



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente en la institución
educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. HUARCAYA MIRAYA, Mily Viviana

ASESOR:

Dr. ALVAREZ CHAVEZ, Willie

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

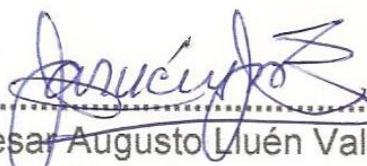
Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018

Página del Jurado



.....
Mg. Paúl Graciano Guarniz Herrera
Presidente



.....
M.C. Cesar Augusto Luén Vallejos
Secretario



.....
Dr. Willie Álvarez Chávez
Vocal

Dedicatoria

A Lilibeth Ricardina, Maya Viviana mis hijas, a mis padres Mario y Edith, mi esposo Roberto y toda mi familia por brindarme su apoyo y darme la fortaleza necesaria para poder alcanzar mis metas propuestas.

Mily Viviana

Agradecimiento

A los docentes de la universidad Cesar Vallejo, por haberme permitido obtener nuevos conocimientos que contribuirá a mi desarrollo profesional, a mi asesor de tesis por su permanente soporte en el desarrollo de la investigación de mi tesis, a mis amigos y compañeros de estudio por su apoyo y ánimo para lograr obtener el grado de maestra.

Agradecimiento

Al Dr. César Acuña Peralta, Rector fundador de la Universidad “Cesar Vallejo” por brindarme la oportunidad de cumplir una de mis metas, como es de realizarme como Magister con mención en gestión pública, mediante el trabajo de investigación titulado: “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018”.

Mi reconocimiento al Doctor Willie Álvarez Chávez, por su apoyo en la investigación y a todos los catedráticos de esta distinguida Universidad, de las cuales ellos tuvieron la amabilidad de compartir sus conocimientos y experiencias para el buen desenvolvimiento de mi formación profesional.

Al Director de la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla Grau, al Administrador y a todos los profesionales que laboran en esta Institución educativa, por haber facilitado la obtención de la información para poder culminar satisfactoriamente el trabajo de investigación y a los expertos quienes validaron los instrumentos, y brindaron sus sugerencias para mejorar los instrumentos de recojo de información en beneficio de la presente investigación.

La autora.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Huarcaya Miraya, Mily Viviana estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI N° 43136435, con la tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018".

Declaro bajo juramento que:

- ✓ He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- ✓ No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- ✓ Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- ✓ Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- ✓ Los datos presentados en los resultados son verídicos, no falsos, ni duplicados, ni plagiados y, por tanto, los resultados obtenidos en la tesis construirán aportes a la realidad investigada.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo de julio del 2018.

Huarcaya Miraya, Mily Viviana
DNI: 43136435

Presentación

Señores miembros del Jurado:

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, filial Abancay presento la Tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en nueve capítulos. En el primero se expone la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema formulación del problema, justificación, hipótesis relevancia, objetivo general y específicos. En el segundo capítulo se presenta el diseño de investigación, variables y Operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimientos de recolección de datos, métodos de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el capítulo tercero se presentan los resultados y la contratación de las hipótesis. En el capítulo cuarto discuten los resultados hallados. En el capítulo quinto se arriban a las conclusiones resultantes. En el sexto capítulo se exponen las recomendaciones. En el sétimo capítulo se describe las referencias bibliográficas. Finalmente se presentan los anexos correspondientes.

La Autora.

ÍNDICE

Página del Jurado.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Agradecimiento.....	v
La autora.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vii
Abstract.....	xii
I. Introducción.....	13
1.1. Realidad Problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	17
1.2.1. Antecedentes internacionales.....	18
1.2.2. Antecedentes nacionales.....	20
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.3.1. Clima organizacional.....	22
1.3.2. Dimensiones del Clima Organizacional.....	26
1.3.3. Desempeño docente.....	27
1.3.4. Dimensiones del Desempeño docente.....	31
1.4. Formulación del Problema.....	32
1.4.1 Problema general.....	32
1.4.2 Problemas específicos.....	32
1.5. Justificación del estudio.....	33
1.6. Objetivos.....	34
1.6.1 Objetivo General.....	34

1.6.2	Objetivos específicos.....	34
II.	Método	35
2.1	Diseño de Investigación	36
2.2	Variables.....	37
	Cuadro N° 01:	39
	Cuadro N° 02:	42
	Tabla 01	45
2.3	Población y muestra.....	45
2.3.1	Población.	45
2.3.2	Muestra.	45
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	46
2.4.1	Técnicas.....	46
2.4.2	Instrumentos.....	46
2.4.3	Validez.....	46
	Cuadro N° 03.	47
2.4.4	Confiabilidad de instrumentos	47
2.5	Método de análisis de datos.	49
2.6	Aspecto Éticos.	49
III.	Resultados.....	50
3.1.	Descripción.....	51
3.2.	Resultados descriptivos por variables.....	55
3.2.1.	Resultados para clima organizacional	55
	Tabla 02.....	55
3.2.2.	Resultados para dimensiones de Desempeño docente	56
	Tabla 3	56
	Tabla 4	57
	Tabla 5	58

3.2.3. Resultados para Desempeño docente	59
Tabla 6	59
3.2.4. Resultados para dimensiones de Desempeño docente	60
Tabla 7	60
Tabla 8	61
Tabla 9	62
IV. Discusión	64
V. Conclusiones.....	68
VI. Recomendaciones.....	71
VII. Referencias	74
Anexos	77
DECLARACIÓN JURADA	87

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla. En esta investigación se muestra la importancia que tiene el clima organizacional en el desempeño docente consecuentemente en la calidad de servicio que percibe los estudiantes, padres de familia y la población.

El estudio, corresponde a una investigación sustantiva y básica de tipo correlacional, en un diseño no experimental descriptivo correlacional, de corte transversal porque los datos fueron obtenidos en un solo momento y tiempo único, en una muestra de 40 personas que laboran en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla seleccionados de manera probabilística y al azar. Para lo cual se diseñó y elaboró un instrumento denominado encuesta de escala valorativa con 30 ítems, sobre las percepciones del clima organizacional en el desempeño docente, instrumentos que fueron sometidos a prueba de confiabilidad y validación por juicio de expertos. Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se utilizó el Ms Excel y el SPSS v21, que consistió en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis a través de la prueba asociación Tau de Kendall.

Los resultados de la investigación evidencian que en la variable clima organizacional, un 62.50% de la muestra perciben en las categorías de baja y regular y el 37.50 % en alta, en cuanto al desempeño docente el 80 % perciben en un nivel de baja y regular y el 20% en alta. Por lo tanto, el clima organizacional se correlaciona directa y significativamente con el desempeño docente, en un adecuado ambiente laboral mejor será el desempeño docente, por lo que se concluye que las variables en estudio están correlacionadas. El nivel de correlación es positiva alta, pues de acuerdo al nivel de relación el Rho el Spearman este es igual a 0,788.

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño docente.

La autora.

Abstract

The objective of this study was to determine the level of relationship that exists between the organizational climate and the teaching performance at the José María Arguedas Chuquibambilla Educational Institution. This research shows the importance of the organizational climate in the teaching performance consequently in the quality of service perceived by students, parents and the population.

The study corresponds to a substantive and basic correlational research, in a non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design because the data was obtained in a single moment and a single time, in a sample of 40 people working in the Educational Institution. José María Arguedas Chuquibambilla selected probabilistically and randomly. To this end, an instrument called a valuation scale survey with 30 items was designed and developed, on the perceptions of the organizational climate in the teaching performance, instruments that were submitted to reliability test and validation by expert judgment. For the processing and analysis of the data obtained, the Ms Excel and the SPSS v21 were used, which consisted of the statistical treatment and the hypothesis test through the Kendall Tau association test.

The results of the research show that in the variable organizational climate, 62.50% of the sample perceive participation in the low and regular categories and 37.50% among high, in terms of teacher performance 80% perceive in a low level and regular and 20% on high. Therefore, the organizational climate is directly and significantly correlated with the teaching performance, in an adequate work environment the better the teaching performance, so it is concluded that the variables under study are correlated. The level of correlation is positive and high, because according to the level of relationship the Spearman's Rho this is equal to 0.788.

Keywords: Organizational climate and teaching performance.

The author.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad el clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. Por lo anterior, en el presente trabajo se realiza una aproximación conceptual al tema, que permite demostrar la importancia del clima en la gestión del cambio en los sistemas organizacionales. De igual forma, se exponen las diferentes dimensiones y categorías a tener en cuenta para su medición las cuales giran en torno a los valores de la organización, las creencias, costumbres y prácticas institucionales, que permiten esclarecer las causas de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo y su incidencia en los cambios organizacionales. (García Solarte, 2011).

La actualidad en nuestro país el clima organizacional viene tomando gran importancia en las instituciones públicas ya que los involucrados de las altas direcciones son conscientes y que solamente se logrará alcanzar la calidad total en el servicio, al conocer y optimizar la relación entre estructura física, relaciones humanas y estrategias laborales que operan dentro de una organización, ello determinará la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la institución. Sin embargo, ya que las instituciones públicas albergan personal sumamente desgastados emocionalmente, esto causa la mala relación interpersonal entre compañeros de trabajo, la escasa motivación de logros, escasa capacitación, falta de oportunidades para ascender, bajo salario, deficiente logística para cumplir las labores encomendadas y en muchos casos la infraestructura es inadecuada. Los gerentes y/o administradores de las organizaciones públicas, programan actividades integradoras entre trabajadores; pero la falta de sostenibilidad de estas actividades y que lo final queda escrito en papales o simplemente anécdotas en las

instituciones. Y esta realidad no es ajena en las instituciones públicas en nuestra región Apurímac. Este es el caso de la institución educativa José María Arguedas, ya que somos una institución educativa de Jornada Escolar Completa, donde falta la implementan y capacitaciones a los coordinadores y docentes en la aplicación de las rubricas y mediante ellos los docentes lograran sus objetivos y otras necesidades primordiales que requiere la institución, en los que distorsionan las relaciones interpersonales entre los docentes. Sin embargo, existen problemas internos debido los acompañantes externos que vienen a monitorear a cada docente aplicando las rubricas, que interfieren negativamente en el desempeño de los trabajadores.

Los docentes antiguos, no se sienten satisfechos con las sesiones de clases que ya están establecidas en la plataforma del MINEDU, Además existe el malestar por el horario ya que se trabaja desde las 8:00 AM hasta las 3:45 pm, y sienten que algunas veces vulneran sus derechos, no existe un sistema de motivación y recompensas por el buen desempeño y los esfuerzos que los docentes realizan para cumplir y dar un valor agregado al servicio que brindamos en nuestra institución educativa.

El clima organizacional es un problema latente en nuestra organización, todos estos estudios ponen en manifiesto la gran importancia del clima organizacional en relación con otros factores que forman parte de la vida organizacional.

En el campo educativo, el clima organizacional es de gran importancia para el buen desempeño docente; si en las instituciones educativas existe un inadecuado clima, este termina por afectar la vida institucional, quebrando las relaciones interpersonales, que se resquebrajan por la falta de comunicación, malas decisiones o autoritarismo. Es necesario que existan líderes capaces de conducir a los miembros de una organización hacia el logro de las metas y objetivos organizacionales. Los directores, como líderes de las instituciones educativas deben ejercer su liderazgo directivo en forma democrática; su liderazgo pedagógico con sabiduría para orientar a los docentes en la difícil tarea de guiar a los estudiantes hacia aprendizajes de calidad.

Las instituciones educativas públicas requieren de agentes educativos que participen de manera activa en el proceso de lograr un adecuado clima organizacional en los diferentes entes de una institución educativa. La sociedad demanda escuelas y docentes comprometidos con el desarrollo social, aptos para educar a los niños y niñas y guiarlos por el largo y complejo camino de su aprendizaje. Los docentes necesitan convertirse en buenos mediadores entre los niños y el conocimiento y precisan de un líder (el director) que les haga sentirse seguros y apoyados en esa compleja tarea. A medida que los directores asuman su rol como líderes, guíen y apoyen a los docentes en la labor pedagógica y a medida que los docentes asuman su rol como educadores de la comunidad, la educación empezará a cambiar.

En la institución educativa José María Arguedas se observa que el clima organizacional no es la mejor; de alguna manera se relaciona con el desempeño del personal que labora en dicha institución. Además, es conveniente que se trabaje en la mejora de ambiente laboral, propiciando un adecuado clima organizacional en el cual las personas se sientan a gusto por lo tanto den lo mejor de sí. Esta situación dio lugar a la formulación de la pregunta ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas del distrito de chuquibambilla 2018? A partir de la cual determinamos la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de dicha institución. La investigación se realiza en la institución educativa José María Arguedas del distrito de Chuquibambilla, Provincia de Grau, Región Apurímac, comprendiendo a 45 docentes que laboran en dicha institución.

Los resultados del estudio debían servir para que las autoridades educativas del distrito de Chuquibambilla y los propios docentes que laboran en dicha institución evalúen la forma cómo se viene manejando las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la comunicación, en relación con el desempeño docente, Motivación al logro, planificación,

Evaluación, desde el trabajo de diversificación curricular, la planificación del trabajo pedagógico y la evaluación de los aprendizajes.

Sabemos que la educación y las instituciones educativas generan un proceso innovador y transformador, por lo que la gestión educativa tiene un rol importante. Los directores asumen la responsabilidad del éxito o el fracaso de la institución educativa con participación de todos los miembros de la comunidad educativa; principalmente el docente, quien es el protagonista de un buen clima organizacional y, por ende, tener un adecuado desempeño. El clima organizacional es fundamental para el buen funcionamiento de las de la institución, teniendo en cuenta que gran parte de la vida de cualquier individuo se desarrolla en una organización.

1.2. Trabajos previos

Según las indagaciones realizadas en las instituciones educativas del distrito de Chuquibambilla, Provincia de Grau, Región Apurímac, no se han encontrado investigaciones iguales o parecidos al presente estudio; pero de acuerdo a las averiguaciones realizadas a través de las bibliotecas en las universidades del país y fuera de ella, así como también en las diferentes páginas de Internet relacionados al presente tema, se halló trabajos que tienen alguna relación.

Este estudio como objetivo de describir el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas distrito Chuquibambilla, Provincia de Grau, Región Apurímac.

En la presente investigación las expectativas planteadas han sido logradas y se espera que sus resultados sean de utilidad a la institución educativa José María Arguedas distrito Chuquibambilla para hacer uso de las medidas adecuadas, tendientes a mejorar el clima organizacional, factor que contribuirá en el desempeño docente y mejorar el servicio en la institución educativa José María Arguedas distrito Chuquibambilla del distrito de Chuquibambilla, Provincia de Grau, Región Apurímac.

Por lo que, es necesario, se requiere la búsqueda de trabajos previos, y hecha la averiguación de estudios ejecutados en fechas anteriores, se halla estudios aproximados a la presente investigación:

1.2.1. Antecedentes internacionales

La tesis a nivel internacional denominada “clima organizacional y supervisión del desempeño docente en las instituciones de educación básica”, presentada por Fernández P.C, (2006) para optar el título de magister en supervisión educativa en la Universidad Rafael Urdaneta, país Ecuador, que trabajo con el diseño no experimental investigación de tipo correlacional, descriptiva, con una población de 497 docentes y una muestra de 107 docentes, haciendo uso de la técnica de encuesta, y habiendo arribado a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que es débil la relación entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica del circuito N° 1 del municipio marcibo, siendo ello indicativo de que las fluctuaciones de una de las variables de estudio, no causan fluctuaciones sustanciales en la otra, no estando vinculados sus comportamientos.
- Al identificar los factores del clima organizacional de las instituciones de educación básica del circuito N° 1 del municipio Maracaibo, se obtuvo que el mismo nivel global, presente tendencias similares entre los docentes que tienen una percepción favorable y desfavorable del ambiente organizacional, lo cual es el resultado de considerar de forma positiva las relaciones interpersonales y de participación, el liderazgo y la comunicación, mientras que mantuvieron una opinión desfavorable en cuanto a la toma de decisiones y la supervisión; ubicándose como divididas en cuanto a las remuneraciones.
- Al establecer las acciones administrativas y de consultoría en la supervisión del desempeño docente de las Escuelas Básicas del Circuito N° 1 del Municipio Maracaibo, observándose que fueron calificadas como positivas a nivel global, lo cual es el resultado de una valoración positiva de la planificación, evaluación, asesoría, promoción,

actualización y reconocimientos recibidos en el proceso de supervisión del desempeño docente. Se obtuvo una opinión negativa sobre la ejecución de la supervisión del desempeño docente.

- Se estableció la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la supervisión del desempeño docente en las instituciones de Educación Básica del Circuito N° 1 del Municipio Maracaibo, encontrándose que la relación obtenida fue débil, indicando que las áreas del ambiente organizacional no están relacionadas con las áreas de la supervisión del desempeño docente.

Así mismo en la tesis internacional de título “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, presentada por Medina M.A. (2017) para optar el grado de magister en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, país Ecuador, que trabajo tipo descriptivo y se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson. En el estudio tanto del clima organizacional como del desempeño participaron cincuenta (50) personas, habiendo arribado a las siguientes conclusiones:

- A primera vista, al comparar los resultados de la medición del momento 0 con el momento 1, se puede inferir que el clima organizacional si influye en el desempeño, aunque la incidencia se ubica en un nivel muy bajo. Puesto que la medición del clima organizacional se basa en percepción de los colaboradores, es de suponer que puede variar entre lo que percibe un individuo y otro sobre el mismo aspecto, y dependiendo de las circunstancias la misma persona puede percibir el mismo objeto de estudio de manera diferente en circunstancias distintas. Es lo que se puede concluir también, al analizar los resultados de las dos mediciones. Fueron evaluadas las mismas variables por los mismos colaboradores y los resultados son diferentes al comparar las dos mediciones.
- Los resultados sugieren que el clima organizacional y el desempeño docente son dos variables diferentes y complejas, sin embargo, es posible determinar la incidencia para intervenir oportunamente y mejorar la

percepción del clima laboral de la UESDG-Q y por lo tanto, el desempeño docente.

1.2.2. Antecedentes nacionales

La tesis a nivel nacional de (GREGORIO GARCÍA HERRERA, 2013) En su tesis: “*El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de cajay – 2013*”, La preocupación constante de los directores y docentes de las instituciones educativas a nivel nacional es encontrar un clima organizacional favorable para la convivencia armoniosa entre directivos, docentes y administrativos. El buen desempeño docente requiere que haya buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo y una buena comunicación.

- En las instituciones educativas del ámbito del distrito de Cajay se observó un deficiente clima organizacional y bajo desempeño docente.
- El presente estudio tiene como objetivo determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. En tal sentido, se planteó la pregunta ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Cajay, 2013? El trabajo se realizó partiendo del supuesto que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. La población estuvo constituida por 65 docentes de las 11 localidades que conforman el distrito de Cajay. Se trata de una investigación no experimental, transversal correlacional.
- El instrumento aplicado es un cuestionario sobre el clima organizacional y el desempeño docente compuesto de 30 ítems, 15 por cada variable. Mediante la opinión de los expertos, al 83.3% se determinó que el instrumento era válido para la investigación y mediante el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach ($\alpha = .905$) se comprobó que era fiable para recoger información sobre las variables. Los resultados del coeficiente de correlación rho de

Spearman demuestran que existe una relación moderada ($\rho = .528^{**}$) y muy significativa ($**p < .01$) entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Los problemas que presenta la educación en nuestro país actualmente son muchos, pero hay algunos que requieren una mayor atención por parte de los directores o personas de mayor jerarquía en las Instituciones Educativas. Hablar de un buen Desempeño Laboral por parte de los docentes, es hablar también del clima organizacional que se viva en las Instituciones Educativas, es decir, la plana docente trabajará adecuadamente siempre y cuando la organización se preocupe por el bienestar de ellos mismos, dándoles un buen trato, y además le permita desarrollar ventajas de crecimiento tanto personal como profesional. Por tanto, el objetivo de la investigación consistió en saber si existía relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de la Plana docente del Consorcio Educativo "TALENTOS". La investigación realizada demostró la falta de preocupación por las directoras para que exista un buen clima y que su plana docente se pueda desempeñar eficientemente; esto se pudo determinar a través de las encuestas y entrevistas que se utilizaron como métodos para recopilar información de los miembros de la organización. (Panta Rivadeneira, 2015)

Así mismo en la tesis nacional de (ECHEVARRIA, 2012) En su tesis: "*Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao*" La investigación es de tipo descriptivo simple con un diseño no experimental que buscó determinar el nivel del desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao -2009. La muestra es no probabilística disponible.

- ✓ Se aplicó tres instrumentos elaborado por el Ministerio de educación del Perú, adaptado por la autora y validado por juicio de expertos mediante V de Aiken con un alto nivel de validez y confiabilidad, dirigido a 22 docentes pertenecientes al Ministerio del Interior, Ministerio de Educación y APAFA, a 150 estudiantes y al subdirector

de formación general. Se miden tres dimensiones como planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje y responsabilidades profesionales. Los resultados dan a conocer un desempeño bueno según los docentes con 59,1%, estudiantes con 73,3% y subdirector de formación general con 59,1%. Concluyendo que existe una elevada tendencia a presentar niveles buenos de desempeño.

1.3. Teorías relacionadas al tema

La fundamentación científica del presente estudio, comprende los conceptos del clima organizacional y desempeño docente.

1.3.1. Clima organizacional

Los seres humanos están continuamente implicados a la adaptación una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se puede definir como un estado de adaptación. Tal adaptación no solo se refiere a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la satisfacción de las necesidades de pertenecía a un grupo social de estima y de autorrealización.

El clima organizacional está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes cuando esta es alta entre los miembros, el clima organizacional sube y se traduce en relaciona de satisfacción, animo, interés, colaboración, sin embargo, cuando la motivación entre los miembros baja, el clima organizacional tiende a bajar caracterizando por estado de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción.

Comunicación

Definición de comunicación:

- ✓ (FONSECA YERENA, 2000), comunicarse es llegar a compartir algo con nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significado de acuerdo con experiencias previas comunes.
- ✓ Según (Stanton William, 2007) la comunicación es la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte.
- ✓ Según (Lamb Charles, 2006) la comunicación es el proceso por el cual intercambiamos, compartimos significados mediante un conjunto común de símbolos.
- ✓ Según (Chiavenato, Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edición, 2006) la comunicación es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social.
- ✓ Según (Mary, 2005) la comunicación es la transferencia y la comprensión de significados.

Las personas no viven aisladas y tampoco son autosuficientes si no se relacionan continuamente con otras o con su ambiente por medio de la comunicación. La comunicación es la transferencia de información o de significado de una persona a otra. Dicho de otra forma, es el proceso por el cual se transmite la información y significados de una persona a otra. Así mismo es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos. El acto de la comunicación solo se puede realizar si existe otra persona receptora las organizaciones no pueden existir ni operar sin

comunicación, esta es la red que integra y coordina todas sus partes.

La comunicación constituye un procedimiento compuesto por cinco elementos que son:

1. **Emisor y fuente:** es la persona, cosa o proceso que emite un mensaje para alguien.
2. **Transmisor o codificador:** es el equipo que une la fuente al canal, codifica el mensaje emitido por la fuente para que se vuelva adecuado y disponible para el canal.
3. **Canal:** es la parte del sistema que alcanza la fuente con el destino los cuales pueden estar físicamente cerca o lejos.
4. **Receptor o decodificador:** es el equipo situado entre el canal y el destino.
5. **Destino:** es la persona, cosa o procedimiento al que se le envía el mensaje. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones", 2007)

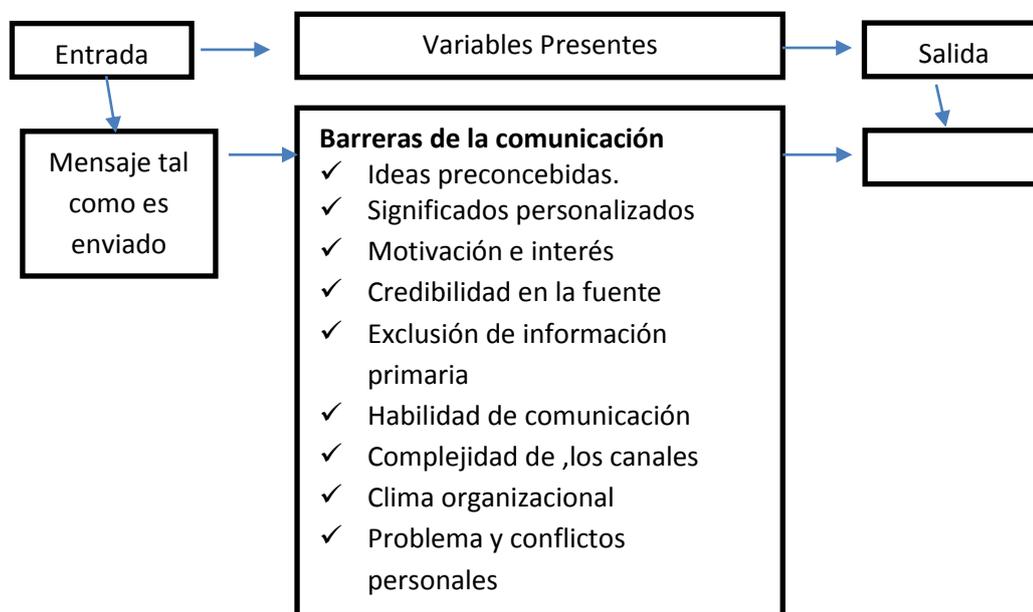
Barreras de la comunicación

El proceso de la comunicación humana está supeditada a muchas vicisitudes, existen barreras que funcionan como obstáculos o resistencias a la comunicación entre personas, algunas de las variables que intervienen en el proceso de la comunicación lo afectan profundamente, lo que hace el mensaje tal como se envía sea diferente al mensaje que se recibe.

Existen tres tipos de barreras para la comunicación humana: las barreras personales, las barreras físicas y las barreras semánticas.

1. **Las Barreras Personales:** son interferencias que provienen de las limitaciones, emociones y valores humanas de cada persona. Las barreras más comunes en el trabajo son los malos hábitos al escuchar, las emociones, las motivaciones, los sentimientos

personales. Las barreras personales pueden limitar o distorsionar la comunicación con las otras personas.



(Chiavenato, Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones", 2007)

HUMANAS	FISICAS	SEMANTICAS
limitaciones personales	Espacio físico	Interpretaciones de las palabras
hábitos de oír	Interferencias físicas	Traducción de idiomas
emociones	Fallas mecánicas	Significado de señales
preocupaciones	Ruidos ambientales	Significado de señales
sentimientos personales	Distancia	Decodificación de gestos
motivaciones	Acontecimientos locales	Sentidos de los recuerdos

(Chiavenato, Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones", 2007)

2. **Barreras Físicas:** son las interferencias que ocurren en el ambiente en el que se efectúa el proceso de comunicación. Un trabajo que puede distraer, una puerta que se abre en el transcurso de una clase, la distancia física entre las personas, un canal saturado, paredes que se interponen entre la fuente y el destino, ruidos estáticos en la comunicación por teléfono.
3. **Barreras Semánticas:** son las limitaciones o distorsiones que se deben a los símbolos a través de las cuales se efectúa la comunicación. Las palabras u otras formas de comunicación como gestos, señales, símbolos, pueden tener significados diferentes para las personas involucradas en el proceso de la comunicación que pueden distorsionar su significado.

1.3.2. Dimensiones del Clima Organizacional

1.3.2.1. Relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales constituye un papel importante en la sociedad debido a que se convive cotidianamente con diversas personas, mismas que conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes, debido a que ello se requiere de una convivencia sana para hablar de calidad de vida, y también lo denominamos como relaciones humanas que se establecen entre dos personas y son parte esencial de la vida en la sociedad, características del ser humano, en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental, dado que en todo acto en el que intervengan dos o más personas se considera una relación humana. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones", 2007).

1.3.2.2. Comunicación.

La comunicación es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones", 2007)

1.3.2.3. Trabajo en equipo

Mientras el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones", 2007)

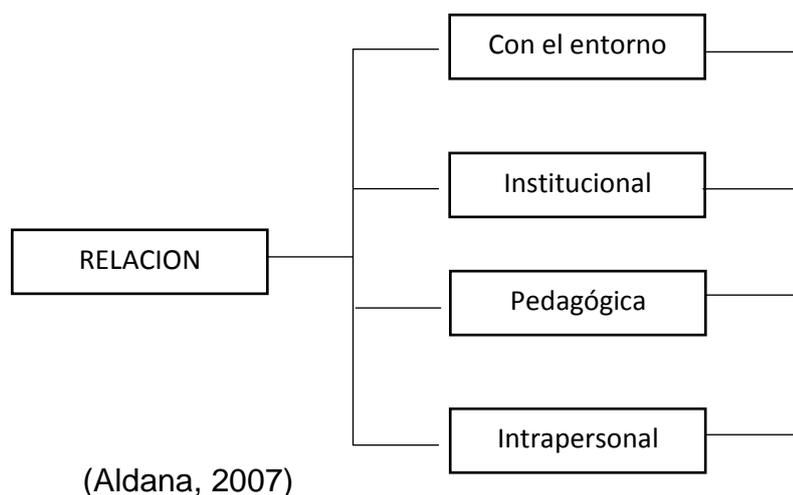
1.3.3. Desempeño docente

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

estándares que sirven de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. (Aldana, 2007)

Competencias del docente

El docente como profesional posee algunas competencias específicas muy propias para el desempeño de su labor. Como su actividad es de muy diversa índole, conviene definir dominios globales existen al menos, cuatro grandes campos en los cuales el docente despliega su actividad: el entorno, lo institucional, lo pedagógico, y lo intrapersonal. (Aldana, 2007)



✓ **Competencia para interactuar de manera armónica con el entorno.**

Interactuar de manera armónica con el entorno institucional y con el contexto sociocultural, generando conocimiento, ejerciendo la autonomía, procurando la cooperación y desarrollo de los lazos de afecto.

✓ **Competencia para construir un ambiente propicio en post de un proyecto educativo institucional.**

Interactuar de manera armónica con los otros colegas y demás miembros de la comunidad educativa trabajando de manera conjunta hacia la consecución de los grandes objetivos institucionales.

✓ **competencias para conocer y orientar al estudiante.**

Observar y descubrir en el estudiante manifestaciones que le permitan identificar su estado en cada uno de las dimensiones y aplicar estrategias para promover su desarrollo. (Aldana, 2007)

Principios de la evaluación.

Los principios son puntos de partida que dan solides a los procesos de evaluación entre los principios las relevantes son: la confiabilidad, la universalidad, la pertinencia y la concurrencia.

La confiabilidad, hace referencia al uso de procesos e instrumentos estandarizados, debidamente validados, que permitan reflejar el estado real del desempeño docente y usar los resultados con el grado de seguridad y veracidad.

La universalidad. Se refiere al uso de lenguajes y sistema de valoración que tengan la misma interpretación y significado de los diferentes contextos en los cuales se desempeña el docente.

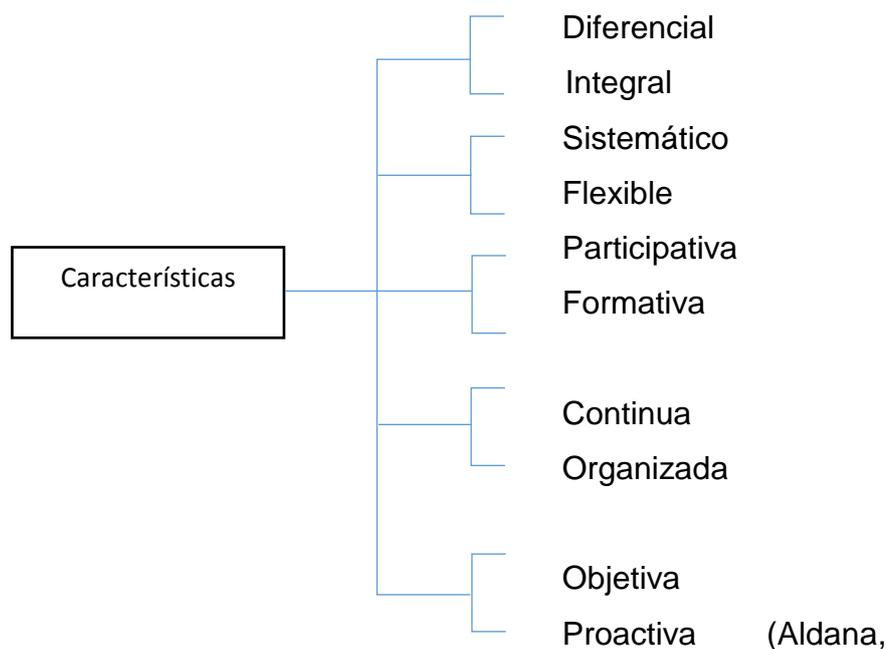
La pertinencia. Se relaciona con los aspectos que se evalúan en momento en los cuales se realiza y manejo de los resultados. Una evaluación pertinente tiene en cuenta los aspectos relevantes sin entrar en detalles. La pertinencia también hace referencia a la forma como se presentan los resultados y la definición de planes de mejoramiento adecuados para superar las falencias detectadas.

La concurrencia. Hace referencia a la posibilidad de hacer coincidir los diversos miembros de la comunidad educativa en el proceso evaluador la confluencia de los resultados de la evaluación del desempeño docente con los resultados de la evaluación de otros aspectos de la vida institucional como los procesos y los equipos de trabajo, a fin de integrar la información y lograr una visión más completa. (Aldana, 2007)

Características de la evaluación

Se hace indispensable las siguientes características:

La evaluación es **integral** porque tiene en cuenta los diferentes campos de acción del docente, es **diferencial**, analizar por separado cada uno de los aspectos, objeto de evaluación. Esta segunda característica permite superar un error cometido frecuentemente, conocido como “afecto del halo”, es **sistemática**, guarda relación con los propósitos y líneas de trabajo del proyecto educativo, con la concepción y estructura del currículo que se desarrolla, al mismo tiempo es flexible hay que toma en cuenta aspectos particulares del docente como actitudes, limitaciones y competencias individuales, es **participativa**, porque en ella intervienen los diferentes estamentos de la comunidad educativa, incluyendo el docente, **es continua**, al llevarse a cabo de manera permanente con bases en un seguimiento que realiza en los diferentes campos de acción, **es objetiva** , al intentar describir el estado real de los procesos de los cuales interviene el docente, **es proactivo**, porque se orienta a la definición de planes de mejoramiento .(Aldana, 2007).



2007, págs. 14-30)

1.3.4. Dimensiones del Desempeño docente

1.3.4.1. Capacidades pedagógicas.

Las actividades pedagógicas es uno de los dominios más complejos del trabajo humano naturaleza exitosa. Plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como un profundo conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas.

1.3.4.2. Disposición para la labor docente.

Es la labor que asumen los maestros en la transición de valores a la sociedad espera en general que las personas que ejercen la docencia inculquen valores positivos en los estudiantes, el respeto por las normas, la labor del maestro no se limita al tiempo de la jornada escolar, es necesario que prepare las clases, revise las tareas analice, analice el aprovechamiento de cada uno de sus alumnos, se actualice, planee las mejores estrategias y métodos de enseñanza

1.3.4.3. Responsabilidad laboral.

Se trata del grado de cumplimiento que logra de su primer deber como trabajador de la docencia asistir puntualmente a la escuela y sus clases y se trata de medir la asistencia y el grado de participación del docente en las sesiones de trabajo metodológicos que realizan y contribuye al enriquecimiento del acervo pedagógico y al cumplimiento de las normativas si el docente a recibido alguna sanción disciplinaria en el periodo lectivo.

1.4. Formulación del Problema.

Para el desarrollo de la presente investigación se desprenden las siguientes preguntas:

1.4.1 Problema general

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente de la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Los problemas específicos para este estudio estuvieron formulados de la siguiente manera:

- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018?
- ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018?
- ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018?

1.5. Justificación del estudio.

Es beneficioso la realización del trabajo ya que, mediante ella, se puede determinar el nivel de relación que existe entre las dos variables, y concluir cual es el correcto funcionamiento y proceso que debemos realizar para llegar a un óptimo desempeño laboral basado en un adecuado clima organizacional.

Los resultados del estudio se refleja en las indagaciones, informaciones realizadas mediante la aplicación de encuestas, los cuales servirán de consulta o sugerencia a los profesionales de la población, a las autoridades, funcionarios, docentes de la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla y demás instancias educativas de la provincia y región, población en general en lo referente al Clima Organizacional y desempeño docente, para una acertada toma de decisiones, lo cual incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones educativas habidas en nuestro país.

Para otros investigadores, el presente estudio sirve como base para abrir nuevos espacios en el conocimiento, tales como los relacionados con Clima Organizacional y desempeño docente, que permita mejorar el servicio educativo.

El presente trabajo Ayudará a resolver los problemas de carencia académica que demanda es estudiantado.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla, 2018.

1.6.2 Objetivos específicos.

Los objetivos específicos de esta investigación fueron las siguientes:

Objetivo Especifico 1

Determinar en qué medida las relaciones interpersonales se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018.

Objetivo Especifico 2

Determinar en qué medida la comunicación se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018.

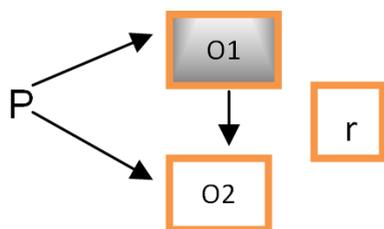
Objetivo Especifico 3

Determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018.

II. Método

2.1 Diseño de Investigación

El diseño del presente estudio de investigación es no experimental de tipo descriptivo correlacional, tal como se muestra en el siguiente esquema:



Dónde:

P = Población

O = Observaciones obtenidas de cada una de las variables.

X = Variable de estudio 1: Clima Organizacional.

Y = Variable de estudio 2: Desempeño docente.

r = La relación existente entre las variables de estudio.

(Hernandez, 2010) señala que los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

La presente investigación su propósito fue describir las variables Clima Organizacional y su relación con el Desempeño docente a percepción de los docentes de la en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla provincia Grau región Apurímac.

Metodología de la investigación.

(Hernandez, 2010) sostiene que la metodología consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. Por lo tanto, para realizar estudios cuantitativos es indispensable

contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo.

En el presente trabajo de investigación se ha empleado el método cuantitativo, lo que permite establecer el tipo de correlación existente entre las dos variables estudiadas.

Tipo de estudio

Landeau, (2007) menciona que el tipo de investigación es No experimental / Sustantiva – Básica “Este tipo de investigación se realiza para obtener nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato. Tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico sin preocuparse de su aplicación práctica y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general”.

2.2 Variables.

2.2.1 Variable1: Clima Organizacional

Es el ambiente interno existente entre los miembros de la organización el cual está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados. Cuando tienen una gran motivación, el clima motivacional permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración. (Chiavenato, 2001)

2.2.2 Variable 2: Desempeño Docente

El desempeño docente es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, el estudiante y el entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula, y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (Montenegro, 2007)

2.2.3 Operacionalización de variables

El presente estudio, operacionalizó las variables de estudio clima organizacional para valorar la influencia de esta sobre el desempeño docente en en la Institución Educativa José maría Arguedas Chuquibambilla, a partir de las dimensiones que se han considerado para la tesis. Todo este componente que se realizó se describe a continuación:

Cuadro N° 01:

Operacionalización de las variables

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL. Es el ambiente interno existente entre los miembros de la organización el cual está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados. Cuando tienen una gran motivación, el clima</p>	<p>El clima organizacional es el grado de motivación que tienen los docentes de la IE José María Arguedas, mediante las Relaciones interpersonales, comunicación y trabajo en equipo que se son valoradas por los padres de familia,</p>	<p>DIMENSION 1. Relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales constituye un papel importante en la sociedad debido a que se convive cotidianamente con diversas personas, mismas que conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes, debido a que ello se requiere de una convivencia sana para hablar de calidad de vida, y también lo denominamos como relaciones humanas que se establecen entre dos personas y son parte esencial de la vida en la sociedad, características del ser humano, en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones</p>	<p>Valores Actitud Equipo de trabajo Falta de comunicación Cambios sociales</p>

<p>motivacional permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración. (CHIAVENATO, 2001)</p>	<p>autoridades locales y del nivel regional.</p>	<p>interpersonales tienen un papel fundamental, dado que en todo acto en el que intervengan dos o más personas se considera una relación humana (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones", 2007)</p>	
		<p>DIMENSION 2. Comunicación. La comunicación es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones", 2007)</p>	<p>Información Motivación Apoyo para superar los obstáculos Métodos de trabajo Preparación para realizar el trabajo</p>

		<p>DIMENCION 3. Trabajo en equipo</p> <p>Mientras el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos"El capital humano de las organizaciones", 2007)</p>	<p>Compromiso Reconocimiento Comparte y celebra logros Reuniones Confianza</p>
--	--	---	--

Cuadro N° 02:

Operacionalización de las variables

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 2</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE.</p> <p>- El desempeño docente es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, el estudiante y el entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el</p>	<p>Es la labor que desarrolla el docente de la IE José María Arguedas, para brindar los servicios académicos consecuentemente en la mejora de las capacidades pedagógicas, Disposición para la labor docente y Responsabilidad laboral.</p>	<p>DIMENSIÓN 1:</p> <p>Capacidades pedagógicas.</p> <p>la actividad pedagógica uno de los dominios más complejos del trabajo humano su naturaleza exitosa. Plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como un profundo conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas. Aquella actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los escolares en función de los objetivos que plantea la sociedad a la formación de las nuevas generaciones. (Veloz, 2004)</p>	<p>Dominio del contenido que imparte</p> <p>Nivel de conocimiento que brinda a sus alumnos.</p> <p>Nivel de información actualizada que logra sobre el estado de aprendizaje de sus alumnos.</p> <p>Grado de autonomía y nivel de creatividad.</p> <p>Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos.</p>

<p>contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula, y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.</p>	<p>DIMENSIÓN 2:</p> <p>Disposición para la labor docente.</p> <p>Es la labor que asumen los maestros en la transición de valores a la sociedad espera en general que las personas que ejercen la docencia inculquen valores positivos en los estudiantes, el respeto por las normas, la labor del maestro no se limita al tiempo de la jornada escolar, es necesario que prepare las clases, revise las tareas analice, analice el aprovechamiento de cada uno de sus alumnos, se actualice, planee las mejores estrategias y métodos de enseñanza (Veloz, 2004)</p>	<p>Satisfacción con la labor que realiza.</p> <p>Expectativas que tiene con respecto al desarrollo y al aprendizaje de sus alumnos.</p> <p>Lograr un alto grado de motivación en sus alumnos.</p> <p>Mejoramiento de la calidad educativa.</p> <p>Innovación y desarrollo.</p>
	<p>DIMENSION 3:</p> <p>Responsabilidad laboral.</p> <p>Se trata del grado de cumplimiento que logra de su primer deber como trabajador</p>	<p>Asistencia y puntualidad.</p> <p>Reuniones para la</p>

		<p>de la docencia, asistir puntualmente a la escuela y sus clases y se trata de medir la asistencia y el grado de participación del docente en las sesiones de trabajos metodológicos que se realizan y contribuyen al enriquecimiento del acervo pedagógico y el cumplimiento de la normativa, si en docente ha recibido alguna sanción en el periodo lectivo. (Veloz, 2004)</p>	<p>reflexión entre docentes. Promover actividades. Compromiso. Cumplimiento de los documentos normativos del MINEDU.</p>
--	--	---	--

Las variables en el presente estudio fueron categorizadas de la siguiente manera:

Tabla 01

Escala de medición de las variables

VARIABLE	Clima organizacional	Desempeño docente
TIPO	Cualitativa Ordinal	Cualitativa Ordinal
ESCALA DE MEDICIÓN	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.
CATEGORIAS	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)

Nota: Elaboración propia.

2.3 Población y muestra.

2.3.1 Población.

La población, objeto de estudio, está constituida por docentes nombrados y contratados de la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla Provincia Grau, Región Apurímac, un total de 40 docentes.

2.3.2 Muestra.

La muestra se determina a partir de la población cuantificada, cuando es imposible medir cada una de las unidades de la población, debiendo ser la muestra representativa (Hernandez, 2010) Para determinar el tamaño de muestra se aplica la siguiente fórmula

Para el presente estudio se consideraremos la población total de 40 docentes .

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnicas

Al respecto, (Landeau, 2007) expresan que la “técnica de la encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz”. Sobre los beneficios del cuestionario, estos mismos autores, indican que el cuestionario “recoge de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta”.

El presente trabajo de investigación emplea la técnica de la encuesta, lo cual permite recoger la información relevante sobre la relación que existe en el nivel clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas de Chuquibambilla provincia Grau Región Apurímac.

2.4.2 Instrumentos

El instrumento del presente estudio contempla 30 ítems, distribuidos de la siguiente manera.

- Para la dimensión relaciones interpersonales: 05 ítems.
- Para la dimensión comunicación: 05 ítems.
- Para la dimensión trabajo en equipo: 05 ítems.
- Para la dimensión capacidades pedagógicas: 05 ítems.
- Para la dimensión disposición para la labor educativa: 05 ítems.
- Para la dimensión responsabilidad laboral: 05 ítems.

Considerando la siguiente valoración: Muy malo, Malo, Regular, Bueno y Muy bueno

2.4.3 Validez

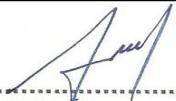
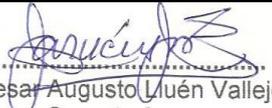
Hernández et al. (2010), señalan que “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que busca medir”.

En el presente estudio el instrumento utilizado, fue validado mediante la consulta de tres (3) expertos, en el tema de clima organizacional y desempeño docente,

con el propósito de certificar objetivamente si el contenido identifica contrastes y elementos suficientes para el recojo de datos.

Cuadro N° 03.

Validación por juicio de expertos.

N°	experto	Juicio
1	Dr. Willy Álvarez Chávez	 Dr. Willie Álvarez Chávez Vocal
2	Dr. Paul Graciano Huarmiz Herrera	 Mg. Paul Graciano Guarniz Herrera Presidente
3	Mg. Cesar Augusto Lluen Vallejos	 M.C. Cesar Augusto Lluen Vallejos Secretario

Fuente: Elaboración propia.

El promedio de valoración es del es aplicable y comprobando con los valores porcentuales y los niveles de validez el instrumento correspondiente al nivel de excelente.

2.4.4 Confiabilidad de instrumentos

Entenderemos como confiabilidad a la capacidad del instrumento para medir de forma consistente y precisa la característica que se pretende medir, incluyendo en si dos conceptos importantes cuales son los de consistencia interna y estabilidad temporal.

Para el presente estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta, usada en cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares.

El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de

elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos el siguiente tabla.

En este caso para la fiabilidad de los datos se está utilizando el alfa de cronbach como se muestra en la tabla siguiente:

Para la VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.877	15

En la tabla que se muestra el alfa de Cronbach (0.877) se acerca a 1 mayor es la fiabilidad de la escala de medición, en otras palabras, es Buena, con un numero de 15 ítems.

Para la VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.893	15

En la tabla que se muestra el alfa de Cronbach (0.893) se acerca a 1 mayor es la fiabilidad de la escala de medición, en otras palabras, es excelente, con un numero de 15 ítems.

2.5 Método de análisis de datos.

Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección serán organizados, resumidos y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos con el apoyo del software IBM SPSS STATISTIC versión 21 y Excel.

Dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, usaremos la prueba estadística de τ de Kendall, que nos indica si estas variables están asociadas y en qué medida, para ello usaremos los dos tipos de pruebas que existen para Rho Spearman:

- Rho Spearman: Medida no paramétrica de la correlación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.

La fórmula usada para el cálculo de esta medida está dada por:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

- **Interpretación el valor de “Tau-b”:**
 - De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
 - De 0.20 a 0.39 Baja correlación
 - De 0.40 a 0.69 Moderada correlación
 - De 0.70 a 0.89 Alta correlación
 - De 0.90 a 1.00 Muy alta correlación

2.6 Aspecto Éticos.

En el presente estudio se realizó por la suscrita respetando los derechos del autor mencionadas en las citas respectivas. La aplicación del cuestionario se realizó en forma anónima por los docentes a fin de obtener resultados verídicos.

III. Resultados

3.1. Descripción.

A continuación, presentamos los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

La siguiente tabla muestra si existe o no relación entre la Variable: Clima organizacional y desempeño docente.

Prueba de Hipótesis:

H₀: no existe relación entre la Clima organizacional y desempeño docente

H_a: Existe relación entre la Clima organizacional y desempeño docente

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Correlaciones			
			VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	0.788**
		P-Valor	0.000
		N	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Como se observa en la tabla anterior P-Valor = 0.000, es menor que 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en que se demuestra que existe relación altamente significativa en ambas variables en estudio.

Con el respecto al nivel de relación el Rho de Spearman es igual a 0.788, por lo que existe relación positiva Alta.

2. La siguiente la tabla muestra si existe o no relación entre la VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL y el Relaciones Interpersonales

Prueba de Hipótesis:

H₀: no existe relación entre el CLIMA ORGANIZACIONAL y el Relaciones Interpersonales

H_a: Existe relación entre el CLIMA ORGANIZACIONAL y el Relaciones Interpersonales

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Correlaciones			
			DIMENSIÓN: Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	0.709**
		P-Valor	0.000
		N	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Como se observa en la tabla anterior P-Valor = 0.000, es menor que 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en que se demuestra que existe relación significativa en ambas variables en estudio.

Con el respecto al nivel de relación el Rho de Spearman es igual a 0.709, por lo que existe relación positiva Alta.

3. La siguiente la tabla muestra si existe o no relación entre la VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL y la comunicación

Prueba de Hipótesis:

H₀: No existe relación entre el CLIMA ORGANIZACIONAL y la comunicación

H_a: Existe relación entre el CLIMA ORGANIZACIONAL y la comunicación

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Correlaciones			
			DIMENSIÓN: Comunicación
Rho de Spearman	VARIABLE	Coeficiente de correlación	0.707**
	2:	P-Valor	0.000
	DESEMPEÑO DOCENTE	N	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Como se observa en la tabla anterior P-Valor = 0.000, es menor que 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en que se demuestra que existe relación significativa en ambas variables en estudio.

Con el respecto al nivel de relación el Rho de Spearman es igual a 0.707, por lo que existe relación positiva Alta.

4. La siguiente la tabla muestra si existe o no relación entre la VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL y el trabajo en equipo

Prueba de Hipótesis:

H0: No existe relación entre el CLIMA ORGANIZACIONAL el trabajo en equipo

Ha: Existe relación entre el CLIMA ORGANIZACIONAL y el trabajo en equipo

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Correlaciones			
			DIMENSIÓN: Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	VARIABLE 2:	Coeficiente de correlación	0.780
	DESEMPEÑO	P-Valor	0.000
	DOCENTE	N	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Como se observa en la tabla anterior P-Valor = 0.000, es menor que 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en que se demuestra que existe relación significativa en ambas variables en estudio.

Con el respecto al nivel de relación el Rho de Spearman es igual a 0.780, por lo que existe relación positiva Alta.

3.2. Resultados descriptivos por variables.

3.2.1. Resultados para clima organizacional

Tabla 02

Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL	Baja	0.0%
	Regular	62.5%
	Alta	37.5%
	Total	100.0%

Nota: Elaboración propia

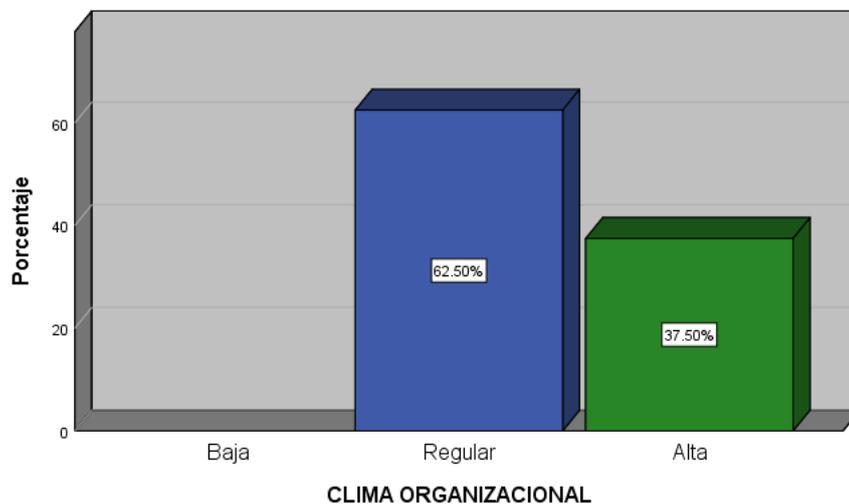


Figura 01. Clima Organizacional

Interpretación y análisis:

En tabla como en el gráfico se puede visualizar que, en la Variable de Clima Organizacional, el 62.50% de la población en estudio tiene una opinión que, en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla, con respecto Clima Organizacional es Regular, mientras que 37.50% opina que es Alta, un 0.00% es Baja. por lo que tiene una opinión no favorable con respecto a esta dimensión.

Analizando los resultados, se puede manifestar que el Clima Organizacional, tienen una percepción en los niveles de regular, situación que debería tomarse en cuenta para el mejorar en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla

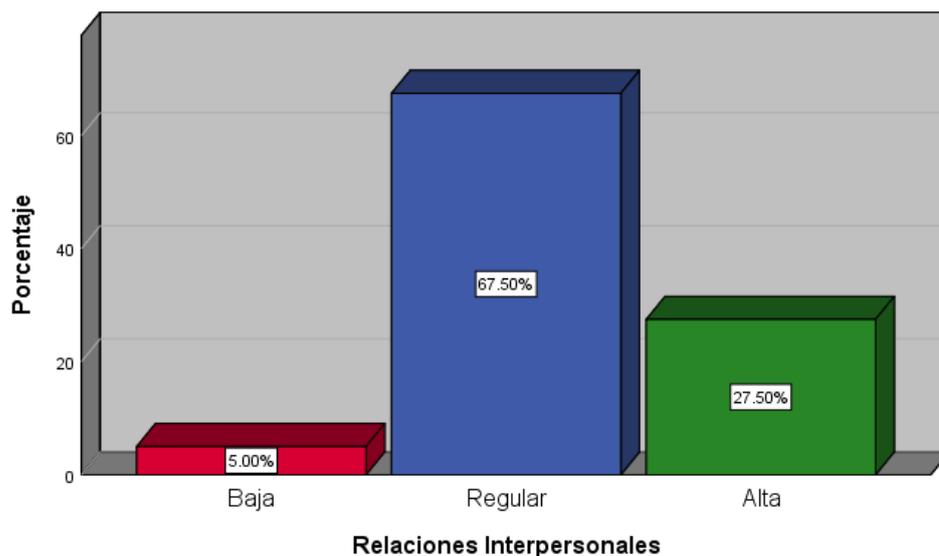
3.2.2. Resultados para dimensiones de Desempeño docente

Tabla 3

Relaciones interpersonales.

Relaciones Interpersonales	Baja	5.0%
	Regular	67.5%
	Alta	27.5%
	Total	100.0%

Nota: Elaboración propia



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura 02. Relaciones Interpersonales

Interpretación y análisis:

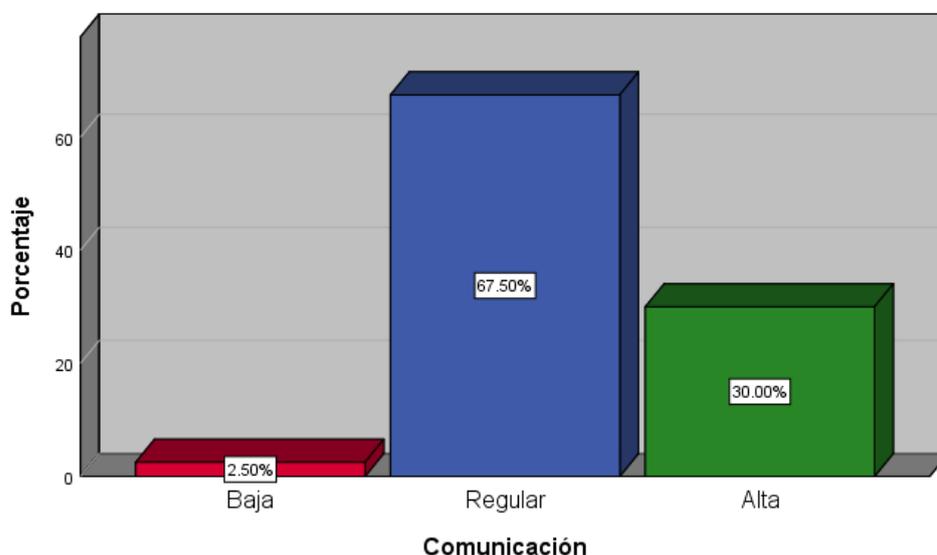
En tabla como en el gráfico se puede visualizar que, en la Dimensión de Relaciones Interpersonales, el 67.50% de la población en estudio tiene una opinión que, en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla, con respecto Relaciones Interpersonales es Regular, mientras que 27.50% opina que es Alta, un 5% es Baja. por lo que tiene una opinión no es tan favorable con respecto a esta dimensión.

Analizando estos resultados se aprecia el nivel predominante de las relaciones interpersonales en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla es regular.

Tabla 4
Comunicación

Comunicación	Baja	2.5%
	Regular	67.5%
	Alta	30.0%
	Total	100.0%

Nota: Elaboración propia



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura 02. Comunicación

Interpretación y análisis:

En tabla como en el gráfico se puede visualizar que, en la Dimensión de Comunicación, el 67.50% de la población en estudio tiene una opinión que, en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla, con respecto Comunicación es Regular, mientras que 30% opina que es Alta, un 2.50% es Baja. por lo que tiene una opinión no es tan favorable con respecto a esta dimensión.

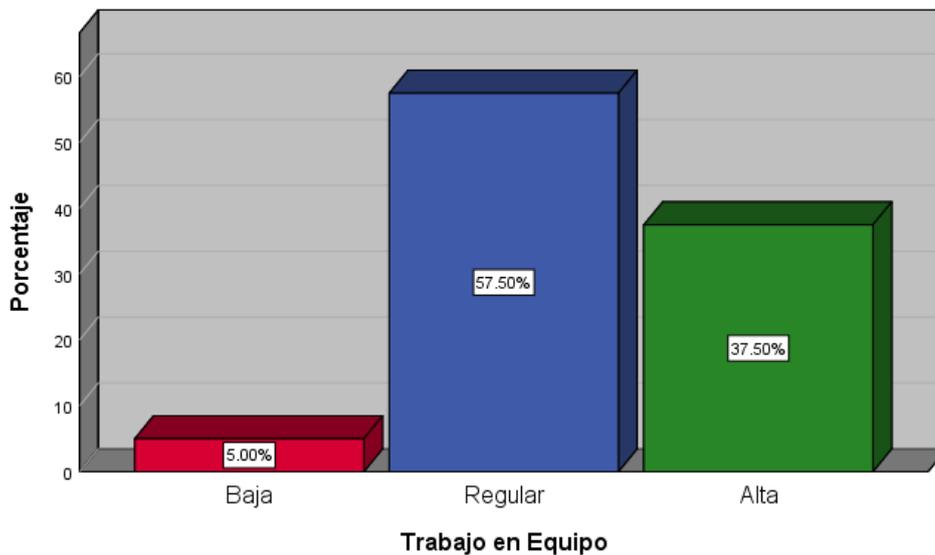
De lo expuesto podemos manifestar que el nivel predominante de la comunicación en la institución educativa José María Arguedas es regular.

Tabla 5

Trabajo en equipo.

Trabajo en Equipo	Baja	5.0%
	Regular	57.5%
	Alta	37.5%
	Total	100.0%

Nota: Elaboración propia



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura 04. Trabajo en Equipo

Interpretación y análisis:

En tabla como en el gráfico se puede visualizar que, en la Dimensión de Trabajo en Equipo, el 57.50% de la población en estudio tiene una opinión que, en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla, con respecto Trabajo en Equipo es Regular, mientras que 37.50% opina que es Alta, un 5% es Baja. por lo que tiene una opinión no es tan favorable con respecto a esta dimensión.

Analizando estos resultados se aprecia el nivel predominante del trabajo en equipo en la institución educativa José María Arguedas es regular.

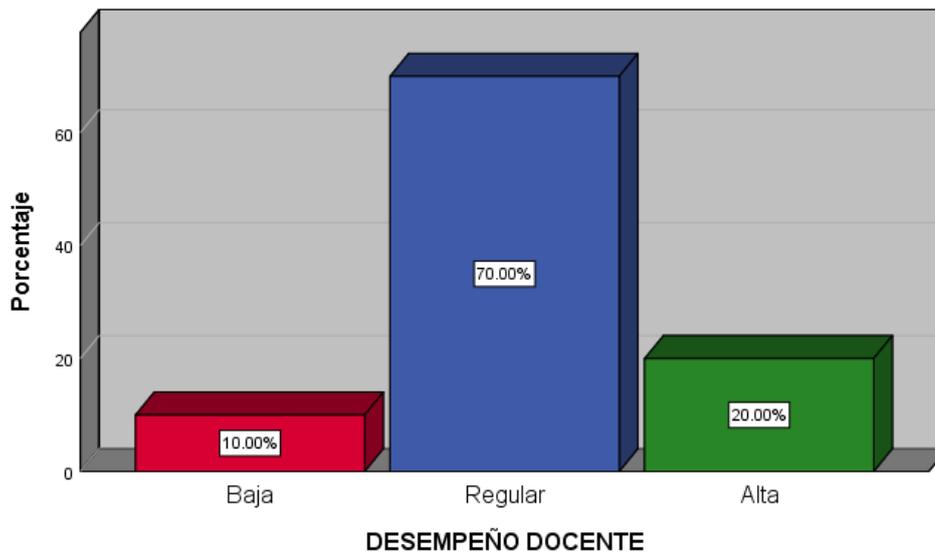
3.2.3. Resultados para Desempeño docente

Tabla 6

Desarrollo económico local

DESEMPEÑO DOCENTE	Baja	10.0%
	Regular	70.0%
	Alta	20.0%
	Total	100.0%

Nota: Elaboración propia



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura 06. Desempeño docente

Interpretación y análisis:

En tabla como en el gráfico se puede visualizar que, en la Variable de Desempeño Docente, el 70.00% de la población en estudio tiene una opinión que, en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla, con respecto Desempeño Docente es Regular, mientras que 20.00% opina que es Alta, un 10.00% es Baja. por lo que tiene una opinión no es tan favorable con respecto a esta dimensión.

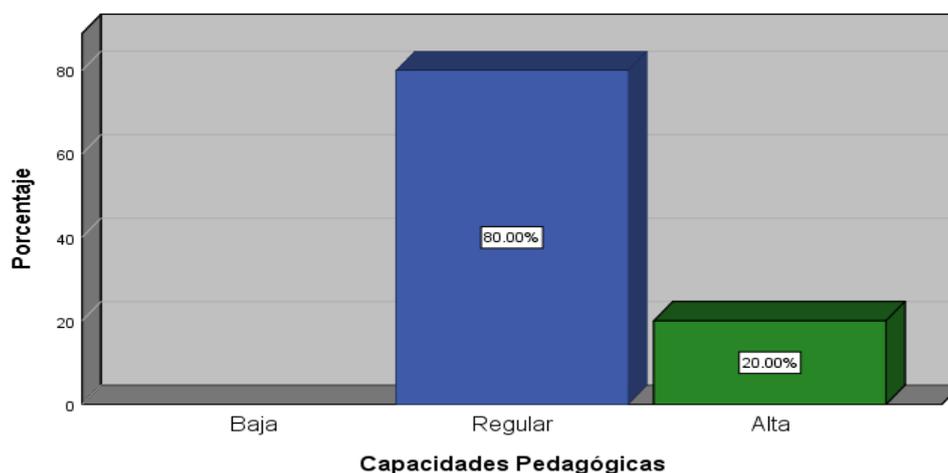
Analizando los resultados, se puede manifestar que el desempeño docente, tienen una percepción en los niveles de regular, situación que debería tomarse en cuenta para el mejorar en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla

3.2.4. Resultados para dimensiones de Desempeño docente

Tabla 7
Capacidades Pedagógicas

Capacidades Pedagógicas	Baja	0.0%
	Regular	80.0%
	Alta	20.0%
	Total	100.0%

Nota: Elaboración propia



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura 07. Capacidades pedagógicas

Interpretación y análisis:

En tabla como en el gráfico se puede visualizar que, en la Dimensión de Capacidades Pedagógicas, el 80.00% de la población en estudio tiene una opinión que, en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla, con respecto Capacidades Pedagógicas es Regular, mientras que 20.00% opina que es Alta, un 0.00% es Baja. por lo que tiene una opinión no es tan favorable con respecto a esta dimensión.

Analizando los resultados, se puede manifestar que las capacidades pedagógicas, tienen una percepción en los niveles de regular, en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla

Tabla 8
Disposición para la labor educativa

Disposición para la Labor Educativa	Baja	15.0%
	Regular	62.5%
	Alta	22.5%
	Total	100.0%

Nota: Elaboración propia.



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura 08. Disposición para la labor educativa

Interpretación y análisis:

En tabla como en el gráfico se puede visualizar que, en la Dimensión de Disposición para la Labor Educativa, el 62.50% de la población en estudio tiene una opinión que, en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla, con respecto Disposición para la Labor Educativa es Regular, mientras que 22.50% opina que es Alta, un 15.00% es Baja. por lo que tiene una opinión no es tan favorable con respecto a esta dimensión.

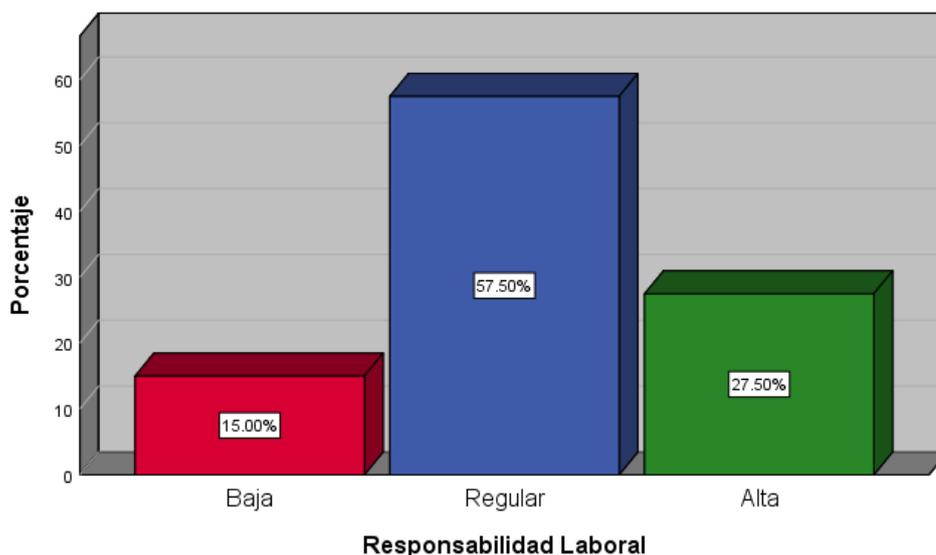
Analizando estos resultados se aprecia el nivel predominante para la disposición para la labor educativa es regular en la institución educativa José María Arguedas es regular.

Tabla 9

Responsabilidad Laboral

Responsabilidad Laboral	Baja	15.0%
	Regular	57.5%
	Alta	27.5%
	Total	100.0%

Nota: Elaboración propia



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura 09. Responsabilidad Laboral

Interpretación y análisis:

En tabla como en el gráfico se puede visualizar que, en la Dimensión de Responsabilidad Laboral, el 57.50% de la población en estudio tiene una opinión que, en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla, con respecto Responsabilidad Laboral es Regular, mientras que 27.50% opina que es Alta, un 15.00% es Baja. por lo que tiene una opinión no es tan favorable con respecto a esta dimensión.

Analizando estos resultados se aprecia el nivel predominante de la responsabilidad laboral es regular en la institución educativa José María Arguedas es regular.

IV. Discusión

A continuación, se presenta la contrastación y discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes de estudio, el marco teórico de esta investigación y la aceptación y/o rechazo de las hipótesis del presente estudio.

El presente estudio tuvo como objetivo específico número uno que consistió en: Determinar en qué medida las relaciones interpersonales se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018.

Los resultados para las relaciones interpersonales y su relación con el desempeño docente obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, evidencian que el 62.50% de los sujetos de la muestra, tienen una percepción de las relaciones interpersonales en los niveles de regular, y el 70.0% de los sujetos encuestados de la muestra, tienen una percepción al desempeño docente en los niveles de regular, lo que significa que ambos están relacionados, siendo dependientes uno del otro, pues existe correlación, por otro lado, un porcentaje representativo del 5% perciben que el relaciones interpersonales es baja y el desempeño docente 2.5 % percibe baja, situación que debería tomarse encuentra para el mejor desarrollo del del desempeño docente.

Sin embargo, no es corroborado por Fernández P.C, (2006), en su trabajo de estudio denominado “clima organizacional y supervisión del desempeño docente en las instituciones de educación básica”, pues de acuerdo a las conclusiones que arribo se determinó que es débil la relación entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica del circuito N° 1 del municipio marcibo, siendo ello indicativo de que las fluctuaciones de una de las variables de estudio, no causan fluctuaciones sustanciales en la otra, no estando vinculados sus comportamientos.

La hipótesis específica número uno de este estudio consistió Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución educativa José María Arguedas chuquibambilla 2018, a luz de los resultados obtenidos en este estudio se acepta la hipótesis específica número

uno, puesto de que según Rho de –Valor Spearman el coeficiente de correlación es 0.709, con un P-0.0

Por otro lado, el segundo objetivo específico del presente estudio de investigación fue Determinar en qué medida la comunicación se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018,

Los resultados para la comunicación y su relación con el desempeño docente obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, evidencian que el 30.0% de los sujetos de la muestra, tienen una percepción de la comunicación en nivel alta, y el 20.0% de los sujetos encuestados de la muestra, tienen una percepción al desempeño docente en nivel alta, lo que significa que ambos están relacionados, siendo dependientes uno del otro, pues existe correlación, por otro lado, un porcentaje representativo del 567.50% perciben que la comunicación es regular y el desempeño docente 70.0 % percibe regular, situación que debería tomarse en cuenta para el mejor desarrollo del desempeño docente.

La hipótesis específica número dos de este estudio consistió que La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas chuquibambilli 2018, a la luz de los resultados obtenidos en este estudio se acepta la hipótesis específica número dos, puesto de que según Rho de –Valor Spearman el coeficiente de correlación es 0.707, con un P-0.0

Así mismo, como objetivo general se tuvo, Determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla, 2018, se halla que el 62.50% de los sujetos de la muestra, tienen una percepción del clima organizacional en los niveles de regular, y el 70.0% de los sujetos encuestados de la muestra, tienen una percepción al desempeño docente en los niveles de regular, lo que significa que ambos están relacionados, siendo dependientes uno del otro, pues existe correlación entre ambas variables, por lo que la hipótesis general conforme se

observa al obtener los resultados en el presente estudio es aceptada, pues la relación que existe entre ambas variables es positiva alta.

V. Conclusiones

Primera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables clima organizacional y desempeño docente, según el estadístico de prueba Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,788, valor que muestra una asociación positiva alta entre dichas variables. Entonces, es de afirmar que tanto el clima organizacional como el desempeño docente son dependientes uno del otro, siendo influyentes los factores de cada uno en los propósitos de ambos.

Segunda: Respecto a la variable Clima Organizacional, se concluye que el 62,5% de los encuestados consideran que es regular, mientras que el 37,5% considera que es alta.

Por lo tanto, el clima organizacional es regular, convirtiéndose en un tema favorable para establecer un desempeño docente en la mejorara continua a nivel de los docentes de la institución educativa.

Tercera: Respecto a la variable desempeño docente se concluye que el 10,0% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 70,0% considera que es regular, el 20,0% que es alta.

En consecuencia, el desempeño docente es regular, siendo necesarias mejorar el clima organizacional a nivel de los docentes de la institución educativa.

Cuarta: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las variables Clima Organizacional y desempeño docente así mismo existe correlación entre la variable 1 Clima Organizacional y las dimensiones de la variables 2 desempeño docente, según el estadístico de prueba Rho de Spearman, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que los ubican en la categoría de correlación regular, siendo estas correlaciones positiva alta. Apreciándose la existencia de relación dependiente e influyente entre la variable Clima Organizacional y las dimensiones Relaciones interpersonales, comunicación y la trabajo en equipo que permite

mejorar los servicios académicos en la institución educativa José María Arguedas
Chuquibambilla Grau.

VI. Recomendaciones

Primera

Se sugiere a las autoridades de la UGEL-Grau, afianzar las relaciones de Clima Organizacional y desempeño docente para lograr una mejor apreciación por todos los estudiantados y padres de familia, lo que permitirá el mejor rendimiento académico de los alumnos en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla

Segunda

Un porcentaje representativo perciben que el Clima Organizacional en la categoría de regular, por lo que se recomienda a los representantes de la UGEL, director de la institución debe fortalecer las capacidades, en temas de relaciones interpersonales, normas de convivencia y gestión escolar para mejorar el ambiente de trabajo, en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla

Tercera

Un porcentaje representativo del 70.0% perciben que el desempeño docente en la categoría de regular, se sugiere que la UGEL-Grau y el director de la institución educativa, debe revertir dicha apreciación realizando un diagnóstico del perfil y dificultades del docente de la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla, y proponer alternativas de mejora.

Cuarta

Se recomienda a las autoridades del sector educación, director de la institución y padres de familia la permanente comunicación del avance académico de la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla, donde los docentes y estudiantes sientan que son parte de la institución y que perciban un adecuado ambiente por ende el desempeño docente sea favorable dentro del rol que le toca cumplir a cada docente en el aula y la Institución, a fin de que en ambas variables permanezca la correlación, y que continúen siendo beneficiosas para la gestión institucional.

Con la exposición de estas propuestas se da por finalizada la presente pesquisa en espera de que estas recomendaciones contribuyan en el mejoramiento del clima organizacional y el desempeño docente.

VII. Referencias

- Aldana, I. A. (2007). *evaluacion del desempeño docente, fundamentos , modelos e instrumentos*. Bogota, Colombia: COOPERATIVA EDITORIAL MAGISTERIO.
- Álvarez, C. E. ((2006)). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario.
- Arias Gallegos, W. L. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado*. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191.
- Caligiore Corrales, I. D. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*Año 8. N° 24.
- CHIAVENATO, I. (2001). *ADMINISTRACION DE RECURSOS 5ta Edicion*. colombia: lyly solano arevalo.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edicion*. McGraw-Hill Interamericana, pág. 110.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos"El capital humano de las organizaciones"*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.pág. 58-90.
- Cuadra Peralta, A. &. (2007.). *Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones*. *Universum (Talca)*, 22(2), 40-56. CHILE: UNIVERSUM.
- ECHEVARRIA, A. J. (2012). *DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación)*. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe>
- FONSECA YERENA, M. d. (2000). *comunicacion oral fundamentos y prácticas estratégicas, Primera Edición*. Mexico: Pearson Education.
- Francisco Díaz Alcaraz, J. F. (2007). *MODELO PARA AUTOEVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE DE LOS MAESTROS DE INFANTIL Y PRIMARIA*. Castilla-La Mancha.
- Garcia Solarte, M. (2011). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. *Cuadernos de administración*, 25(42), 43-61.

- GREGORIO GARCÍA HERRERA, L. A. (2013). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CAJAY – 2013*. cajay-huari-peru.
- Hernandez R., Fernandez C. y Baptista L. (2006). Metodología de la investigación. Mexico: Editorial Mcgraw Hill.
- Lamb Charles, H. J. (2006). *Marketing, Octava Edicion*. International Thonson Editores. pág. 484.
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación 1ra. Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- Mary, R. S. (2005). *Administracion*. Mexico: Pearson Education, pág. 256.
- Panta Rivadeneira, L. A. (2015). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo. *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano. (1a ed.)*.
- Stanton William, E. M.-H. (2007). *fundamentos de marketing, Decimacuarta Edicion*. linteramenrica, pág. 511.

Anexos

Anexo 1
Artículo científico

ARTÍCULO CIENTÍFICO

TÍTULO

clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas

2. AUTORA

Br. Mily Vivana Huarcaya Miraya

Correo electrónico: mhuarcayamiraya@gmail.com

Universidad César Vallejo

2. RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla. En esta investigación se muestra la importancia que tiene el clima organizacional en el desempeño docente consecuentemente en la calidad de servicio que percibe los estudiantes, padres de familia y la población.

El diseño del presente estudio de investigación es no experimental de tipo descriptivo correlacional, para su determinación se recolecto información a 40 docentes de la Institución Educativa José María Arguedas.

El estudio, corresponde a una investigación sustantiva y básica de tipo correlacional, en un diseño no experimental descriptivo correlacional, de corte transversal porque los datos fueron obtenidos en un solo momento y tiempo único, en una muestra de 40 personas que laboran en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla seleccionados de manera probabilística y al azar. Para lo cual se diseñó y elaboró un instrumento denominado encuesta de escala valorativa con 30 ítems, sobre las percepciones del clima organizacional

en el desempeño docente, instrumentos que fueron sometidos a prueba de confiabilidad y validación por juicio de expertos. Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se utilizó el Ms Excel y el SPSS v21, que consistió en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis a través de la prueba asociación Tau de Kendall.

Los resultados de la investigación evidencian que en la variable clima organizacional, un 62.50% de la muestra perciben en las categorías de baja y regular y el 37.50 % en alta, en cuanto al desempeño docente el 80 % perciben en un nivel de baja y regular y el 20% en alta. Por lo tanto, el clima organizacional se correlaciona directa y significativamente con el desempeño docente, en un adecuado ambiente laboral mejor será el desempeño docente, por lo que se concluye que las variables en estudio están correlacionadas. El nivel de correlación es positiva alta, pues de acuerdo al nivel de relación el Rho el Spearman este es igual a 0,788.

4. PALABRAS CLAVE

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño docente.

5. ABSTRACT.

The objective of this study was to determine the level of relationship that exists between the organizational climate and the teaching performance at the José María Arguedas Chuquibambilla Educational Institution. This research shows the importance of the organizational climate in the teaching performance consequently in the quality of service perceived by students, parents and the population.

The study corresponds to a substantive and basic correlational research, in a non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design because the data was obtained in a single moment and a single time, in a sample of 40 people working in the Educational Institution. José María Arguedas Chuquibambilla selected probabilistically and randomly. To this end, an instrument called a valuation scale survey with 30 items was designed and developed, on the perceptions of the organizational climate in the teaching performance, instruments that were submitted to reliability test and validation by expert judgment. For the processing and analysis of the data obtained, the Ms Excel and the SPSS v21

were used, which consisted of the statistical treatment and the hypothesis test through the Kendall Tau association test.

The results of the research show that in the variable organizational climate, 62.50% of the sample perceive participation in the low and regular categories and 37.50% among high, in terms of teacher performance 80% perceive in a low level and regular and 20% on high. Therefore, the organizational climate is directly and significantly correlated with the teaching performance, in an adequate work environment the better the teaching performance, so it is concluded that the variables under study are correlated. The level of correlation is positive and high, because according to the level of relationship the Spearman's Rho this is equal to 0.788.

6. KEYWORDS.

Keywords: Organizational climate and teaching performance.

7. INTRODUCCION

Las instituciones educativas públicas requieren de agentes educativos que participen de manera activa en el proceso de lograr un adecuado clima organizacional en los diferentes entes de una institución educativa. La sociedad demanda escuelas y docentes comprometidos con el desarrollo social, aptos para educar a los niños y niñas y guiarlos por el largo y complejo camino de su aprendizaje. Los docentes necesitan convertirse en buenos mediadores entre los niños y el conocimiento y precisan de un líder (el director) que les haga sentirse seguros y apoyados en esa compleja tarea. A medida que los directores asuman su rol como líderes, guíen y apoyen a los docentes en la labor pedagógica y a medida que los docentes asuman su rol como educadores de la comunidad, la educación empezará a cambiar.

En la institución educativa José María Arguedas se observa que el clima organizacional no es la mejor; de alguna manera se relaciona con el desempeño del personal que labora en dicha institución. Además, es conveniente que se trabaje en la mejora de ambiente laboral, propiciando un adecuado clima organizacional en el cual las personas se sientan a gusto por lo tanto den lo mejor de sí. Esta situación dio lugar a la formulación de la pregunta ¿Qué relación existe

entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas del distrito de chuquibambilla 2018? A partir de la cual determinamos la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de dicha institución. La investigación se realiza en la institución educativa José María Arguedas del distrito de Chuquibambilla, Provincia de Grau, Región Apurímac, comprendiendo a 45 docentes que laboran en dicha institución.

Los resultados del estudio debían servir para que las autoridades educativas del distrito de Chuquibambilla y los propios docentes que laboran en dicha institución evalúen la forma cómo se viene manejando las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la comunicación, en relación con el desempeño docente, Motivación al logro, planificación, Evaluación, desde el trabajo de diversificación curricular, la planificación del trabajo pedagógico y la evaluación de los aprendizajes.

Sabemos que la educación y las instituciones educativas generan un proceso innovador y transformador, por lo que la gestión educativa tiene un rol importante. Los directores asumen la responsabilidad del éxito o el fracaso de la institución educativa con participación de todos los miembros de la comunidad educativa; principalmente el docente, quien es el protagonista de un buen clima organizacional y, por ende, tener un adecuado desempeño. El clima organizacional es fundamental para el buen funcionamiento de las de la institución, teniendo en cuenta que gran parte de la vida de cualquier individuo se desarrolla en una organización.

8. METODOLOGÍA

diseños de investigación transaccional o transversal recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

La presente investigación su propósito fue describir las variables Clima Organizacional y su relación con el Desempeño docente a percepción de los docentes de la en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla provincia Grau región Apurímac.

Tipo de muestra

La muestra según (Hernadéz, 2010) pueden ser probabilísticas y no probabilísticas, las probabilísticas son un subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos y las no probabilísticas o dirigidas es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.

Muestreo

La muestra se determina a partir de la población cuantificada, cuando es imposible medir cada una de las unidades de la población, debiendo ser la muestra representativa (Hernandez, 2010) Para determinar el tamaño de muestra se aplica la siguiente fórmula

El estudio corresponde a un tipo de muestreo no probabilístico pues según (Hernadéz, 2010) la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni en base a fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o grupo determinado; los criterios son determinados por la pregunta misma de la investigación (p. 131).

Para el presente estudios se consideraremos la población total de 40 docentes .

9. RESULTADOS

de los resultados de clima organizacional se obtiene que el 0.00% de los encuestados perciben deficiente nivel, mientras que el 62.50% de la población en estudio se tiene una opinión que es regular, mientras que 37.50% opina que es alta, en la variable de desempeño docente podemos visualizar que el 10.00% de los encuestados opinan que es baja, el mientras que el 20.00% de los encuestados opinan que es alta, el 70.00% encuestados opinan que es regular.

10. DISCUSIONES

El objetivo del presente estudio es para determinar la apreciación que tienen los docentes de la institución José María Arguedas en el año 2018 en atención a las dimensiones obtenida en el proceso de la investigación.

Los resultados para las relaciones interpersonales y su relación con el desempeño docente obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, evidencian que el 62.50% de los sujetos de la muestra, tienen una percepción de las relaciones interpersonales en los niveles de regular, y el 70.0% de los sujetos encuestados de la muestra, tienen una percepción al desempeño docente en los niveles de regular, lo que significa que ambos están relacionados, siendo dependientes uno del otro, pues existe correlación, por otro lado, un porcentaje representativo del 5% perciben que el relaciones interpersonales es baja y el desempeño docente 2.5 % percibe baja, situación que debería tomarse encuentra para el mejor desarrollo del del desempeño docente.

Sin embargo, no es corroborado por Fernández P.C, (2006), en su trabajo de estudio denominado “clima organizacional y supervisión del desempeño docente en las instituciones de educación básica”, pues de acuerdo a las conclusiones que arriba se determinó que es débil la relación entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica del circuito N° 1 del municipio marcibo, siendo ello indicativo de que las fluctuaciones de una de las variables de estudio, no causan fluctuaciones sustanciales en la otra, no estando vinculados sus comportamientos.

La hipótesis específica número uno de este estudio consistió Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución educativa José María Arguedas chuquibambilla 2018, a luz de los resultados obtenidos en este estudio se acepta la hipótesis específica número uno, puesto de que según Rho de –Valor Spearman el coeficiente de correlación es 0.709, con un P-0.0

Por otro lado, el segundo objetivo específico del presente estudio de investigación fue Determinar en qué medida la comunicación se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018,

Los resultados para la comunicación y su relación con el desempeño docente obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, evidencian que el 30.0% de los sujetos de la muestra, tienen una percepción de la comunicación en nivel alta, y el 20.0% de los sujetos encuestados de la muestra, tienen una percepción al desempeño docente en nivel alta, lo que significa que ambos están relacionados, siendo dependientes uno del otro, pues existe correlación, por otro lado, un porcentaje representativo del 567.50% perciben que la comunicación es regular y el desempeño docente 70.0 % percibe regular, situación que debería tomarse en cuenta para el mejor desarrollo del desempeño docente.

11. REFERENCIAS

- Aldana, I. A. (2007). *evaluacion del desempeño docente, fundamentos , modelos e instrumentos*. Bogota, Colombia: COOPERATIVA EDITORIAL MAGISTERIO.
- Álvarez, C. E. ((2006)). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario.
- Arias Gallegos, W. L. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado*. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191.
- Caligiore Corrales, I. D. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*Año 8. N° 24.
- CHIAVENATO, I. (2001). *ADMINISTRACION DE RECURSOS 5ta Edicion*. colombia: lyly solano arevalo.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edicion*. McGraw-Hill Interamericana, pág. 110.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos"El capital humano de las organizaciones"*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.pág. 58-90.

- Cuadra Peralta, A. &. (2007.). *Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. Universum (Talca)*, 22(2), 40-56. CHILE: UNIVERSUM.
- ECHEVARRIA, A. J. (2012). *DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación)*. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe>
- FONSECA YERENA, M. d. (2000). *comunicacion oral fundamentos y prácticas estratégicas, Primera Edición*. Mexico: Pearson Education.
- Francisco Díaz Alcaraz, J. F. (2007). *MODELO PARA AUTOEVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE DE LOS MAESTROS DE INFANTIL Y PRIMARIA*. Castilla-La Mancha.
- Garcia Solarte, M. (2011). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de administración*, 25(42), 43-61.
- GREGORIO GARCÍA HERRERA, L. A. (2013). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CAJAY – 2013*. cajay-huari-peru.
- Hernandez R., Fernandez C. y Baptista L. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: Editorial Mcgraw Hill.
- Lamb Charles, H. J. (2006). *Marketing, Octava Edicion*. International Thonson Editores. pág. 484.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación 1ra. Ed.* Editorial Alfa Venezuela.
- Mary, R. S. (2005). *Administracion*. Mexico: Pearson Education, pág. 256.
- Panta Rivadeneira, L. A. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano. (1a ed.)*.
- Stanton William, E. M.-H. (2007). *fundamentos de marketing, Decimacuarta Edicion*. linteramenrica, pág. 511.

**DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, HUARCAYA MIRAYA, Mily Viviana, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado(a) con DNI 43136435, con el artículo científico titulado

“Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse 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.

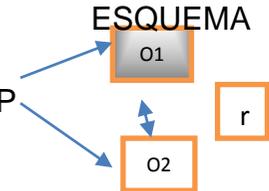
Abancay, julio de 2018.

.....
Mily Viviana Huarcaya Miraya

Anexo 02: Matriz de Consistencia de la investigación.

TÍTULO: “Clima organizacional y Desempeño Docente En a Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docentes de la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla, 2018?	Determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla, 2018.	El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla, 2018.	V1. CLIMA ORGANIZACIONAL. D1.-Relaciones interpersonales. D2.- Comunicación D3.- Trabajo en equipo. (Chiavenato, 2007)	TIPO DE INVESTIGACIÓN sustantivo básico NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN El diseño es descriptivo correlacional de corte transversal

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECIFICOS:	V2. DESEMPEÑO DOCENTE.	
¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018?	Determinar en qué medida las relaciones interpersonales se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018.	Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución educativa José María Arguedas chuquibambilla 2018.	<p>D1.- Capacidades pedagógicas.</p> <p>D2.- Disposición para la labor Educativa.</p> <p>D3.- Responsabilidad laboral.</p> <p>(Veloz, 2004)</p>	<p>ESQUEMA</p>  <p>Dónde :M: muestra O1: Observación de la variable1. O2: Observación de la variable 2. R: Relación.</p>

<p>¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018?</p>	<p>Determinar en qué medida la comunicación se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018.</p>	<p>La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas chuquibambilli 2018.</p>		<p>POBLACIÓN</p> <p>Está compuesta por 49 trabajadores, 28 docentes y 12 administrativos.</p> <p>MUESTRA</p> <p>la muestra es probabilístico, su selección se realizara de manera directa(a través de una formula)</p>
<p>¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018?</p>	<p>Determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018.</p>	<p>El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas chuquibambilla 2018.</p>		<p>TECNICA</p> <p>Se utilizara la encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>la información se recogerá con el cuestionario</p>

Anexo 03: Matriz de Operacionalización de variables.

TÍTULO: “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018”

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1:</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL.</p> <p>Es el ambiente interno existente entre los miembros de la organización el cual está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados. Cuando tienen una gran motivación, el clima motivacional permite establecer relaciones</p>	<p>El clima organizacional es el grado de motivación que tienen los docentes de la IE José María Arguedas, mediante las Relaciones interpersonales, comunicación y trabajo en equipo que se son valoradas por los padres de familia,</p>	<p>DIMENSION 1. Relaciones interpersonales.</p> <p>Las relaciones interpersonales constituye un papel importante en la sociedad debido a que se convive cotidianamente con diversas personas, mismas que conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes, debido a que ello se requiere de una convivencia sana para hablar de calidad de vida, y también lo denominamos como relaciones humanas que se establecen entre dos personas y son parte esencial de la vida en la sociedad, características del ser humano, en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental, dado que en todo acto en el</p>	<p>Valores Actitud Equipo de trabajo Falta de comunicación Cambios sociales</p>

satisfactorias de animación, interés, colaboración. (CHIAVENATO, 2001)	autoridades locales y del nivel regional.	que intervengan dos o más personas se considera una relación humana. (Aldana, 2007)	
		<p>DIMENCION 2. Comunicación.</p> <p>La comunicación es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social. (Aldana, 2007)</p>	<p>Información</p> <p>Motivación</p> <p>Apoyo para superar los obstáculos</p> <p>Métodos de trabajo</p> <p>Preparación para realizar el trabajo</p>
		<p>DIMENCION 3. Trabajo en equipo</p> <p>Mientras el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los</p>	<p>Compromiso</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Comparte y celebra logros</p> <p>Reuniones</p> <p>Confianza</p>

		posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes. (Aldana, 2007)	
--	--	--	--

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 2</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE.</p> <p>- El desempeño docente es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, el estudiante y el entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el</p>	<p>Es la labor que desarrolla el docente de la IE José María Arguedas, para brindar los servicios académicos consecuentemente en la mejora de las capacidades pedagógicas, Disposición para la labor docente y Responsabilidad laboral.</p>	<p>DIMENSIÓN 1:</p> <p>Capacidades pedagógicas.</p> <p>la actividad pedagógica uno de los dominios más complejos del trabajo humano su naturaleza exitosa. Plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como un profundo conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas. Aquella actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los escolares en función de los objetivos que plantea la sociedad a la formación de la nueva generación. (Veloz, 2004)</p>	<p>Dominio del contenido que imparte</p> <p>Nivel de conocimiento que brinda a sus alumnos.</p> <p>Nivel de información actualizada que logra sobre el estado de aprendizaje de sus alumnos.</p> <p>Grado de autonomía y nivel de creatividad.</p> <p>Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos.</p>

<p>contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula, y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.</p>	<p>DIMENSIÓN 2:</p> <p>Disposición para la labor docente.</p> <p>Es la labor que asumen los maestros en la transición de valores a la sociedad espera en general que las personas que ejercen la docencia inculquen valores positivos en los estudiantes, el respeto por las normas, la labor del maestro no se limita al tiempo de la jornada escolar, es necesario que prepare las clases, revise las tareas analice, analice el aprovechamiento de cada uno de sus alumnos, se actualice, planee las mejores estrategias y métodos de enseñanza (Veloz, 2004)</p>	<p>Satisfacción con la labor que realiza.</p> <p>Expectativas que tiene con respecto al desarrollo y al aprendizaje de sus alumnos.</p> <p>Lograr un alto grado de motivación en sus alumnos.</p> <p>Mejoramiento de la calidad educativa.</p> <p>Innovación y desarrollo.</p>
	<p>DIMENSION 3:</p> <p>Responsabilidad laboral.</p> <p>Se trata del grado de cumplimiento que logra de su primer deber como trabajador</p>	<p>Asistencia y puntualidad.</p> <p>Reuniones para la reflexión entre docentes.</p> <p>Promover actividades.</p> <p>Compromiso.</p>

		<p>de la docencia, asistir puntualmente a la escuela y sus clases y se trata de medir la asistencia y el grado de participación del docente en las sesiones de trabajos metodológicos que se realizan y contribuyen al enriquecimiento del acervo pedagógico y el cumplimiento de la normativa, si en docente ha recibido alguna sanción en el periodo lectivo. (Veloz, 2004)</p>	<p>Cumplimiento de los documentos normativos del MINEDU.</p>
--	--	---	--

Anexo 04: Matriz del instrumento para la recolección de datos.

TÍTULO: “Clima organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018”

VARIABLE DE ESTUDIO 1: Clima organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nro. ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
DIMENSION 1. Relaciones interpersonales	Valores Actitud Equipo de trabajo Falta de comunicación Cambios sociales	33.33	5	¿Cómo califica los valores de la Institución Educativa JMA? ¿Cómo evalúa la actitud de los trabajadores de la institución Educativa JMA? ¿Cómo califica la falta de comunicación en la Institución Educativa JMA? ¿Cómo califica la falta de comunicación en la Institución Educativa JMA? ¿Cómo evalúa los cambios sociales de la institución Educativa JMA?	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)

<p>DIMENSION 2. Comunicación.</p>	<p>Información Motivación Apoyo para superar los obstáculos Métodos de trabajo Preparación para realizar el trabajo</p>	<p>33.33</p>	<p>5</p>	<p>¿Cómo califica la información obtenida de los trabajadores de la institución Educativa JMA? ¿Cómo motiva a los trabajadores de la institución Educativa JMA? ¿Cómo califica el apoyo para superar obstáculos en la institución Educativa JMA? ¿Cómo evalúa los métodos de trabajo en la Institución Educativa JMA? ¿Cómo califica la preparación para realizar los docentes en la institución educativa JMA?</p>	<p>Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)</p>
<p>DIMENSION 3. Trabajo en equipo</p>	<p>Compromiso Reconocimiento Comparte y celebra logros Reuniones Confianza</p>	<p>33.33</p>	<p>5</p>	<p>¿Cómo evaluó el compromiso con el que actúan los docentes de la institución educativa JMA? ¿Cómo califica el reconocimiento las en la institución educativa JMA? ¿Comparte y celebra los logros de la Institución Educativa José María Arguedas?</p>	<p>Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3)</p>

				<p>¿Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas son frecuentes en la institución educativa JMA?</p> <p>¿Las actitudes de los docentes de la Institución Educativa José María Arguedas le generan confianza?</p>	<p>Malo (2)</p> <p>Muy malo (1)</p>
TOTAL		100%	15		

VARIABLE DE ESTUDIO 2: Desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nro. ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
<p>DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas</p>	<p>Dominio del contenido que imparte Nivel de conocimiento que brinda a sus alumnos. Nivel de información actualizada que logra sobre el estado de aprendizaje de sus alumnos. Grado de autonomía y nivel de creatividad. Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos.</p>	<p>33.33</p>	<p>5</p>	<p>¿Cómo evalúa el dominio del contenido de las capacidades pedagógicas que imparte el docente? ¿Cómo califica el Nivel de conocimiento que brinda a sus alumnos el docente de la Institución Educativa José María? ¿Cómo aprecia el Nivel de información actualizada que logra sobre el estado de aprendizaje de sus alumnos el docente? ¿Cómo considera el Grado de autonomía y nivel de creatividad del docente en la Institución Educativa José María? ¿Cómo evalúa el Rendimiento académico alcanzado por los alumnos en la Institución Educativa José María?</p>	<p>Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)</p>

<p>DIMENSIÓN 2: Disposición para la labor docente.</p>	<p>Satisfacción con la labor que realiza.</p> <p>Expectativas que tiene con respecto al desarrollo y al aprendizaje de sus alumnos.</p> <p>Lograr un alto grado de motivación en sus alumnos.</p> <p>Mejoramiento de la calidad educativa.</p> <p>Innovación y desarrollo.</p>	<p>33.33</p>	<p>5</p>	<p>¿Cómo aprecia la satisfacción con la labor que realiza en la Institución Educativa José María?</p> <p>¿Cómo considera las expectativas que tiene con respecto al desarrollo y al aprendizaje de sus alumnos en la Institución Educativa José María?</p> <p>¿Cómo califica el Logro de un alto grado de motivación en sus alumnos en la Institución Educativa José María?</p> <p>¿Cómo considera el mejoramiento de la calidad educativa en la Institución Educativa José María?</p> <p>¿Cómo aprecia la Innovación y desarrollo del docente en la Institución Educativa José María?</p>	<p>Muy bueno (5)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Malo (2)</p> <p>Muy malo (1)</p>
<p>DIMENSION 3:</p>	<p>Asistencia y puntualidad.</p> <p>Reuniones para la reflexión entre docentes.</p> <p>Promover actividades.</p> <p>Compromiso.</p>			<p>¿Cómo evalúa la Asistencia y puntualidad del docente en la Institución Educativa José María??</p> <p>¿Cómo considera las reuniones para la reflexión entre docentes en la Institución</p>	<p>Muy bueno (5)</p>

Responsabilidad laboral.	Cumplimiento de los documentos normativos del MINEDU.	33.33	5	<p>Educativa José María?</p> <p>¿Cómo califica las actividades promovidas por los docentes en la Institución Educativa José María??</p> <p>¿Cómo Valora el Compromiso laboral del docente en la Institución Educativa José María?</p> <p>¿Cómo considera el cumplimiento de los documentos normativos del MINEDU los docente de la Institución Educativa José María?</p>	<p>Bueno (4)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Malo (2)</p> <p>Muy malo (1)</p>
TOTAL		100%	15		

Anexo 05: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES

Distinguido(a) trabajador(a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE MARIA ARGUEDAS CHUQUIBAMBILLA 2018”. Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

Nro.	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica los valores de la Institución Educativa JMA?					
2	¿Cómo evalúa la actitud de los trabajadores de la institución Educativa JMA?					
3	¿Cómo evalúa el equipo de trabajo de la institución Educativa JMA?					
4	¿Cómo califica la falta de comunicación en la Institución Educativa JMA?					
5	¿Cómo evalúa los cambios sociales de la institución Educativa JMA?					
6	¿Cómo califica la información obtenida de los trabajadores de la institución Educativa JMA?					
7	¿Cómo motiva a los trabajadores de la institución					

	Educativa JMA?					
8	¿Cómo califica el apoyo para superar obstáculos en la institución Educativa JMA?					
9	¿Cómo evalúa los métodos de trabajo en la Institución Educativa JMA?					
10	¿Cómo califica la preparación para realizar los trabajo en la institución educativa JMA?					
11	¿Cómo evaluó el compromiso con el que actúan los docentes de la institución educativa JMA?					
12	¿Cómo califica el reconocimiento las en la institución educativa JMA?					
13	¿Comparte y celebra los logros de la Institución Educativa José María Arguedas?					
14	¿Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas son frecuentes en la institución educativa JMA?					
15	Las actitudes de los docentes de la Institución Educativa José María Arguedas le generan confianza?					
16	¿Cómo evalúa el dominio del contenido de las capacidades pedagógicas que imparte el docente?					
17	¿Cómo califica el Nivel de conocimiento que brinda a sus alumnos el docente de la Institución Educativa José María?					
18	¿Cómo aprecia el Nivel de información actualizada que logra sobre el estado de aprendizaje de sus alumnos el docente.?					
19	¿Cómo considera el Grado de autonomía y nivel de					

	creatividad del docente en la Institución Educativa José María?					
20	¿Cómo evalúa el Rendimiento académico alcanzado por los alumnos en la Institución Educativa José María?					
21	¿Cómo aprecia la satisfacción con la labor que realiza en la Institución Educativa José María.?					
22	¿Cómo considera las expectativas que tiene con respecto al desarrollo y al aprendizaje de sus alumnos en la Institución Educativa José María.?					
23	¿Cómo califica el Logro de un alto grado de motivación en sus alumnos en la Institución Educativa José María.?					
24	¿Cómo considera el mejoramiento de la calidad educativa en la Institución Educativa José María.?					
25	¿Cómo aprecia la Innovación y desarrollo del docente en la Institución Educativa José María.?					
26	¿Cómo evalúa la Asistencia y puntualidad del docente en la Institución Educativa José María.?					
27	¿Cómo considera las reuniones para la reflexión entre docentes en la Institución Educativa José María??					
28	¿Cómo califica las actividades promovidas por los docentes en la Institución Educativa José María.?					
29	¿Cómo Valora el Compromiso laboral del docente en la Institución Educativa José María?					
30	¿Como considera el cumplimiento de los documentos normativos del MINEDU los docentes de la Institución Educativa José María?					

ANEXO 4
VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la UCV, en la subsede Abancay, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Maestría.

El título de mi proyecto de investigación es: Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación administrativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación. - Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones. - Matriz de Operacionalización de las variables. - Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Br. Mily Vivana Huarcaya Miraya
D.N.I.: 43136435

DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: clima organizacional.

Es el ambiente interno existente entre los miembros de la organización el cual está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados. Cuando tienen una gran motivación, el clima motivacional permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración.

DIMENCION 1. Relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales constituyen un papel importante en la sociedad debido a que se convive cotidianamente con diversas personas, mismas que conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes, debido a que ello se requiere de una convivencia sana para hablar de calidad de vida, y también lo denominamos como relaciones humanas que se establecen entre dos personas y son parte esencial de la vida en la sociedad, características del ser humano, en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental, dado que en todo acto en el que intervengan dos o más personas se considera una relación humana.

DIMENCION 2. Comunicación.

La comunicación es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social.

DIMENCION 3. Trabajo en equipo

Mientras el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes.

Variable: Desempeño Docente

El desempeño docente es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, el estudiante y el entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula, y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Dimensiones 1. Capacidades pedagógicas.

Las actividades pedagógicas es uno de los dominios más complejos del trabajo humano naturaleza exitosa. Plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como un profundo conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas.

Dimensiones 2. Disposición para la labor docente.

Es la labor que asumen los maestros en la transición de valores a la sociedad espera en general que las personas que ejercen la docencia inculquen valores positivos en los estudiantes, el respeto por las normas, la labor del maestro no se limita al tiempo de la jornada escolar, es necesario que prepare las clases, revise las tareas analice, analice el aprovechamiento de cada uno de sus alumnos, se actualice, planee las mejores estrategias y métodos de enseñanza

Dimensiones 3. Responsabilidad laboral.

Se trata del grado de cumplimiento que logra de su primer deber como trabajador de la docencia asistir puntualmente a la escuela y sus clases y se trata de medir la asistencia y el grado de participación del docente en las sesiones de trabajo metodológicos que realizan y contribuye al enriquecimiento del acervo pedagógico y al cumplimiento de las normativas si el docente ha recibido alguna sanción disciplinaria en el periodo lectivo.

Anexo 5

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES

Distinguido(a) trabajador(a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE MARIA ARGUEDAS CHUQUIBAMBILLA 2018". Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

Nro	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica los valores de la Institución Educativa JMA?				X	
2	¿Cómo evalúa la actitud de los trabajadores de la institución Educativa JMA?			X		
3	¿Cómo evalúa el equipo de trabajo de la institución Educativa JMA?				X	
4	¿Cómo califica la falta de comunicación en la Institución Educativa JMA?			X		
5	¿Cómo evalúa los cambios sociales de la institución Educativa JMA?			X		
6	¿Cómo califica la información obtenida de los trabajadores de la institución Educativa JMA?				X	
7	¿Cómo motiva a los trabajadores de la institución Educativa JMA?				X	
8	¿Cómo califica el apoyo para superar obstáculos en la institución Educativa JMA?				X	

9	¿Cómo evalúa los métodos de trabajo en la Institución Educativa JMA?					X
10	¿Cómo califica la preparación para realizar los trabajo en la institución educativa JMA?					X
11	¿Cómo evaluó el compromiso con el que actúan los docentes de la institución educativa JMA?					X
12	¿Cómo califica el reconocimiento las en la institución educativa JMA?					X
13	¿Comparte y celebra los logros de la Institución Educativa José María Arguedas?					X
14	¿Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas son frecuentes en la institución educativa JMA?			X		
15	Las actitudes de los docentes de la Institución Educativa José María Arguedas le generan confianza?					X
16	¿Cómo evalúa el dominio del contenido de las capacidades pedagógicas que imparte el docente?					X
17	¿Cómo califica el Nivel de conocimiento que brinda a sus alumnos el docente de la Institución Educativa José María?					X
18	¿Cómo aprecia el Nivel de información actualizada que logra sobre el estado de aprendizaje de sus alumnos el docente.?					X
19	¿Cómo considera el Grado de autonomía y nivel de creatividad del docente en la Institución Educativa José María?					X
20	¿Cómo evalúa el Rendimiento académico alcanzado por los alumnos en la Institución Educativa José María?			X		
21	¿Cómo aprecia la satisfacción con la labor que realiza en la Institución Educativa José María?			X		
22	¿Cómo considera las expectativas que tiene con respecto al desarrollo y al aprendizaje de sus alumnos en la Institución Educativa José María?					X
23	¿Cómo califica el Logro de un alto grado de motivación en sus alumnos en la Institución Educativa José María?					X
24	¿Cómo considera el mejoramiento de la calidad educativa en la Institución Educativa José María?					X

25	¿Cómo aprecia la Innovación y desarrollo del docente en la Institución Educativa José María?					X
26	¿Cómo evalúa la Asistencia y puntualidad del docente en la Institución Educativa José María.?				X	
27	¿Cómo considera las reuniones para la reflexión entre docentes en la Institución Educativa José María?				X	
28	¿Cómo califica las actividades promovidas por los docentes en la Institución Educativa José María.?				X	
29	¿Cómo Valora el Compromiso laboral del docente en la Institución Educativa José María?				X	
30	¿Cómo considera el cumplimiento de los documentos normativos del MINEDU los docente de la Institución Educativa José María?				X	

Anexo 6
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: Clima Organizacional

ID	clima orgnizacional																		
	dimensión: Relaciones Interperso					dimensión: comunicación						dimensión: Trabajo en Equipo					D3	SV1	
	i1	i2	i3	i4	i5	D1	i6	i7	i8	i9	i10	D2	i11	i12	i13	i14			i15
01	3	3	4	5	4	19	3	4	4	5	3	19	4	3	5	4	3	19	57
02	4	4	3	2	4	17	4	3	5	5	4	21	4	4	5	5	4	22	60
03	2	1	1	2	3	9	5	4	2	2	3	16	4	3	3	3	3	16	41
04	3	3	3	4	2	15	4	3	3	4	2	16	3	3	3	2	2	13	44
05	3	3	4	5	4	19	3	2	4	2	4	15	4	3	4	4	4	19	53
06	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	2	3	1	3	2	11	39
07	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	5	5	5	2	2	19	62
08	3	3	3	5	4	18	5	4	5	4	4	22	5	2	5	5	4	21	61
09	3	4	2	5	4	18	5	3	3	3	3	17	4	5	5	3	2	19	54
10	3	2	4	3	3	15	4	3	3	3	1	14	2	2	3	3	2	12	41
11	5	4	5	3	4	21	5	3	4	3	5	20	1	5	4	3	4	17	58
12	4	4	3	4	3	18	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	56
13	3	3	4	4	3	17	3	4	3	3	4	17	2	4	3	3	2	14	48
14	3	2	4	3	2	14	2	3	3	3	2	13	3	4	4	3	3	17	44
15	3	4	4	5	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	3	4	3	18	59
16	3	3	2	2	3	13	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14	41
17	2	3	2	2	2	11	4	2	2	2	2	12	3	2	2	3	3	13	36
18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	5	5	5	2	2	19	62
19	3	3	4	5	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	5	4	3	19	58
20	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	3	18	3	4	4	4	3	18	53
21	3	2	3	4	2	14	1	3	2	3	2	11	5	3	4	3	3	18	43
22	3	3	3	4	2	15	4	3	3	4	2	16	3	3	3	2	2	13	44
23	4	3	5	5	3	20	5	3	4	4	3	19	4	4	4	4	5	21	60
24	2	4	5	5	5	21	5	3	5	5	4	22	5	3	5	5	5	23	66
25	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	3	17	49
26	4	4	5	5	5	23	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	4	19	59
27	4	3	4	3	4	18	2	3	2	3	5	15	3	4	2	2	3	14	47
28	3	3	5	3	4	18	5	3	5	5	3	21	3	4	4	5	4	20	59
29	3	3	3	5	4	18	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	51
30	2	2	3	2	3	12	3	3	4	3	3	16	3	2	3	3	2	13	41
31	2	4	3	3	1	13	3	3	2	4	4	16	3	3	2	2	3	13	42
32	2	3	3	5	3	16	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	45
33	3	3	4	3	3	16	3	2	3	3	2	13	5	2	2	3	4	16	45
34	2	3	3	4	3	15	3	2	3	3	4	15	4	4	4	3	3	18	48
35	4	4	3	4	3	18	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	56
36	3	3	4	3	3	16	3	2	3	3	2	13	5	2	2	3	4	16	45
37	3	3	3	3	3	15	1	3	4	2	4	14	3	2	4	4	2	15	44
38	3	3	4	5	4	19	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	3	20	63
39	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	3	18	3	4	4	4	3	18	53
40	2	2	3	2	3	12	3	1	4	3	2	13	2	1	3	3	2	11	36

Desempeño Docente																			
Dimension: Capacidades Pedagógicas						Dimension: Disposición para la labor Educativa						Dimension: Responsabilidad Laboral							
i16	i17	i18	i19	i20	D1	i21	i22	i23	i24	i25	D2	i26	i27	i28	i29	i30	D3	SV2	V1+V2
3	4	4	4	3	18	5	4	3	4	4	20	4	5	5	4	4	22	60	117
4	3	2	3	3	15	4	3	4	4	4	19	5	4	4	3	4	20	54	114
4	3	3	4	3	17	2	4	2	3	2	13	3	2	2	4	3	14	44	85
3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	3	18	52	96
4	1	4	5	3	17	4	4	2	3	4	17	4	4	4	4	3	19	53	106
3	2	2	2	1	10	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	38	77
2	2	3	3	3	13	5	5	4	4	3	21	3	5	5	5	4	22	56	118
4	4	5	3	4	20	4	4	3	3	4	18	5	4	4	4	3	20	58	119
4	5	3	3	4	19	3	2	4	3	5	17	4	3	3	2	3	15	51	105
2	2	1	2	1	8	3	3	1	2	2	11	1	3	3	3	2	12	31	72
3	3	2	3	4	15	3	2	1	3	3	12	2	3	3	2	3	13	40	98
4	4	4	4	4	20	4	4	1	4	4	17	1	4	4	4	4	17	54	110
3	4	4	3	3	17	3	4	2	2	4	15	4	3	3	4	2	16	48	96
4	2	2	2	3	13	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	4	17	47	91
4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	3	17	1	4	4	4	3	16	51	110
3	3	3	2	3	14	3	2	3	2	3	13	3	3	3	2	2	13	40	81
2	2	3	1	2	10	2	1	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	28	64
2	2	3	3	3	13	5	5	4	4	3	21	3	5	5	5	4	22	56	118
4	5	4	4	4	21	3	4	1	5	4	17	3	3	3	4	5	18	56	114
3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	55	108
2	3	2	4	4	15	3	3	3	5	3	17	2	3	3	3	5	16	48	91
3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	3	18	52	96
4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18	54	114
4	4	5	5	5	23	4	3	3	5	5	20	5	4	4	3	5	21	64	130
3	1	2	3	3	12	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	4	17	47	96
4	3	3	3	3	16	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	4	23	61	120
4	3	4	3	3	17	3	1	3	1	3	11	2	3	3	1	1	10	38	85
3	5	5	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	59	118
3	2	3	3	3	14	4	3	3	4	4	18	3	4	4	3	4	18	50	101
3	2	2	3	2	12	2	2	3	2	3	12	3	2	2	2	2	11	35	76
2	3	1	2	1	9	1	3	2	2	3	11	1	1	1	3	2	8	28	70
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	90
4	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	90
3	4	4	4	2	17	2	2	3	3	1	11	1	2	2	2	3	10	38	86
4	4	4	4	4	20	4	4	1	4	4	17	1	4	4	4	4	17	54	110
4	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	90
3	3	3	3	2	14	3	2	3	1	2	11	2	3	3	2	1	11	36	80
4	2	3	4	4	17	3	4	2	4	5	18	1	3	3	4	4	15	50	113
3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	55	108
3	2	3	2	3	13	2	4	3	4	3	16	2	2	2	4	4	14	43	79

Anexo 7

ev.turnitin.com/app/carta/es/?student_user=1&o=983645255&u=1075388411&lang=es&s=1

feedback studio Mily HUARCAYA MIRAYA informe de tesis clima organizacional y desempeño docente

Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:
Br. HUARCAYA MIRAYA, Mily Viviana

ASESOR:
Dr. ALVAREZ CHAVEZ, Willie

SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

Resumen de coincidencias

0 %

No existen fuentes coincidentes para este informe.

1 de 23 Número de palabras: 695