderes comunitarios y padres y madres de familia), la cual funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes. (Minedu - 2012)
- b) La convivencia.- Se promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas. Se confía en las capacidades de los estudiantes y en sus posibilidades de aprender por encima de cualquier adversidad.
- c) La relación escuela-familia-comunidad.- Hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los procesos de aprendizaje. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, y proponen otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos.
- d) Los procesos pedagógicos.- Se aprende a través de la indagación. Los docentes propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y

creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación. Se aprende también de manera colaborativa: se propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y cooperando cada uno desde sus capacidades. Se atiende con pertinencia la diversidad existente en el aula, se consideran las características individuales, socioculturales y lingüísticas de sus estudiantes, lo mismo que sus necesidades. Se desarrollan y evalúan competencias, capacidades creativas y resolutivas.

Desde esta perspectiva, el Marco del Buen Desempeño Docente es coherente con el referente de escuela que se propone construir y en la que se gestiona el cambio para asegurar los aprendizajes fundamentales

1.4. Formulación del problema

Ante la problemática detallada se formula la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación es de gran importancia y se justifica en los siguientes aspectos:

Legal: El estudio, se elaboró dando cumplimiento al Reglamento para la Sustentación y defensa de la Tesis de Maestría en Psicología Educativa, de la Escuela de Posgrado en la Universidad César Vallejo.

Teórica: En la presente investigación sobre del Clima Institucional es indispensable resaltar desde la parte práctica de las convivencias dentro de una Institución Educativa el clima y desempeño docente que incide de manera sutil la relación entre ellos por dimensiones donde se observara a detalle aspectos actitudinales, aptitudes y el control de ciertas emociones tanto en actores como los directores, los maestros y los estudiantes, dada la manera en que suele afectar al bueno o deficiente desarrollo del clima laboral dentro de la organización de trabajo.

Metodológica: La investigación tiene argumentación metodológica por el tipo de investigación elegida, el diseño metodológico elegido para la realización de la investigación, los instrumentos elaborados y que serán validados según el contexto, los cuales constituyen experiencias que pueden ser utilizados por otros investigadores en la realización de nuevas investigaciones de mayor amplitud y nivel de profundidad que se nutrirán de una metodología secuencial, ordenada, en que los nuevos investigadores recrearán y tendrán antecedentes de guía.

Práctica: Los resultados obtenidos en la investigación, permitirá diseñar diversas estrategias para optimizar el fortalecimiento del clima institucional y observar las deficiencias existentes y su relación positiva o negativa en el desempeño docente, asimismo quedara como un antecedente para futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General del estudio:

H1. El clima Institucional se relaciona significativamente con y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

Ho. El clima Institucional no se relaciona significativamente con y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

1.6.2 Hipótesis Específicas:

H2. Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

H3. Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

H4. Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

1.7.2. Objetivos Específicos:

- Determinar el clima institucional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.
- Identificar el desempeño docente según dimensiones (Planificación del trabajo Pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza/aprendizaje y Responsabilidades profesionales) en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.
- Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

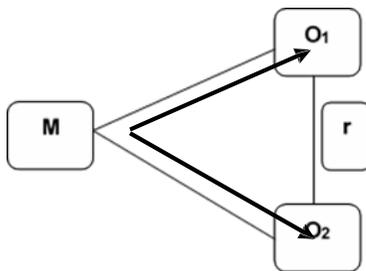
II. MÉTODO

El método aplicado en el presente estudio es descriptivo, transversal y correlacional y pertenece al paradigma cuantitativo de la muestra con enfoque paramétrico.

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Corresponde al diseño descriptivo correlacional, es descriptivo porque el propósito es describir e identificar el comportamiento de las variables en estudio tal y como se encuentra en la realidad y correlacional debido a que examina la relación entre dos variables, en la misma unidad de investigación en este caso, el Clima Institucional y el desempeño docente, cuya representación se muestra a continuación. El diseño para la presente, es el siguiente:

Tipología:



Dónde:

M : Muestra constituida por docentes de la Institución Educativa Serapio

Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco, 2019

- O1 : Observación de la variable Clima Institucional.
- O2 : Observación de la variable Desempeño Docente
- r : Relación entre las variables Clima Institucional y Desempeño Docente.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Clima Institucional

Es el ambiente generado en una Institución Educativa a partir de las situaciones cotidianas de los docentes que puede estar relacionadas con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada miembro.

La teoría de clima institucional establece que el comportamiento asumido por los subordinados, depende directamente del liderazgo y la toma de decisiones administrativa y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción (Likert 1946).

Dimensiones de la variable en estudio

- Liderazgo Li
- Toma de decisiones To
- Comunicaciones C
- Relaciones interpersonales R
- Motivación M

Variable 2: Desempeño Docente

La Evaluación de Desempeño Docente es un proceso interno de las instituciones escolares cuyo diseño, implementación, seguimiento y mejoramiento del ejercicio profesional. (MINEDU 2014)

Dimensiones de la variable en estudio

- Planificación del trabajo Pedagógico.
- Gestión de los procesos de enseñanza/aprendizaje
- Responsabilidad profesional

2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1: Variable clima laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición
CLIMA INSTITUCIONAL	Referido a determinar el clima existente entre los miembros de la Institución Educativa que va ligado al grado de motivación de los empleados (Chiavenato 2011)	Se aplicó una encuesta para medir el Clima Institucional del autor de Likert adaptada para la población en estudio que consta de 25 ítems con alternativas para marcar en las cinco dimensiones.	Liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Influye de alguna manera para que se lleve a cabo las actividades programadas en la institución educativa. 2. Asigna tareas de una manera justa y equilibrada de acuerdo a las capacidades del personal. 3. Influye para alcanzar las metas institucionales. 4. Está usted de acuerdo en cómo se está manejando el área en el que trabaja respecto a las metas que se tienen programadas. 5. Se siente que el estilo de liderazgo aplicado por su superior inmediato es el adecuado. 	CUANTITATIVO ORDINAL Alto Medio Alto

Toma de decisiones	<p>6. Organiza reuniones para tomar decisiones.</p> <p>7. Su superior inmediata tiene una actitud positiva y abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones e ideas sobre cómo llevar a cabo sus funciones.</p> <p>8. Se adapta a las nuevas decisiones establecidas.</p> <p>9. Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los docentes, estudiantes, padres de familia solo la organizaciones de la Institución Educativa.</p> <p>10. Considera que es importante la participación de los padres de familia, estudiantes y otros trabajadores de la institución en la toma de decisiones que afectan a la I.E:</p>
Comunicación	<p>11. Existe comunicación entre los superiores y el personal.</p> <p>12. Comunica inconvenientes y/o problemas que se suscitaron dentro del normal proceso laboral.</p> <p>13. Fomenta y desarrolla el trabajo el intercambio de ideas.</p> <p>14. La comunicación entre colegas es adecuada, fluida y cordial en todo momento.</p> <p>15. Las obligaciones y funciones son dadas fluidamente por medio de comunicados tipados.</p>
Relaciones interpersonales	<p>16. La relación entre compañeros de trabajo en la organización.</p> <p>17. Percibe Ud. Apoyo en sus funciones, metas programadas de sus superiores inmediatos</p> <p>18. La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar su trabajo.</p> <p>19. Brindas apoyo moral a los compañeros de trabajo.</p> <p>20. El director brinda apoyo al personal cuando se presentan dificultades.</p>

			Motivación	<p>21. En cuanto a las condiciones de infraestructura del puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, ruidos y otros) lo considera confortable.</p> <p>22. Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en su labor como educador.</p> <p>23. Considera que el sueldo es justo y equitativo por las funciones que desempeña diariamente.</p> <p>24. Su superior realiza algunas acciones adicionales a sus funciones con el fin de cubrir algunas de las necesidades de los trabajadores.</p> <p>25. Tiene autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de sus responsabilidades.</p>
--	--	--	-------------------	---

Fuente: realizado por la investigadora

Tabla 2: Variable Desempeño Docente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición
DESEMPEÑO DOCENTE	eje que reúne los procesos de formación de sistemas educativos que está ligado a las transformaciones que se producen en la sociedad que intervienen en el proceso educativo (Minedu, 2014)	La encuesta consiste en 13 ítems con alternativas cerradas para marcar en las siguientes 03 dimensiones: planeación de la labor didáctica pedagógica, la forma de gestionar los procesos de enseñanza y las obligaciones de los maestros.	Planificación del trabajo Pedagógico	<ol style="list-style-type: none"> Las cualidades y debilidades de sus alumnos más relevantes son: reconozco los estilos y ritmos de aprendizajes de mis alumnos y considero que es: Considera que las habilidades, capacidades, competencias aptitudes en función con los documentos emitidos por el ministerio de educación y el plan estratégico Institucional de la escuela es: Elección de las técnicas más apropiadas para desarrollar los contenidos para llevar a cabo una sesión de clase. 	<p>CUANTITATIVO</p> <p>ORDINAL</p> <p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>

			Responsabilidades profesionales	5. Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase 6. El desempeño de sus responsabilidades administrativas y laborales diarias es: 7. Colaboro ayudando a solucionar de modo pacífico los diversos desacuerdos que obstaculizan el normal funcionamiento de la Institución Educativa de manera:	
			Gestión de los procesos de enseñanza/aprendizaje	8. Se practica un buen nivel de confianza y respeto dentro del salón de clases. 9. Promuevo la buena práctica de las relaciones afectivas en clase, el respeto mutuo, responsabilidad, solidaridad y confianza mutua entre unos y otros. 10. Calidad de su comunicación verbal y no verbal 11. Promueve la constante mejora de los aprendizajes de sus alumnos. 12. Busca motivar a que sus alumnos alcancen desarrollar el pensamiento con creatividad y criticidad.	

Fuente: realizado por la investigadora

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población Censal

La población estuvo constituida por todos los Docentes que trabajan en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco, de acuerdo a la información recabada de la Dirección, donde son un total de 31 docentes.

Tabla 3: Total de la población censal - Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo.

Docentes		
Hombres	Mujeres	Total
13	18	31

Fuente: Registro de tabla de asignación de personal docente contratado de la I.E.

Tomando en cuenta que el número de sujetos de la población es pequeño, se utilizó toda la población como muestra, por lo consiguiente la llamamos población censal.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Según Denzin y Lincoln – 2005 teniendo en cuenta el estudio de Vargas, 2012 la entrevista es el conjunto de recursos y procedimientos científicos que sirven para lograr un fin, en conclusión es el habilidad de “realizar preguntas y escuchar respuestas”. Donde el entrevistador pone en práctica sus habilidades personales de entrevistador.

La entrevista es uno de los procedimientos más utilizados se efectúa con el objetivo de conseguir información de los encuestadas y de esa manera obtener datos puntuales y relevantes.

2.4.2. Instrumentos

Según Martínez (2014): Los instrumentos para la recogida de información, dentro del marco general de investigación, constituyen una parte fundamental del proceso de

investigación para la recogida de información y desarrollo de habilidades necesarias para la selección. Elaboración, aplicación e interpretación de la información.

Tabla 4: Técnicas e Instrumentos de recolección de información. El siguiente estudio utilizó el cuestionario que mide el clima Institucional y desempeño de los docentes que se generó mediante la técnica de la encuesta.

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
CLIMA INSTITUCIONAL	ENCUESTA	CUESTIONARIO	Medición del Clima Institucional.
DESEMPEÑO DOCENTE	ENCUESTA	CUESTIONARIO	Medición de Desempeño Docente.

2.4.3. Descripción de Instrumentos

Los instrumentos que se manejaron para la recolección de información fueron:

Para esta investigación se utilizó el cuestionario que se da con la técnica de la encuesta; según (Carrasco - 2009) se presenta a los docentes unas hojas preparadas teniendo una secuencia ordenada y coherente de preguntas formuladas primero del clima institucional y el desempeño docente, con precisión, claridad y objetividad, para que sean resueltas en un tiempo limite.

Cuestionario de Clima Institucional

Descripción:

El clima Institucional se midió utilizando la Encuesta de Alva Vásquez (2017) basada en la de Likert de Córcega y Sobero (2009), aplicada en su tesis: “Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional y desempeño docente en docentes de instituciones Educativas de la ciudad de Trujillo, presentada a la Universidad Cesar Vallejo - Perú, adaptada por la autora de acuerdo a la población de estudio, esto constituida por 05 dimensiones ya definidas (toma de decisiones, liderazgo comunicación, relaciones interpersonales, y motivación), la encuesta está estructurada en escala de Likert con categorías de respuesta con un rango del 1 – 4

con las siguientes denominaciones (1=Nunca; 2= a veces; 3= Casi Siempre; 4=siempre) con una expresión final de:

- Alto: 77 - 100 Pts.
- Medio: 51 - 76 Pts.
- Bajo: 00 - 50 Pts.

Aplicación: Individual.

Cuestionario de Desempeño docente

Según el (MINEDU 2018) la evaluación del desempeño docente es un conjunto de cargos fundamentales para el buen ejercicio del rol docente ya sea dentro del salón de clases y la Institución Educativa derivados del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD).

Descripción:

El desempeño docente se midió utilizando la encuesta del documento denominado Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes realizado por el Dr. Héctor Valdés veloz (2009), emitido por el ministerio de Educación (2014). Está conformado por 03 dimensiones (planificación del trabajo académico y comprensible, responsabilidades profesionales, gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje) se utilizó la escala de medición ordinal se consideró un rango de 1 – 4 con las siguientes categorías: 1= deficiente, 2= regular, 3= bueno, 4= muy bueno. Con una expresión final de:

- Alto: 39 - 48 Pts.
- Medio: 24 - 36 Pts.
- Bajo: 01- 21 Pts.

2.4.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

El Instrumento para medir de Clima Institucional se utilizó la encuesta de Alva Vásquez (2017) basada en la de Likert de Córcega y Sobero (2009), aplicada en su

tesis: “Análisis de los factores que intervienen en el clima organizacional y desempeño docente en docentes de instituciones Educativas de la ciudad de Trujillo, presentada a la Universidad Cesar Vallejo - Perú, adaptada por la autora, que fue adaptada para la población en estudio

El instrumento de desempeño docente fue tomado del Ministerio de Educación (2014) y está acomodada por la tesista Juárez Echevarría, Angélica en su trabajo “Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región del Callao “en el año 2012 por lo tanto ya estaba validado por el juicio de siete expertos.

Confiabilidad de los Instrumentos

Para calcular la fiabilidad, se usó la fórmula de “coeficiente de fiabilidad, de consistencia interna de Alfa de Cronbach (0.840) en caso de Clima Institucional; en caso del desempeño docente con un alfa Cronbach (0.954) que señala que los instrumentos son de alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

2.5.1. Estadística descriptiva

- Elaboración de la tabulación de resultados sobre Clima Institucional y Desempeño Docente
- Elaboración de tablas de distribución de frecuencias y construcción de gráficos según los objetivos descritos.

2.5.2. Estadística inferencial

Los resultados del estudio fueron procesados de manera computarizada utilizando el programa de Microsoft Excel 2010 donde fueron tabulados de acuerdo a los objetivos específicos propuestos en la investigación considerando sus respectivas tablas y gráficos de frecuencias porcentuales en SSPS. Versión 18.0. Para la prueba estadística se manejó la prueba del χ^2 con una prueba de significación del 5% ($p < 0.05$). Respecto a la descripción en función a las variables y dimensiones del

estudio de estudio se realizó la interpretación y análisis correspondiente en Microsoft Word.

2.6. Aspectos éticos

El estudio consideró ciertos juicios y descripciones éticas, con la finalidad de respetar los estatutos morales y la integridad de los individuos encuestados y la institución Educativa comprometida como son:

- El consentimiento informado brinda la libertad de participar o no en la investigación por lo cual es necesario informar sobre los propósitos del cuestionario y la importancia del estudio tomando en cuenta los aspectos éticos.
- La confidencialidad y reserva de los datos recolectados para mantener el anonimato de los encuestados
- La información obtenida se utilizó únicamente en el presente estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Variable clima organizacional

A continuación, se identificara las dimensiones del Clima Institucional (Liderazgo, Toma de decisiones, Comunicación, Relaciones Interpersonales y Motivación) de los docentes de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco. Asimismo se han establecido tres niveles Bajo, Medio, Alto el puntaje mínimo es 01 y el máximo es 150 puntos.

Tabla 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Liderazgo

		Liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	25,8	25,8	25,8
	Medio	19	61,3	61,3	87,1
	Alto	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

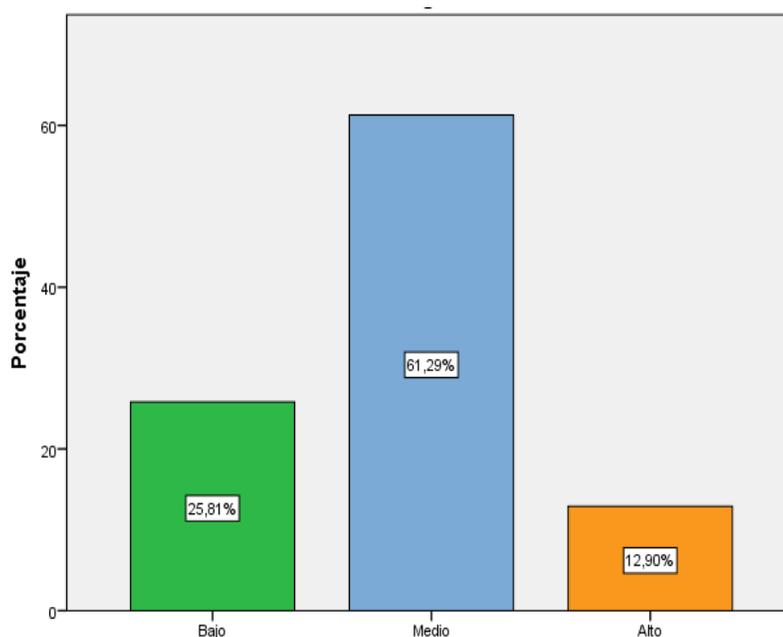


Figura 1. Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Liderazgo.

Interpretación: En la presente tabla y grafico respecto a la dimensión liderazgo se observa que el 61.3% se clasifico en el nivel medio, 25.8% bajo y el 12.9% tiene un nivel alto.

Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Toma de Decisiones.

		Toma de decisiones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	19	61,3	61,3	61,3
	Alto	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

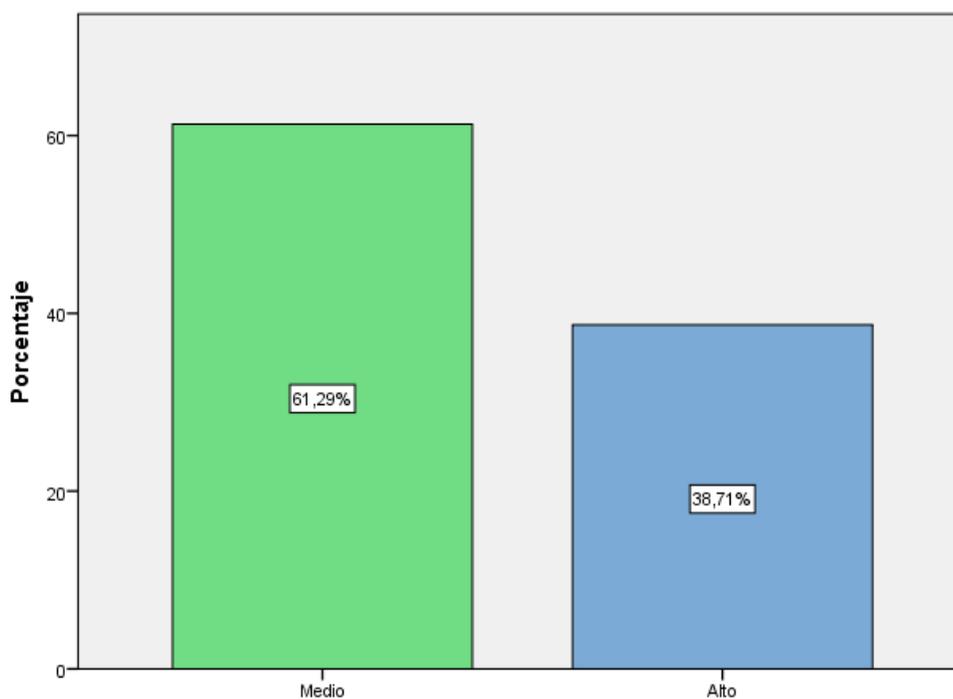


Figura 2. Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Toma de Decisiones.

Interpretación:

De la tabla y figura se observa que 61.29% de los docentes encuestados muestran un nivel medio en la dimensión toma de decisiones y el 38.7% un nivel alto ninguno obtuvo un resultado bajo.

Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Comunicación.

		Comunicación			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	21	67,7	67,7	67,7
	Alto	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

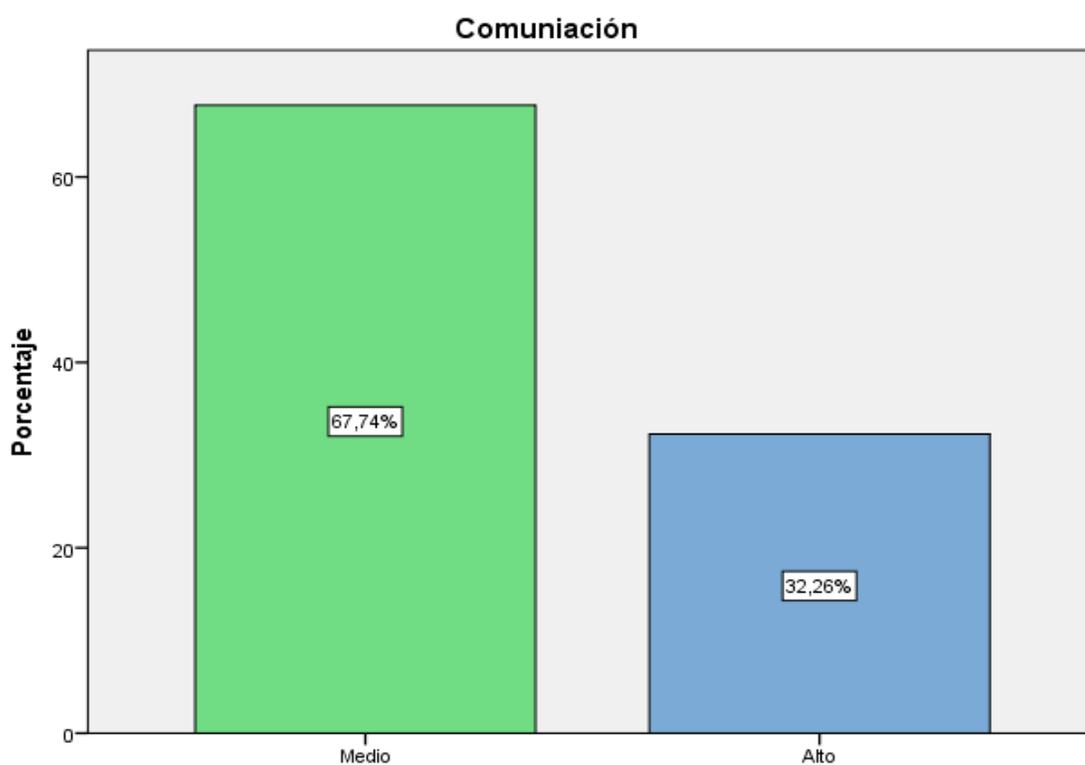


Figura 3. Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Comunicación.

Interpretación:

De la tabla y figura se nota que 67.7% de los docentes encuestados muestran un nivel medio en la dimensión comunicación y el 32.3% un nivel alto ninguno obtuvo un resultado bajo.

Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Relaciones Interpersonales.

		Relaciones interpersonales			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	19	61,3	61,3	61,3
	Alto	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

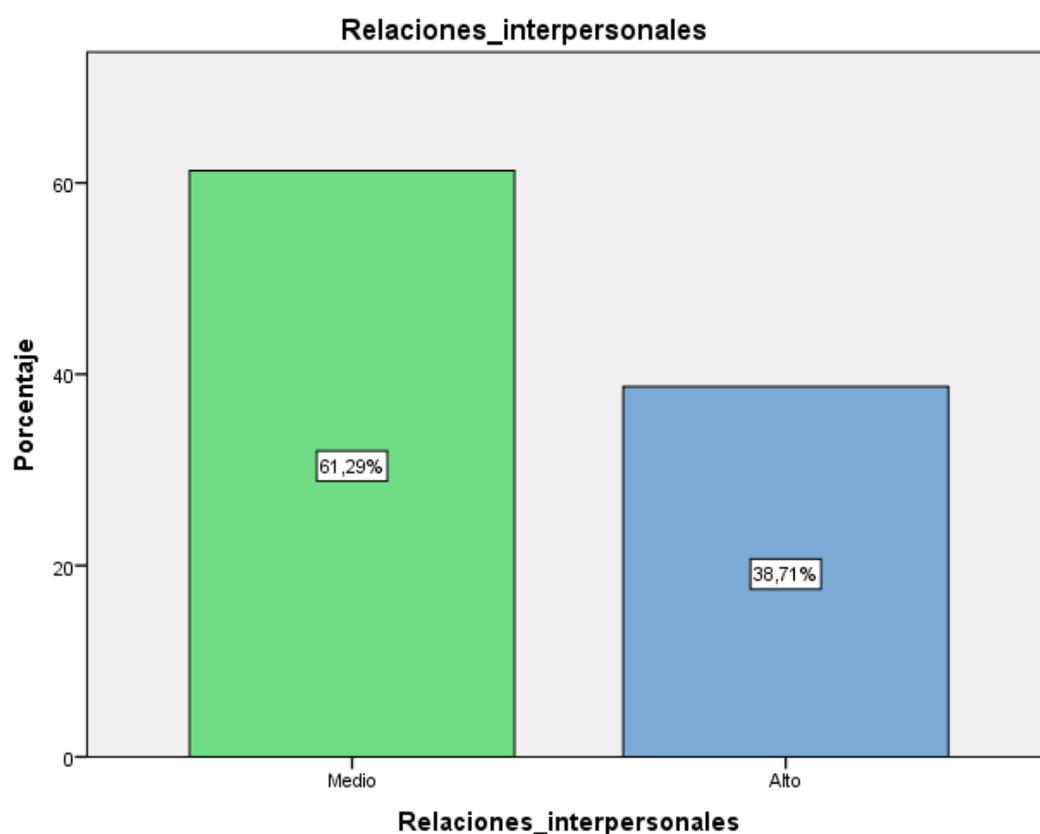


Figura 4. Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Relaciones Interpersonales.

Interpretación:

De la tabla y figura se nota que 61.3% de los docentes encuestados muestran un nivel medio en la dimensión Relaciones Interpersonales y el 38.7% un nivel alto ninguno obtuvo un resultado bajo.

Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Motivación.

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	25,8	25,8	25,8
	Medio	22	71,0	71,0	96,8
	Alto	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

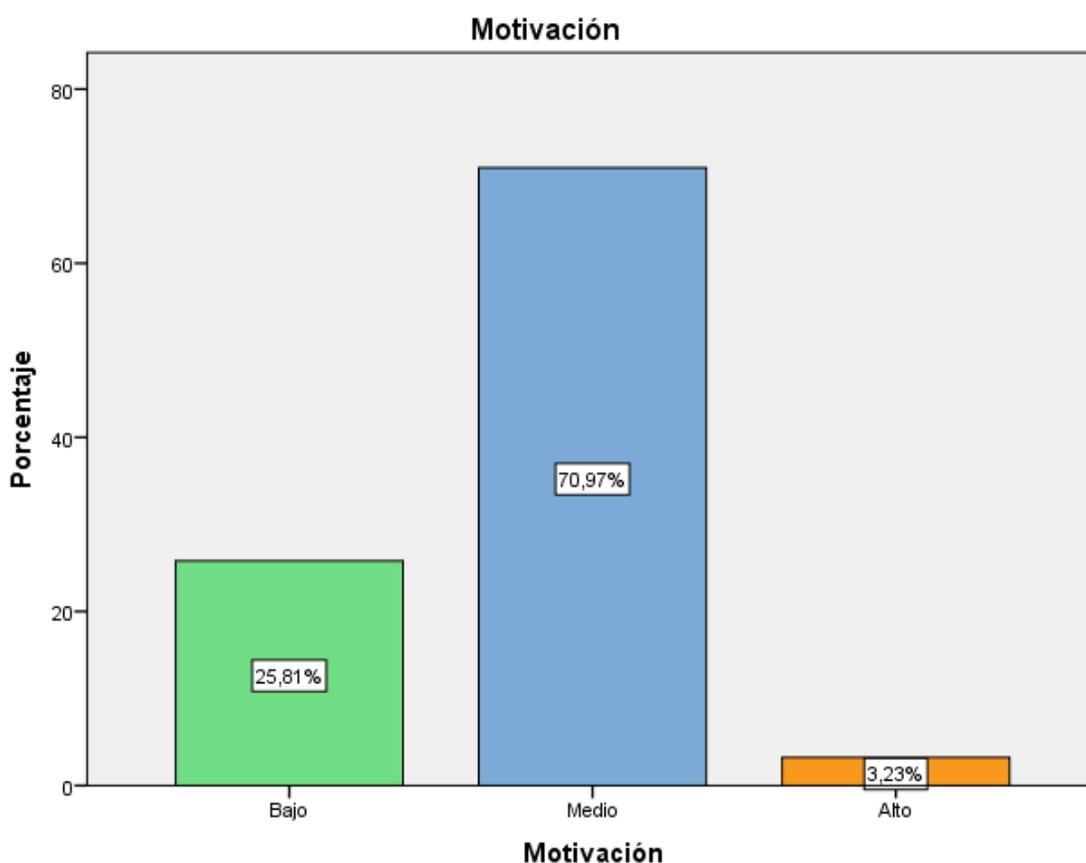


Figura 5. Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Motivación.

Interpretación:

De la tabla y figura se nota que 71.0% de los docentes encuestados muestran un nivel medio en la dimensión Motivación, 25.8% bajo y 3.2% un nivel alto.

Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes del Clima Institucional.

Determinar el clima institucional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

CLIMA INSTITUCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	19,4	19,4	19,4
	Medio	11	35,5	35,5	54,8
	Alto	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

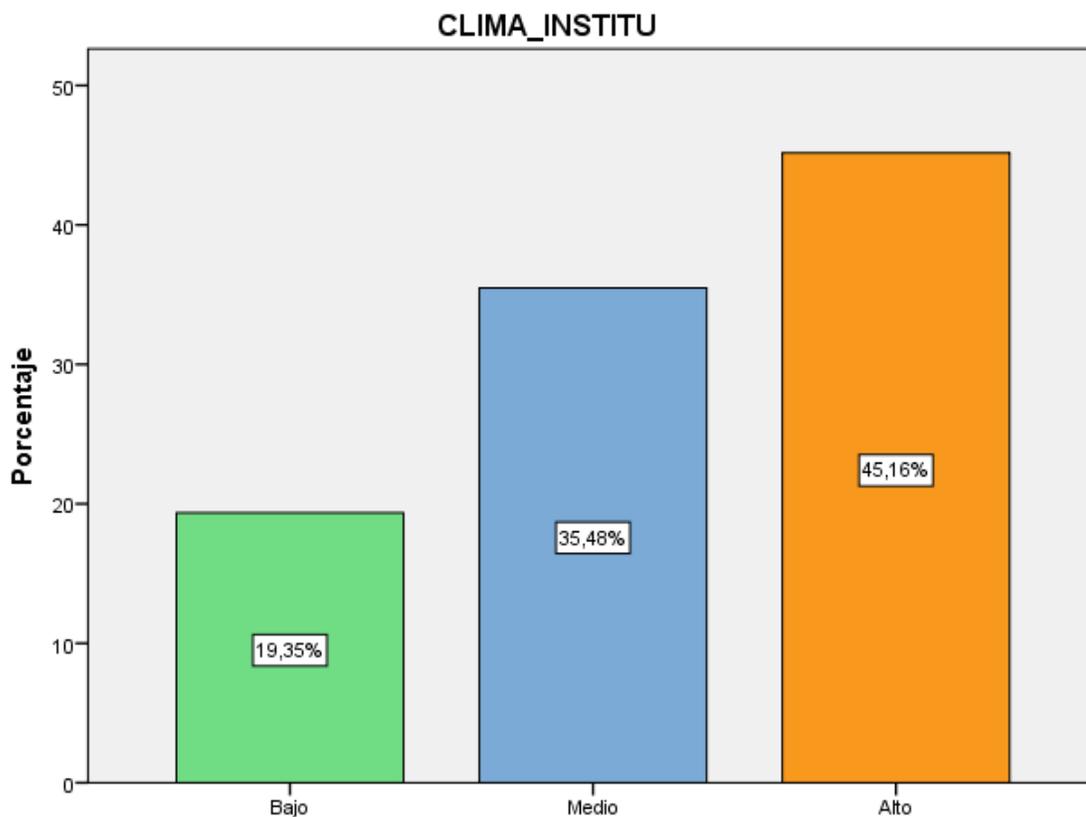


Figura 6. Distribución porcentual por niveles según el clima institucional.

Interpretación:

De la tabla y grafico se observa que 45.2% de los docentes encuestados muestran un nivel alto, 35.5% medio y 19.4% un nivel bajo.

3.2. Variable Desempeño Docente

Se identificó las dimensiones del desempeño docente en sus tres dimensiones (Planificación del trabajo Pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y Responsabilidades profesionales) de los docentes de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco. Asimismo se han establecido tres niveles Bajo, Medio, Alto el puntaje mínimo es 01 y el máximo es 48 puntos.

Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión planificación del trabajo pedagógico.

Planificación del trabajo pedagógico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	25,8	25,8	25,8
	Medio	15	48,4	48,4	74,2
	Alto	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0		

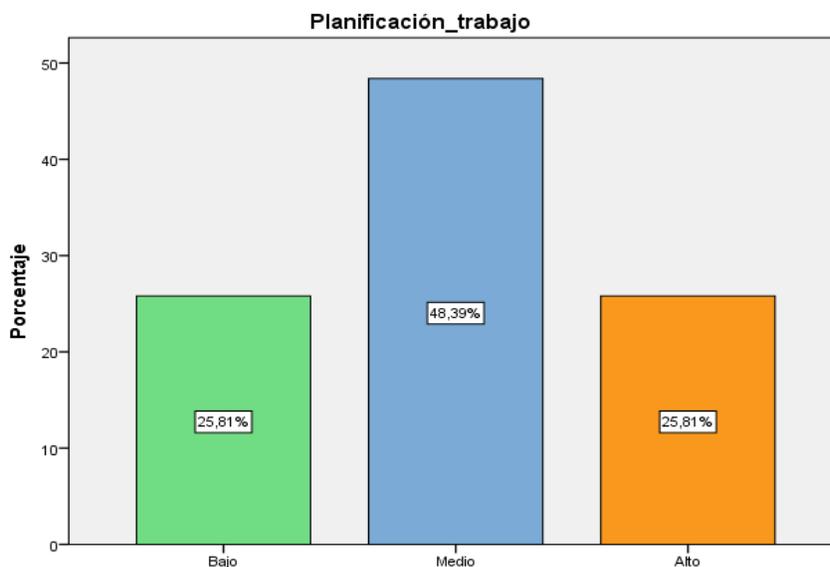


Figura 7. Distribución porcentual por niveles según la Dimensión planificación del trabajo pedagógico.

Interpretación: De la tabla y figura se observa que 48.4% de los docentes encuestados muestran un nivel medio y 25.8% bajo respectivamente.

Tabla 8: Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión responsabilidades profesionales.

		Responsabilidades profesionales			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Bajo	9	29,0	29,0	29,0
	Medio	15	48,4	48,4	77,4
	Alto	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

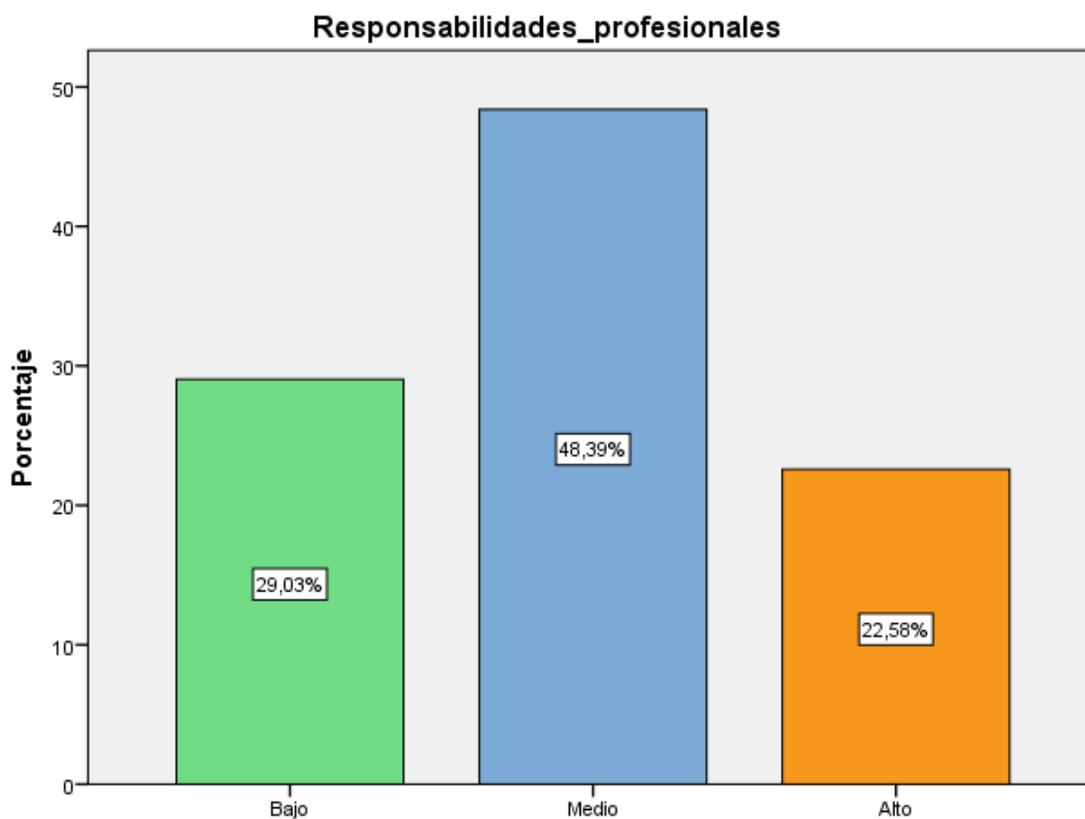


Figura 8. Distribución porcentual por niveles según la Dimensión responsabilidades profesionales.

Interpretación: De la tabla y figura se observa que 48.4% de los docentes encuestados muestran un nivel medio, el 29.0% bajo y el 22.6% alto.

Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Gestión de procesos de Enseñanza y Aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	16,1	16,1	16,1
	Medio	15	48,4	48,4	64,5
	Alto	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

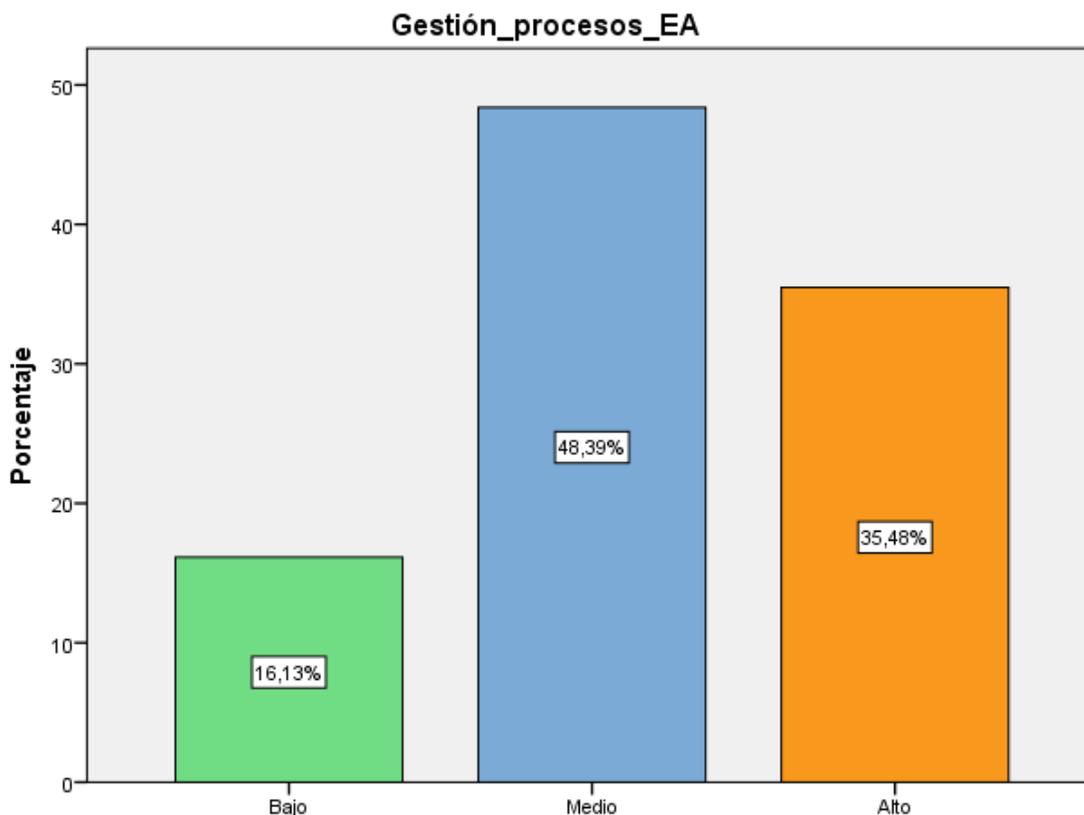


Figura 9. Distribución porcentual por niveles según la Dimensión Gestión de procesos de Enseñanza y Aprendizaje.

Interpretación: De la tabla y figura se observa que 48.4% de los docentes encuestados muestran un nivel medio, el 35.5% bajo y el 16.1% alto.

Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes del Desempeño Docente

		DESEMPEÑO DOCENTE			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	Bajo	5	16,1	16,1	16,1
	Medio	16	51,6	51,6	67,7
	Alto	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

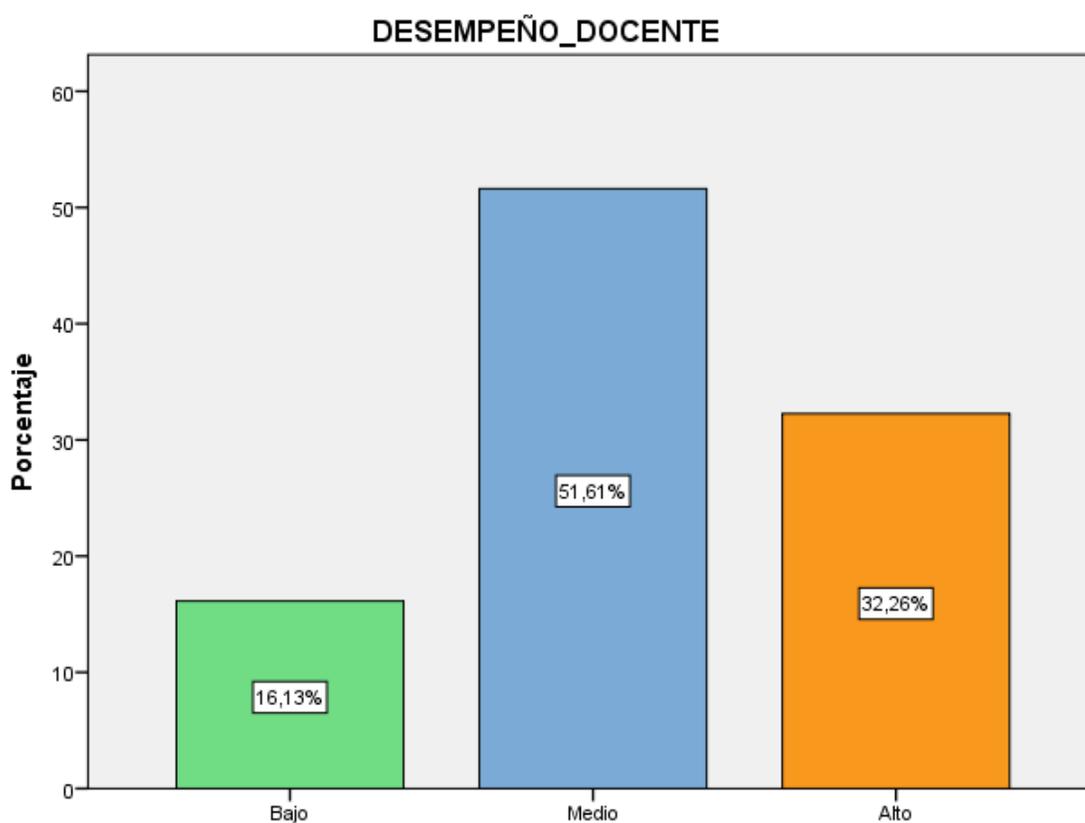


Figura 10: Distribución de frecuencias y porcentajes del Desempeño Docente

Interpretación: En cuanto al desempeño docente se observa que 51.6% de los docentes encuestados muestran un nivel medio, el 32.3% alto y el 16.1% bajo.

Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes de la Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente por dimensiones (dimensión Planificación del trabajo pedagógico) en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

H2. Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

Tabla cruzada Clima Institucional y Planificación del trabajo pedagógico

		Planificación del trabajo pedagógico						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%	n	%
CLIMA INSTITUCIONAL	Bajo	5	16,1%	1	3,2%	0	0,0%	6	19,4%
	Medio	2	6,5%	8	25,8%	1	3,2%	11	35,5%
	Alto	1	3,2%	6	19,4%	7	22,6%	14	45,2%
Total		8	25,8%	15	48,4%	8	25,8%	31	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,429 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	17,857	4	,001
Asociación lineal por lineal	12,650	1	,000
N de casos válidos	31		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,55.

Interpretación: Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo, al observar que el valor del grado de relación es de $.001 < 0.05$ de la prueba de χ^2 de Pearson. Lo que nos indica, que a medida que aumenta el puntaje de Clima Organizacional aumentara el puntaje de la dimensión de planificación del Trabajo pedagógico del desempeño docente.

Tabla 12: Distribución de frecuencias y porcentajes de la Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente por dimensiones (Dimensión Gestión Procesos de Enseñanza y Aprendizaje) en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

H3. Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

Tabla cruzada Clima Institucional Gestión Procesos de EA

		Gestión_procesos_EA						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%	n	%
CLIMA_INSTITU	Bajo	3	9,7%	3	9,7%	0	0,0%	6	19,4%
	Medio	2	6,5%	7	22,6%	2	6,5%	11	35,5%
	Alto	0	0,0%	5	16,1%	9	29,0%	14	45,2%
Total		5	16,1%	15	48,4%	11	35,5%	31	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,881 ^a	4	,008
Razón de verosimilitud	16,285	4	,003
Asociación lineal por lineal	12,313	1	,000
N de casos válidos	31		

Interpretación: Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de Gestión Procesos de Enseñanza y Aprendizaje del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo, al observar que el valor del grado de relación es de $.008 < 0.05$ de la prueba de χ^2 de Pearson.

Tabla 13: Distribución de frecuencias y porcentajes de la Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente por dimensiones (Dimensión Responsabilidades Profesionales) en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

H4. Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

Tabla cruzada clima institucional - Responsabilidades profesionales

		Responsabilidades Profesionales						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%		
CLIMA INSTITUCIONAL	Bajo	5	16,1%	1	3,2%	0	0,0%	6	19,4%
	Medio	2	6,5%	9	29,0%	0	0,0%	11	35,5%
	Alto	2	6,5%	5	16,1%	7	22,6%	14	45,2%
Total		9	29,0%	15	48,4%	7	22,6%	31	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,342 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	21,251	4	,000
Asociación lineal por lineal	11,655	1	,001
N de casos válidos	31		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,35.

Interpretación: Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de Responsabilidades Profesionales del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo, al observar que el valor del grado de relación es de $.000 < 0.05$ de la prueba de χ^2 de Pearson.

Tabla 14: Distribución de frecuencias y porcentajes de la Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente por dimensiones en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

H1. El clima Institucional se relaciona significativamente con y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

Tabla cruzada CLIMA_INSTITU*DESEMPEÑO_DOCENTE

		DESEMPEÑO_DOCENTE						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%		
CLIMA_INSTITU	Bajo	3	9,7%	2	6,5%	1	3,2%	6	19,4%
	Medio	2	6,5%	7	22,6%	2	6,5%	11	35,5%
	Alto	0	0,0%	7	22,6%	7	22,6%	14	45,2%
Total		5	16,1%	16	51,6%	10	32,3%	31	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,752 ^a	4	,045
Razón de verosimilitud	10,528	4	,032
Asociación lineal por lineal	7,005	1	,008
N de casos válidos	31		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,97.

Interpretación: Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de Gestión Procesos de Enseñanza y Aprendizaje del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo, al observar que el valor del grado de relación es de $.045 < 0.05$ de la prueba de χ^2 de Pearson.

IV. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que el clima organizacional de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco. Donde el 45.16% clasificó en el nivel alto y 35.48% nivel medio y 19.35% bajo, los datos se asemejan a los de DE LA CRUZ, E. y HUAMÁN A. (2015): que obtuvieron como resultados en el clima organizacional que un 9,4% es bajo, 37,5% medio, 53,1% alto; estos datos se rechaza a los encontrados por ALVA, J. (2017) que obtuvo como resultados que el 79.5% afirmó que existe un buen clima organizacional. Dichos resultados, se asemejan a los de AGUADO, J. (2012) que obtuvo que el clima organizacional presenta un nivel aceptable en 70,2 %, nivel regular un 26,3 % y óptimo un 3,5%.

El desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco. Del 100% un 51.6% en el nivel medio, 32.3% alto y 16.1% bajo estos datos se asemejan a los encontrados por ALVA, J. (2017) que obtuvo como resultados que el 100% afirma que existe un nivel alto de desempeño docente; Los datos no se asemejan a los de DE LA CRUZ, E. y HUAMÁN A. (2015): que obtuvieron el 9,4% presenta nivel bajo de desempeño, el 34,4% medio y 56,3% alto.

Existe relación directa significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión de planificación del trabajo pedagógico del personal de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco de ,001 estos datos no se asemejan a los de ALVA, J. (2017) que encontró una relación del 0,726 entre clima organizacional y desempeño laboral del docente; además, se asemejan a los de DE LA CRUZ, E. y HUAMÁN A. (2015): que obtuvieron una relación significativa 0,003. En cuanto a los resultados de la relación del clima institucional y el desempeño docente en la dimensión responsabilidades profesionales donde existe una relación.008. Respecto a la gestión de procesos de enseñanza y aprendizaje se obtuvo que existe una relación significativa de ,000. Respecto al resultado final del clima institucional y el desempeño docente se obtuvo un grado de relación de ,045 Por lo cual se acepta la hipótesis alternativa que indica

que el clima Institucional se relaciona significativamente con y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco. Estos datos se asemejan a los obtenidos por GUZMAN, A. (2015) que encontró una correlación significativa de 0,579 entre el clima organizativo y el desempeño docente. Y rechaza el resultado de ALVA, J. (2017) que encontró una relación del 0,726 entre clima organizacional y desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima organizacional en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco es alto en un 45.2%, medio 35.5% y 19.4% de nivel bajo
2. Se determinó que el desempeño docente en la dimensión planificación del trabajo pedagógico en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco fue 48.4% medio, 25.8% alto.
3. Se determinó que el desempeño docente en la dimensión responsabilidad profesional en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco fue 48.4% medio, 29.0% bajo y 22.6% alto.
4. Se determinó que el desempeño docente en la dimensión gestión de procesos de Enseñanza y aprendizaje en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco fue 48.4% medio, 35.5% alto y 16.1% bajo. Donde el resultado final del desempeño docente fue 51.6% de nivel medio, 32.3% alto y 16.1% bajo.
5. Los resultados mostraron que existe relación significativa ,045 entre el clima institucional y el desempeño docente, del personal de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la Dirección de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco. Propiciar un buen ambiente laboral asimismo implementar y ejecutar de manera conjunta un diseño institucional con el propósito de plantearse planes de mejoras continuas para optimizar la función docente.
2. a los docentes de la institución poner en práctica sus conocimientos adquiridos clima organizacional y de esa manera generar un entorno de trabajo más adecuados con el objetivo de elevar y mejorar el desempeño docente.
3. Se recomienda realizar investigaciones sobre clima institucional y desempeño docente el diferentes zonas del país y de esa manera tener una visión clara sobre las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de mejora como docentes de los diferentes niveles de enseñanza.

VII. REFERENCIAS

- Campos, C. (2013) "Modelo de asociación entre elementos de satisfacción y desempeño laboral en los docentes universitarios", [Tesis]. México: Universidad de Montemorelos
- Alva, J. (2017) "El Clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017". Recuperado el 12 de Enero del 2019 de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11749/alva_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sotelo, C. (2015) "Clima organizacional y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva pública Huaral, 2014" Recuperado el 20 de Enero del 2019 de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5567/Cristobal_RS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Loayza, Y. (2017) "El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ventanilla", Recuperado el 05 de Febrero del 2019 de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12851>
- Rosales, R. (2014) "Desempeño laboral docente y clima institucional de La institución educativa José Gálvez del distrito de Comas- 2013" Recuperado el 05 de Febrero del 2019 de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9662>
- Ferro, A. (2016) "Desempeño Directivo Y Clima Organizacional En La Unidad De Gestión Educativa Local De Cusco 2015". Recuperado el 10 de Febrero del 2019 de: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/511>
- De la Cruz. E. y Huamán, A. (2015) "Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en el Personal Del Programa Nacional Cuna Más En La Provincia De Huancavelica – 2015". Recuperado el 10 de Febrero del 2019 de: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1029>
- Degerencia (2016). Midiendo el clima organizacional. Obtenido de deGerencia.com.

Midiendo el clima organizacional, Recuperado el 19 de enero del 2019:
http://www.degerencia.com/articulo/midiendo_el_clima_organizacional

Lafourcade P. (1974) "Planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza superior" Buenos Aires, Argentina. Edit. Kapeluz.

Litwin, S. & Stinger, G. (1998), como atender el Clima y el comportamiento de una organización. México: Fondo de Cultura Económica. Recuperado el 22 de diciembre del 2018 de:
<https://documat.unirioja.es/descarga/articulo/2486886.pdf>

Likert, R. (2000) "Teoría del clima organizacional de Rensis Likert" Recuperado el 15 de febrero del 2019 de:
http://www.academia.edu/23158966/TEORIA_DEL_CLIMA_ORGANIZACION_AL_DE_RENSIS_LIKERT

Ministerio de Educación (MINEDU) (2014)- Guía de Evaluación del Aprendizaje/enseñanza Recuperado el 15 de febrero del 2019 de:
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Uribe, J. (2014). Clima Organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México: El Manual Moderno.

ANEXO N° 01
INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO

El presente cuestionario está dividido en dos partes las cuales son:

1.- CLIMA INSTITUCIONAL PARA LOS DOCENTES

INTRODUCCIÓN:

Estimado, Docente el presente estudio tiene el objetivo de Determinar el clima institucional según la percepción de los docentes. Por favor responda todos los ítems de este cuestionario. Si unos ítems le resultan irrelevantes o le parece que no está seguro o que no conoce la respuesta no la responda. Marcar con un aspa la respuesta que usted considere. Agradezco su colaboración.

NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4

N°	CLIMA INSTITUCIONAL	1	2	3	4
LIDERAZGO					
1.	Influye de alguna manera para que se lleve a cabo las actividades programadas en la institución educativa.				
2.	Asigna tareas de una manera justa y equilibrada de acuerdo a las capacidades del personal.				
3.	Influye para alcanzar las metas institucionales.				
4.	Está usted de acuerdo en cómo se está manejando el área en el que trabaja respecto a las metas que se tienen programadas.				
5.	Se siente que el estilo de liderazgo aplicado por su superior inmediato es el adecuado.				
TOMA DE DECISIONES					
6.	Organiza reuniones para tomar decisiones.				
7.	Su superior inmediata tiene una actitud positiva y abierta respecto a sus puntos de vista y escucha				

	sus opiniones e ideas sobre cómo llevar a cabo sus funciones.				
8.	Se adapta a las nuevas decisiones establecidas.				
9.	Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los docentes, estudiantes, padres de familia solo la organizaciones de la Institución Educativa.				
10.	Considera que es importante la participación de los padres de familia, estudiantes y otros trabajadores de la institución en la toma de decisiones que afectan a la I.E:				
COMUNICACIÓN					
11.	Existe comunicación fluida entre los superiores y los docentes, estudiantes, padres de familia.				
12.	Comunica inconvenientes y/o problemas que se suscitaron dentro del normal proceso laboral al superior inmediato				
13.	Fomenta la comunicación fluida y desarrolla el trabajo el intercambio de ideas.				
14.	La comunicación entre colegas es adecuada, fluida y cordial en todo momento.				
15.	Las obligaciones y funciones son dadas fluidamente por medio de comunicados tipiados.				
RELACIONES INTERPERSONALES					
16.	La relación entre colegas de trabajo en la organización.				
17.	Percibe Ud. Apoyo en sus funciones, metas programadas de sus superiores inmediatos				
18.	La organización cuenta con proyectos interno y define los objetivos del año escolar en la I.E. el trabajo a realizar.				

19.	Brindas apoyo moral a los compañeros de trabajo.				
20.	El director brinda apoyo al personal cuando se presentan dificultades de alguna índole.				
MOTIVACIÓN					
21.	En cuanto a las condiciones de infraestructura del puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, ruidos y otros) lo considera confortable.				
22.	Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en su labor como educador.				
23.	Considera que el sueldo es justo y equitativo por las funciones que desempeña diariamente.				
24.	Su superior realiza algunas acciones adicionales a sus funciones con el fin de cubrir algunas de las necesidades de los trabajadores.				
25.	Tiene autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de sus responsabilidades.				

2.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

INTRODUCCIÓN:

Estimado Docente el presente estudio tiene el objetivo de Determinar el desempeño Docente institucional. Por favor responda todos los ítems de este cuestionario. Si unos ítems le resultan irrelevantes o le parece que no está seguro o que no conoce la respuesta no la responda. Marcar con un aspa la respuesta que usted considere. Agradezco su colaboración.

1.	Deficiente
2.	Regular
3.	Bueno
4.	Muy bueno.

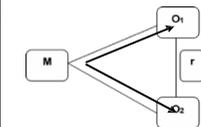
DESEMPEÑO DOCENTE					
Nro.	DIMENSIONES	Escala de valoración de la Autoevaluación			
PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO		1	2	3	4
1.	Las cualidades y debilidades de sus alumnos más relevantes son:				
2.	reconozco los estilos y ritmos de aprendizajes de mis alumnos y considero que es:				
3.	Considera que las habilidades, capacidades, competencias aptitudes en función con los documentos emitidos por el ministerio de educación y el plan estratégico Institucional de la escuela es:				
4.	Elección de las técnicas más apropiadas para desarrollar los contenidos para llevar a cabo una sesión de clase.				
RESPONSABILIDADES PROFESIONALES					
5.	Asistencia y puntualidad de sus colegas docentes a sus sesiones de clase es:				
6.	El desempeño de sus responsabilidades administrativas y laborales diarias es:				
7.	Colaboro ayudando a solucionar de modo pacífico los diversos desacuerdos que obstaculizan el normal funcionamiento de la Institución Educativa de manera:				
GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE					
8.	Se practica un buen nivel de confianza y respeto dentro del salón de clases (docente/ estudiante) es:				
9.	Promuevo la buena práctica de las relaciones afectivas en clase, el respeto mutuo, responsabilidad, solidaridad y confianza mutua entre unos y otros.				
10	Calidad de su comunicación verbal y no verbal entre el docente y los estudiantes , padres de familia es:				
11	Promueve la constante mejora de los aprendizajes de sus alumnos.				
12	Busca motivar a que sus alumnos alcancen desarrollar el pensamiento con creatividad y criticidad.				

ANEXO N° 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. SERAPIO CALDERÓN

LAZO DE LA VEGA PAUCARTAMBO – CUSCO, 2019

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLE INDEPENDIENTE - Clima Institucional	1. Liderazgo 2. Toma de decisiones 3. Comunicación 4. Relaciones interpersonales 5. Motivación	Diseño metodológico: Descriptivo, de corte transversal y Correlacional Tipología:  Dónde: M: Muestra constituida por docentes de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo Cusco, 2019 O1: Observación de la variable Clima Institucional.
¿Cuál es la relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco?	Determinar la relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.	H ₁ . El clima Institucional se relaciona significativamente con y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco. H ₀ . El clima Institucional no se relaciona significativamente con y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.		VARIABLE INDEPENDIENTE - Desempeño Docente	
Problemas Específicas:	Objetivos específicos:	Hipótesis Específicas:	VARIABLES INTERVINIENTES - Edad - Tipo de contrato - Años como Docente.		
1. ¿Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de Planificación del trabajo	1. Determinar el clima institucional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Serapio	H ₂ . Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente de la			

<p>pedagógico del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco?</p> <p>2. ¿Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco?</p> <p>3. ¿Existe relación significativa entre el clima Institucional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco?</p>	<p>Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.</p> <p>2. Identificar el desempeño docente según dimensiones (Planificación del trabajo Pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza/aprendizaje y Responsabilidades profesionales) en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.</p> <p>3. Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.</p>	<p>Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.</p> <p>H₃. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.</p> <p>H₄. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente de la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.</p>	<p>- Número de alumnos que tiene por aula.</p>		<p>O2: Observación de la variable Desempeño Docente.</p> <p>r: Relación entre las variables Clima Institucional y Desempeño Docente.</p> <p>Población Censal</p> <p>- 25 Docentes.</p> <p>Técnicas/ Instrumentos.</p> <p>Encuesta/ Cuestionario para ambas variables.</p> <p>Métodos De Análisis de Investigación:</p> <p>Prueba estadística Rho de Spearman.</p>
--	---	---	--	--	--

ANEXO N° 03

FICHA TÉCNICA N° 1

Instrumento Clima organizacional

ENCUESTA DE CLIMA INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

Autor: Adaptación realizada por Hilda Tejada Salas.

Año: 2019

Población en quienes se aplicó el cuestionario: Docentes de la Institución Educativa Serapio Calderón lazo de la vega.

Edad de los sujetos de estudio: Entre 25 y 65

Duración del cuestionario: De 15 a 25 minutos aproximado.

Ítems del cuestionario: La encuesta del Clima Organizacional está conformado por ítems 25, dividido en 5 dimensiones, los cuales hacen un puntaje mínimo de 100 puntos.

PUNTAJE	ÍTEMS	ESCALA
1	Nunca	BAJO
2	A veces	MEDIO
3	Casi siempre	
4	Siempre	ALTO

BAREMO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Liderazgo	01 - 10	11 - 16	17 - 20
Toma de decisiones	01 - 10	11 - 16	17 - 20
Comunicación	01 - 10	11 - 16	17 - 20
Relaciones interpersonales	01 - 10	11 - 16	17 - 20
Motivación	01 - 10	11 - 16	17 - 20
TOTAL	01 - 50	51 - 76	77 - 100

Características del cuestionario de Desempeño docente

Validez y confiabilidad: La Encuesta de Desempeño docente fue validado por juicio de expertos

FICHA TÉCNICA N° 2

Instrumento de Desempeño Docente

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Autor: Adaptación realizada por Hilda Tejada Salas.

Año: 2019

Población en quienes se aplicó el cuestionario: Docentes de la Institución Educativa Serapio Calderón lazo de la vega.

Edad de los sujetos de estudio: Entre 25 y 65

Duración del cuestionario: De 15 a 25 minutos aproximado.

Ítems del cuestionario: La encuesta del desempeño docente está conformado por 12 ítems, dividido en 3 dimensiones, los cuales hacen un puntaje mínimo de 48 puntos.

PUNTAJE	ÍTEMS	ESCALA
1	Deficiente	BAJO
2	Regular	MEDIO
3	Bueno	
4	Muy bueno	ALTO

BAREMO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Planificación del trabajo pedagógico	01 – 07	08 – 12	13 - 30
Responsabilidades Profesionales	01 – 05	06 – 09	10 - 30
Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	01 – 09	10 – 15	16 - 30
TOTAL	01 - 21	24 - 36	39 - 48

Características del cuestionario de Desempeño docente

Validez y confiabilidad: La Encuesta de Desempeño docente fue validado por juicio de expertos

ANEXO N° 04
REGISTRO FOTOGRÁFICO





“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SERAPIO CALDERON LAZO DE LA VEGA DEL DISTRITO DE PAUCARTAMBO, PROVINCIA PAUCARTAMBO Y DEPARTAMENTO DEL CUSCO, Suscribe;

HACE CONSTAR:

Que la Prof. **HILDA TEJADA SALAS**, docente que labora en la institución se apersonó solicitando la aplicación de un cuestionario a los docentes de mi representada, instrumento de aplicación del trabajo de tesis que lleva como título “**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SERAPIO CALDERON LAZO DE LA VEGA PAUCARTAMBO CUSCO**”, la cual fue aplicada el día martes 03 de marzo del presente año.

Constancia que se otorga a petición escrita de la interesada.

Paucartambo 12 de marzo 2019



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - PAUCARTAMBO
I.E. "SERAPIO CALDERÓN LAZO DE LA VEGA"

Mg. Carlos Gaspary Que
DIRECTOR

UNIVERSIDAD VILLAR VALLERON

El Clima institucional y el desempeño docente en la institución

Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega

Paucartambo – Cusco.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:
Br. Hilda Tejada Salas

ASESOR:
Dr. Wilberth Zagarra Salas

Resumen de coincidencias

24 %

1	www.sites.upicisa.ipn...	2 %
2	Entregado a EP NBS S...	2 %
3	mapsi psicologia.com	2 %
4	recursosbiblio.url.edu.gt	2 %
5	www.scribd.com	1 %
6	repositorio.uastral.ed...	1 %

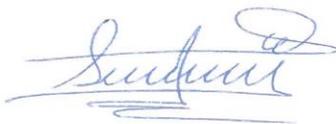
**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dr. Wilbert Zegarra Salas, docente de la experiencia curricular de Asesoramiento y Elaboración de Tesis (AET); y revisor del trabajo académico titulado: **El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco.**

Del estudiante: **TEJADA SALAS, Hilda** he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

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

Trujillo, 01 de marzo del 2019



Dr. Wilbert Zegarra Salas
Docente de Investigación UCV
DNI: 23899890



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **HILDA TEJADA SALAS**, identificado con DNI N° **29637482** egresado del Programa Académico de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x). no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “El Clima institucional y el desempeño docente en la institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado: en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33

Fundamentaron en caso de no autorización:

la Universidad en donde realicé dicha investigación solamente me ha dado la autorización para realizar la investigación, pero no para publicar los resultados a través de ningún medio.

FIRMA

DNI: 29637482



Trujillo, Marzo del 2019