



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en la Institución
Educativa Técnico Agropecuario Layo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en educación con mención en docencia y Gestión educativa.

AUTORA: Br. Tacuri Aragon, Ruth Erica

ASESORA: Dra. Marmanillo Manga Rosa Elvira

SECCIÓN: Educación

LÍNEA DE INVESTIGACION:
Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. HUGO ENRIQUEZ ROMERO
Presidente

Dr. ZEGARRA SALAS WILBERT
Secretario

Dra. MARMANILLO MANGA ROSA ELVIRA
Vocal

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis a Dios, a mis padres y mi amado esposo y dos hijos. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación y por su puesto dedicarle a mi esposo por ser mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad, de igual forma a mis dos hijos mi motivación a seguir superándome Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar a cada uno de los que son parte de mi familia.

En segundo lugar a mi asesora a la doctora Marmanillo Manga Rosa Elvira, por ser una persona que nos motivó que sigamos sin cesar nuestro trabajo de investigación por sus aportes intelectuales y con el trato dulce q se dirigía hacia nosotros.

En tercer lugar a todos los docentes de esta universidad “Cesar Vallejo”.

Declaratoria de autenticidad

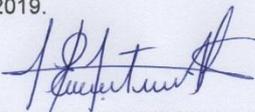
Yo, Ruth Erica TACURI ARAGON con DNI N° 80057071, estudiante del programa de maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Tecnico Agropecuario Layo.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de 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.

Trujillo, 14 de marzo del 2019.



.....
Ruth Erica TACURI ARAGON
DNI: 80057071

Presentación

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Expongo ante ustedes la tesis denominada: "*Clima organizacional y desempeño docente de la institución técnica agropecuaria Layo*", trabajo que se constituye como requisito indispensable para obtener el grado de Maestro en Educación con mención en docencia y gestión educativa.

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente

Los resultados determinados en esta investigación son un instrumento importante para el docente de la institución, que le sirve de punto de partida para la toma de decisiones en cuanto al clima organizacional de la institución que dirige. Contribuyendo así a que el personal docente que tiene bajo su dirección logre alcanzar niveles de satisfacción óptimos en el trabajo que desarrolla; lo que originará el mayor logro de aprendizajes en los estudiantes.

Se encuentra estructurada en **VII** Capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

El **capítulo I**, comprende la realidad problemática, formulación del problema de investigación, la justificación de estudio, las hipótesis y los objetivos.

En **el capítulo II**, se expone la metodología empleada, el diseño de investigación, tipo de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados, los métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En **el capítulo III**, se presentan los resultados obtenidos de la investigación.

En **el capítulo IV**, se presenta la discusión, en base a los resultados obtenidos.

En **el capítulo V**, las conclusiones arribadas a partir del procesamiento de los datos recogidos.

En **el capítulo VI**, se expone las recomendaciones.

En **el capítulo VII**, se presentan las referencias de la información empleada en la presente investigación.

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación colme sus expectativas y sea digna de su aprobación.

Atentamente.

INDICE

Páginas Preliminares	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	vi
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN.	13
1.1. Realidad problemática.	13
1.2. Trabajos previos.	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.	16
1.4. Formulación del problema.	27
1.5. Justificación del estudio.	27
1.6. Hipótesis.	28
1.7. Objetivos.	28
II. MARCO METODOLÓGICO.	29
2.1. Diseño de investigación.	29
2.2. Variables, operacionalización.	30
2.3. Población y muestra.	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	33
2.5. Métodos de análisis de datos.	35
2.6. Aspectos éticos.	35
III. RESULTADOS.	36
IV. DISCUSIÓN.	56
V. CONCLUSIONES.	59
VI. RECOMENDACIONES.	60
VII. REFERENCIAS.	61

RESUMEN

El clima organizacional representa las emociones psicológicas que son el reflejo al clima desarrollado dentro de la comunidad educativa y que esto puede generar triunfos y desaciertos. Es decir, el maestro debe saber sobrellevar las diferentes tipologías que se presentan en su centro de labor y de tal manera que pueda percibirlo para mejorar y generar un clima organizacional adecuado y pertinente a su realidad

El objetivo de la investigación fue determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario de Layo, el estudio de la investigación es de tipo descriptivo correlacional, cuantitativo, transversal la muestra fue tomada en un solo tiempo el muestreo es censal.

Concluye el estudio de la siguiente manera:

.1-Se afirma que existe una correlación entre las variables clima organizacional y desempeño docente con un coeficiente de correlación de 0.945 y 0.000 de significancia valores que muestran una asociación positiva muy alta y significativa es decir ambas variables están muy asociadas.

2.-El nivel del clima organizacional en la institución educativa Técnica agropecuaria Layo se encuentra en el nivel regular con un 70.8% dando a entender que el desarrollo del clima a nivel institucional no es adecuado en todos sus aspectos y mucho menos en los procesos pedagógicos como el desempeño de los docentes.

3.-El nivel de desempeño docente se encuentra en la categoría regular con un 80.2% es decir la labor profesional del docente no se desarrolla de manera óptima por diversos factores que se puedan presentar en la institución educativa

4.-Respecto a la correlación entre la dimensión de las variables clima organizacional y desempeño docente se concluye que según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau B de Kendall tiene correlación significativa en todos los posibles casos de asociación con una significatividad del 5% cuyos coeficientes de correlación alcanzan valore ubicados en la categoría

moderada alta y muy alta en la gran mayoría de los casos de baja y muy baja en otros poco como se puede apreciar en la tabla 22

Palabras clave: clima organizacional y desempeño docente

ABSTRACT

The organizational climate represents the psychological emotions that are a reflection of the climate developed within the educational community and that this can generate triumphs and failures. That is to say, the teacher must know how to cope with the different typologies that are presented in his work center and in such a way that he can perceive it to improve and generate an adequate organizational climate pertinent to his reality. The objective of the research was to determine to what extent the organizational climate is related to the teaching performance in the Agricultural Technical Educational Institution of Layo, the study of the research is descriptive type correlational, quantitative, cross-sectional the sample was taken in a single time the sampling is censal. Conclude the study as follows: .1-It is stated that there is a correlation between the variables organizational climate and teacher performance with a correlation coefficient of 0.945 and 0.000 of significance values that show a very high and significant positive association, that is, both variables are very associated. 2.-The level of organizational climate in Layo agricultural technical education institution is in the regular level with 70.8% implying that the development of climate at the institutional level is not adequate in all its aspects, much less in the pedagogical processes as the performance of teachers. 3.-The level of teaching performance is in the regular category with 80.2% ie the professional work of the teacher is not developed optimally by various factors that may arise in the educational institution 4.-Regarding the correlation between the variables dimension organizational climate and teacher performance, it is concluded that according to the test statistic for a nonparametric study Tau B of Kendall has significant correlation in all possible cases of association with a significance of 5 % whose correlation coefficients reach values located in the moderate high category and very high in the great majority of cases of low and very low in others, as can be seen in table 22

Keywords: organizational climate and teaching performance

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática.

La realidad mundial nos exige buscar un clima organizacional adecuado acorde al lugar de trabajo en que nos desempeñamos; y que estos coadyuven y brinden ayuda a los miembros de la comunidad educativa, especialmente a los comprometidos en el campo educativo que buscan una calidad administrativa y una gestión educativa de calidad; permitiendo de esta manera al logro de un buen desempeño docente y que conlleven a la excelencia de maestros con un nivel de responsabilidad eficiente. Asimismo, un buen clima organizacional debe generar círculos de calidad educativa, de aprendizaje y sobre todo de autoformación propiciando una base esencial en la búsqueda constante de seres humanos con una calidad de vida saludable. (Sandoval, 2004).

También, se puede manifestar que el clima organizacional representa las emociones psicológicas que son el reflejo al clima desarrollado dentro de la comunidad educativa y que esto puede generar triunfos y desaciertos. Es decir, el maestro debe saber sobrellevar las diferentes tipologías que se presentan en su centro de labor y de tal manera que pueda percibirlo para mejorar y generar un clima organizacional adecuado y pertinente a su realidad. (Drucker, 1996).

El presente estudio está enmarcado en el campo educativo, pues un buen clima organizacional debe generar una labor académica de calidad; hoy en día las relaciones intrapersonales entre docentes y la comunidad educativa generan conflictos y por ello la institución educativa viene creando un ambiente de hostilidad y malas relaciones. El clima organizacional es esencial en la conducción y armonía de centro de trabajo, por ello se debe mejorar las relaciones entre colegas y toda la comunidad educativa, sin duda alguna es el reto de todo director y personal docente que integra la institución educativa, es así, que toda institución educativa debe convivir en un ambiente de armonía, respeto y tolerancia con la labor que vienen desempeñando y cumplir con el rol que se le ha encomendado en beneficio del alumnado.

Asimismo, es esencial destacar el desempeño docente que vienen realizando los maestros, pues ellos son los encargados de impartir formación a sus estudiantes con proyección a valores morales que alcancen una empatía en su comunidad

educativa y en especial de los estudiantes. Es así, que se debe buscar siempre la responsabilidad necesaria del maestro en su desarrollo profesional que imparte a diario a sus estudiantes y el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje; y en especial en la contribución a la mejorar la enseñanza desde un inicio hasta un final que es experimentado en las áreas curriculares que enseña y que está enfocado a mejorar y evaluar su desempeño propio para posteriormente enriquecer su desarrollo personal y profesional y así lograr una eficacia educativa.

Finalmente, el Marco de la Buena Enseñanza, instituye objetivos para el desempeño docente, que se describen en lineamientos de la enseñanza-aprendizaje. La cual, beneficia a la autoformación del docente, contribuyendo a mejorar su formación, producción y ser competitivos en su desarrollo de profesionalismo y permitiendo fortalecer su función docente; donde la evaluación del desempeño docente se convierte en un eje primordial en relación a la eficacia de las acciones que debe realizar en clase; sin duda alguna la evaluación docente permite dar a conocer y mostrar el conocimiento que tiene el maestro y que permiten responder a una serie de interrogantes y herramientas que se puedan dar dentro de su formación y desenvolvimiento profesional. (Subiría, 2002).

1.2. Trabajos previos.

Revisada las revisiones bibliográficas, se presenta a continuación los trabajos que están relacionados con el título: Soleidy Rivero, Amado (2003) “Bases Teóricas de la gestión del conocimiento en las organizaciones” – Universidad de Chile. Como conclusión se tiene: Las percepciones de una gerencia ha avanzado de un enfoque mecanicista a un enfoque de interacción con el ambiente, que se proyecta de una visión de saberes; es así que el ser humano se ha convertido en pieza esencial y fuente de competencia en el tiempo, proporcionando decisiones en su actuar de conocimiento, vocación e inteligencia; por ende, se deben generar instrumentos y técnicas que sean esenciales en una gestión de eficacia y control de calidad dentro del campo competitivo.

Asimismo, el trabajo Flores, M. y Velásquez M. (2003) “Influencia del clima institucional en la calidad educativa en los centros educativos secundarios de menores del distrito de Iquitos 2003”; concluyendo: Que los actores educativos deben desarrollar actividades con criterios de calidad, valores de aprendizaje,

habilidades metodológicas, currículo y material didáctico; por tanto, debe existir una relación entre el clima institucional y la calidad educativa en bien de la institución educativa.

Por otro lado, Mendoza, R. (2009) con el trabajo “Conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima gestión institucional”; donde arribó a la siguiente conclusión: Que se relacionan docentes y alumnos y que son denominados como organizacionales, donde se enmarcan derechos y deberes de cada integrante; a veces se aprecia un resquebrajamiento en el sistema de aprendizaje dentro de la centro de estudio y que esto genera un conflicto mermando las capacidades de crecimiento y altera la comunicación interpersonal quedando truncas las metas trazadas.

Por otro lado, la tesis “Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada” de Gutiérrez Cabezudo, Lidia Marilú; donde tuvo como finalidad determinar la influencia del Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Fe y Alegría N° 17, del distrito de Villa el Salvador y la Institución Educativa Privada Salamanca del distrito de Villa María del Triunfo, 2016. Fue una investigación de tipo básico, con un diseño no experimental de corte descriptivo - correlacional, porque se estableció una relación entre dos variables. La muestra fue de 73 estudiantes de la IE. Fe y Alegría N° 17 y 36 estudiantes de la IEP. Salamanca. Se aplicaron dos instrumentos: una encuesta de clima organizacional, de 36 ítems, y la encuesta de desempeño docente de 35 ítems. Ambos instrumentos fueron validados por un juicio de expertos. Se obtuvo el valor de 0,787 y 0,716 respectivamente. Cuyo resultado fue que el clima en la institución educativa de estudio está estrechamente relacionado con el desempeño de los maestros, es decir a mayor nivel de clima favorable mayor será el desempeño de los docentes en la labor encomendada.

La tesis: “Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal docente de la IEP John Neper - Trujillo, 2015”; tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño del personal docente de la institución en estudio; fue un estudio de tipo correlacional, asimismo se aplicó un instrumento donde se tuvo como muestra de 20 docentes, por ende, se midió el nivel de clima laboral y una guía de observación para medir el nivel de desempeño de los docentes, empleando la escala de Likert. Se usó el coeficiente de

contingencia y la prueba de asociación de Chi Cuadrado para determinar dicha influencia entre las variables. Donde el 90% de los docentes consideran la existencia de un buen clima organizacional y el 90% muestra un eficiente desempeño docente. Concluyendo que el clima organizacional influye positivamente en el desempeño del personal docente visualizándose en su accionar diario.

La tesis: “Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo “Agustín Codazzi”, donde se estableció la relación entre dichas variables utilizando una muestra probabilística estratificada, al azar y simple, asimismo se aplicó un proceso de fijación proporcional como sistemático. Se hizo un ajuste a la muestra donde integraron 15 docentes de TC, 20 PH y 60 alumnos de 2° de Secundaria. Fue una investigación no experimental, descriptiva-correlacional y transeccional. Una vez recabado los datos se procesó y para los resultados se hizo uso de una estadística descriptiva para luego emitir conclusiones obtenidas donde las variables en estudio se relacionan de manera adecuada y pertinente en la institución educativa Liceo Agustín Codazzi”.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Clima organizacional.

Es el conjunto de caracteres que tiene una organización (institución educativa) y que la distingue de otras organizaciones, dentro de este clima actúa el comportamiento de los integrantes; es decir, las percepciones que se comparten entre sus integrantes respecto al ambiente físico, relaciones interpersonales, trabajo, etc. (Forehand y Gilmer, 2008).

Según Brunet (2004) el clima organizacional se dio en un inicio en el campo psicológico; las cuales sustentas dos escuelas: Gestalt, que se centra en la percepción de su organización, y su comportamiento es de acuerdo a la percepción del medio en que se encuentran, y funcionalista basada en el pensamiento y la conducta de sus miembros y que dependen del medio en se encuentran rodeados.

Bustos, Miranda y Peralta (2002) manifiestan que el clima organizacional, son los sentimientos y actitudes que son caracteres de los trabajadores y que se encuentran en relación directa con lo laboral y satisfacción de cada uno de

ellos involucrando políticas, metas, tecnologías, etc. Por ende, las relaciones interpersonales, son objetos de manejo ante la percepción que se tiene del clima organizacional, es decir el comportamiento que muestran en su desempeño laboral, pues la percepción es la clave principal de una conducta organizativa; conllevando a realizar una planeación adecuada y una toma de decisiones que involucran el compromiso, motivación y cordialidad dentro de una institución educativa, esta manera la percepción del docente ayuda en la formación de los alumnos, quienes perciben la conducta y que estos apoyan en su desarrollo profesional.

Asimismo, es importante destacar, que el clima organizacional está relacionado a la forma de adaptación del ser humano ante situaciones diversas, con la finalidad de equilibrar su aspecto emocional y formar parte de un grupo social, es así que juega la autoestima y autorrealización un papel esencial antes las reacciones personales que se pudiera dar en un momento determinado. Por ello, el clima organizacional es un componente organizativo, que se destaca instrumentos, elementos, planificación, comunicación, participación y confianza de todos los integrantes de la organización educativa.

Según Chiavenato (1984) dice que el clima organizacional, es la parte interna de la institución educativa del que está caracterizado; es decir, que los integrantes de dicha institución son sentimentales que otras percibiéndolo de forma positiva o negativa; y que el clima será el resultado de diferentes características institucionales y/o relaciones interpersonales que pueda presentar en el centro educativo.

1.3.1.1. Importancia del clima organizacional.

Según Guillén y Guil (2000), el clima organizacional depende del éxito de sus integrantes de acuerdo a cómo perciban dicho clima, ya sea agradable donde intervienen desempeño, satisfacción, logro, productividad e innovación; o desagradable cuando sus integrantes generen depresión, apatía, estrés, incomodidad, insatisfacción, desinterés y agresividad. Por tanto, para tener un clima organizacional adecuado se debe proponer metas a largo plazo y que

estos convivan con el entorno laboral y sobre todo ayuden al éxito de la institución educativa.

Según (Creemers y Reezigt, 2003), el clima organizacional tiene diversas formas de influencia como es la motivación y satisfacción laboral, dentro del desempeño profesional docente; asimismo un clima organizacional negativo perjudica a toda la comunidad educativa creando fracaso en el rendimiento académico de los educandos, por ello el clima organizacional se convierte en un obstáculo para el buen desempeño profesional y que influye en el comportamiento de los integrantes. Por tanto, un buen clima organizacional debe ocupar un lugar primordial en la institución educativa, representando herramientas y factores eficaces de calidad y equidad, que cumplan con estándares de un nivel alto en el aprendizaje de sus alumnos, para así evitar la deserción escolar y/o violencia escolar que se puedan ocasionar dentro del centro educativo.

El clima organizacional es de suma importancia, por ende, se encuentra en la agenda educativa como objetivo esencial de cambio cuyo factor se debe priorizar por los actores educativos; y esto se debe al accionar de la eficacia y eficiencia en la institución educativa potenciando o disminuyendo la medida del clima organizacional, se acuerdo a este accionar se mejorará el desempeño o se irá en fracaso conllevando al estrés, insatisfacción, disminución de la eficacia y conflictos interpersonales e intrapersonales.

Un eje primordial del clima organizacional se destaca en instituciones educativas en el manejo institucional y que estos afectan indefectiblemente el desempeño docente, por tanto, es fundamental que el clima organizacional tenga relevancia positiva con la finalidad de lograr sus metas propuestas; es así que el clima es pieza fundamental dentro del contexto y proceso educativo; de acuerdo a este accionar los procesos y resultados del clima organizacional tendrán relevancia en la calidad y/o fracaso de la institución educativa. (Fernández, 2004).

1.3.1.2. Factores del clima en la institución educativa.

Según (Palomino, 2001) los factores del clima organizacional en una institución educativa pueden ser positivos o negativos, donde un clima

negativo se torna en pesado al momento de dialogar con la autoridad pertinente (director) convirtiéndose en sufrimiento, amargado, suplicio; mientras; es así que el factor esencial del clima será nocivo conllevando a una mala dirección, así como la supervisión de un inspector que tenga las características de autoestima elevada generará en el docente una percepción mala y un clima desfavorable dentro de su desenvolvimiento profesional logrando condiciones desfavorables en el ambiente de la comunidad educativa; por el contrario un clima positivo el ambiente de trabajo se desarrollará de manera adecuada y pertinente dentro de las condiciones labores favorables en las que se pueda desenvolver.

1.3.1.3. Niveles del clima organizacional.

Según Rodríguez (2004) el clima organizacional, comprende 03 niveles que son:

- ✓ Nivel como canal exterior.- La comunidad educativa de como se aprecia desde fuera; por eso el clima organizacional muestra componentes estructurales, personales y funcionales, que otorgan un estilo especial y que dependen de las consecuencias que se promuevan en la institución.
- ✓ Nivel de la comunidad educativa.- Definida por todos los miembros de la comunidad educativa padres de familia, auxiliares, educandos, director, personal docente jerárquico y administrativo.
- ✓ Nivel como calidad de vida.- Resultado de las condiciones ambientales que están caracterizadas dentro de la institución que conllevan al logro de los objetivos trazados y especialmente a la producción de los estudiantes como de los docentes generando competitividad en su desempeño docente.

Por tanto, el clima organizacional juega un rol esencial en el establecimiento de las relaciones interpersonales intrapersonales entre docentes, alumnos y reglas establecidas dentro del colegio y que favorecen el adecuado funcionamiento del desarrollo de sesión de clases. Asimismo, un ambiente agradable estimula al niño(a) captar y aprender de manera adecuada la enseñanza que recibe desde diferentes oportunidades generando diferentes tareas en el docente para una adecuada planificación de su sesión de clase.

Por ende, generar un clima adecuado dentro de aula promueve a brindar posibilidades de aprendizaje favorables, diálogo abierto al cambio, trato adecuado entre docente y alumno. (Valdés, 2004).

1.3.1.4. La creatividad como eje del clima organizacional.

Según Palomino (2001), la creatividad y clima organizacional nivel institucional, se enfoque en las apreciaciones de los docentes respecto a su labor profesional; mientras que la creatividad se enfoca en estudios psicológicos de manera que estos conceptos están estrechamente relacionales, por tanto, el clima organizacional se da en la medida al ambiente y ánimo en que se desenvuelven.

Morgan (1991), nos indica que mucho depende un espacio donde la creatividad e innovación colaboran en la libre expresión, es por eso que se exige estándares de rendimiento; es así, que la creatividad logra fines adecuado al vencer obstáculos; motivo por el cual el liderazgo juega un papel importante dentro de los componentes institucionales con fines a mejorar el clima de trabajo, por ello es bueno analizar la medida de cambio desde un inicio hasta su crecimiento y finalmente evaluar con el fin de determinar los avances y cambios producidos a nivel institucional y logrando las metas establecidas para un adecuado desempeño profesional de los docentes.

Asimismo, Mahon (1992), establece que el clima organizacional es creativo por intermedio del análisis de las perspicacias como son interactiva y psicosocial, es por ello que el comportamiento dentro del centro educativo resulta complicado de acuerdo a las situaciones que se generan entre docentes, alumnos y padres de familia, es así que se deben buscar diferentes mecanismos para solucionar estas coyunturas interactivas y psicosociales con la finalidad de buscar soluciones en vías de mejorar el clima organizacional dentro de la comunidad educativa.

Un clima creativo presenta las cualidades siguientes: Se brinda confianza a los integrantes de la institución con el fin de tener una comunicación favorable interna y externa, se conscientes de las situaciones, necesidades, metas y objetivos institucionales, cambio en el equipo de trabajo, cultura de apoyo y

que estas deben ser útiles dentro de un sistema de ejecución de ideas innovadoras.

Es así, que un clima creativo debe estar siempre en un ambiente saludable por la finalidad de obtener potencialidades adecuadas, permitiendo un equipo de trabajo innovador con miras a generar oportunidades de crecimiento y un potencial de cambios a resultados óptimos y que estos se conviertan en herramientas de creatividad donde los maestros de la institución educativa visualicen proyectos de innovación y cambio. (Boone y Hollingsworth, 1990). Finalmente, podemos destacar que la creatividad genera un ambiente de clima favorable, donde se hace necesario contar con integrantes que buscan y tienen ganas de superación y que se conviertan en planes de acción; donde la creatividad siempre estará acompañada de valores que un docente pueda mostrar en su centro de labor y que sean carta de presentación de su formación profesional; es así que un clima organizacional creativo debe generar un ambiente de entusiasmo y compromiso en el docente así como en todo su entorno laboral. (Goleman, Kaufman y Ray, 2000).

1.3.1.5. Dimensiones del clima organizacional.

Según (Zaldivar, 2007) el clima organizacional, presenta las siguientes dimensiones:

- ✓ **Liderazgo.-** Es el proceso donde una persona obtiene aceptación y consenso de los otros integrantes de su grupo con el único objetivo de trabajar por la institución.
- ✓ **Relaciones interpersonales.-** Las relaciones interpersonales juegan un papel primordial en el desempeño docente en el campo en que se desenvuelven y que tienen estrecha relación con la comunicación.
- ✓ **Participación.-** Está representada por una acción social basada en las acciones y decisiones relacionadas a la actuación, planificación y evaluación del quehacer a nivel de aula y centro educativo. También son los actos deliberados que surgen del derecho consustancial de los docentes de acuerdo a la realidad que conviven en su institución educativa.
- ✓ **Reconocimiento.-** Es el grado de percepción que tiene el docente en

referencia a su institución educativa otorgando beneficios a cantidad, equidad y calidad conllevando a la contribución de los demás integrantes de la comunidad educativa.

- ✓ **Comunicación.-** Es el proceso de transferencia de significados a través de información e ideas de las personas; también es el uso de símbolos compartidos; con la finalidad de ser intercambiados y comprendidos en la institución educativa.

1.3.2. Desempeño docente.

El desempeño docente, es el eje que encamina al proceso de formación docente dentro del sistema educativo formal; asimismo se requiere realizar un análisis y evaluación de la función docente desde un inicio permitiendo establecer cambios durante su proceso; por ende, la evaluación del desempeño docente debe reflejar calidad educativa dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. (Estrada, 2017).

La eficiencia del desempeño es sin duda alguna muy importante en la evaluación de la labor docente, conllevando a cumplir la responsabilidad en la planificación curricular, avance de la función pedagógica, logro de objetivos, desarrollo institucional, experiencia en el campo curricular, conocimiento de las áreas curriculares, conocimiento del currículo, procesos pedagógicos y metodológicos, proceso de evaluación, autoformación, autoevaluación e innovación pedagógica. (Paiba, 2007). Es por ello, que el desempeño docente debe ser evaluado, solo así se determinará y se dará una opinión sobre la labor y función que desempeña el docente en aula; teniendo en cuenta su práctica, conocimiento pedagógico y desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

También el desempeño docente es el conjunto de actividades que realiza el docente como es: elaboración y planificación de la sesión de aprendizaje, guía en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de la sesión de clase, evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, revisión de trabajos, exposiciones, tareas, debates, conferencias, coordinación académica con otros docentes, autoformación, participación activa en el colegio, etc., dando a entender que el desempeño docente se torna una visión subjetiva, pues está

asociada a cada estilo del maestro, valorando la efectividad y satisfacción que desarrolla su profesión, relacionado con el accionar de los indicadores y/o rúbricas que serán evaluadas. (Fernández, 2002).

Ahora bien, García (2007) sostiene que el maestro tiene que mostrar una vocación y compromiso de respeto a la labor que desempeña a nivel social y esto se da desde un inicio que empieza la formación integral como seres humanos. Además, el maestro se convierte en eje central del proceso enseñanza-aprendizaje, mediador, guía y facilitador de sus estudiantes dentro de la adquisición de habilidades cognitivas, desarrollo de actividades programadas demostrando el logro de la sapiencia adquirida por los estudiantes. Así pues, la carrera docente es calificada de manera eficaz porque la docencia se ejerce con aptitud y compromiso moral en aras de una formación integral de los educandos.

Por otro lado, el docente es la pieza esencial y responsable de lo que pueda darse en el aula antes y durante el desarrollo de la sesión de clase, pues es uno de los retos esenciales del docente que lo convierte de diseñador de medios pertinentes del aprendizaje y promueve a que el estudiante se relacione con la sociedad y lo ponga en práctica en su quehacer diario. También es importante destacar que las capacidades y/o habilidades pedagógicas del docente son el conjunto de conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, herramientas pedagógicas y valores que intervienen en la calidad profesional y principalmente en el desempeño que realiza pues al maestro se le exhorta a cumplir con cabalidad la función encomendada y solo así llegará a obtener calidad y eficiencia en su labor pedagógica; solo así podrá conducir de manera satisfactoria al grupo de alumnos que se encuentra a cargo por el buen camino de la sapiencia y sobre todo encaminado a valores morales capaces de resolver los conflictos que se les pueda presentar en la sociedad o en su institución educativa. (Zabalza, 2003).

Es necesario, que un docente sea comprometido con la labor que desempeña y que esto se lleva a la reflexión de las capacidades que viene desarrollando, pues es quien realiza la estructuración de las técnicas, procedimientos, destrezas y habilidades que aplicará dentro de su proceso de enseñanza; así mismo le permite con calidad y eficiencia enfrentar los conflictos y/o problemas

que se le presenta en su formación docente como en su comunidad educativa. Sin duda alguna, los conflictos más relevantes que se presentan son a nivel de aula donde debe de mostrar carácter y empatía con la situación y especialmente con los padres de familia, pues ahí se verá la formación y calidad que tienen de su profesión, cabe mencionar que la autonomía en el docente ayuda a conllevar situaciones de riesgo y conflicto en el campo educativo, es allí que se debe poner énfasis en su desempeño y solo de la autoformación adquirida plasmara el avance en su crecimiento y bienestar educativo principalmente en los educandos, quienes será los primeros en recepcionar la información que imparte el maestro(a); por ende un buen clima solo facilitará un desempeño docente de calidad y positivo dentro de la comunidad educativa.

En conclusión, la docencia exige un nivel alto de compromiso desde diferentes puntos y tipos que se pueda ver, pues se dan a conocer diversidad de modelos y características donde la gran mayoría de los docentes tienen una aptitud con su profesión y son capaces de llegar a una calidad y éxito sin ningún inconveniente pues solo así se logrará brindar una enseñanza que va más allá de los conocimientos siempre y cuando cumpla a cabalidad la función encomendada. Hoy en día la formación docente se encamina al progreso y avance curricular en bien del estudiantado en general en sus diferentes niveles de educación

Gautier y Cardiff (1996), nos mencionan que se debe realizar una clasificación de las personas que quieren dedicarse a ser docentes, pues depende de ellos la formación integral de los niños(as) y adolescentes; es así debe primar su honestidad, responsabilidad, aptitud, actitud, compromiso, desempeño y nivel de aptitud por la carrera que desempeñarán dentro de las aulas de una institución educativa, conllevando a responder a una serie de interrogantes como: ¿cómo debe ser una maestro(a) en la labor que desempeñará? ¿qué puntos clave debe tener como punto de partida en su sapiencia? y entre otras que deben ser absueltas para brindar una educación de calidad y el ambiente que ofrezca a sus educandos debe ser favorable dentro del logro de enseñanza-aprendizaje que puedan recepcionar sus estudiantes.

Finalmente, se puede destacar que la importancia de la necesidad que tienen los docentes proponiendo esencialmente la tarea de respeto ante las áreas curriculares que se imparte en el sistema educativa debe ser calidad con miras a buscar una profesionalización acorde a nuestra realidad educativa y a los lineamientos que se imparte desde el Ministerio de Educación siempre y cuando se visualice una participación activa de toda la comunidad educativa en la proyección y orientación al logro de una educación de calidad.

1.3.2.1. Modelos de evaluación docente.

La evaluación docente es el eje y pilar del desempeño docente, por ello Valdés (2004) consideró modelos de evaluación como son:

Modelo centrado en el perfil del docente. Es la percepción de los docentes que se tiene en referencia al perfil de la institución educativa; también los padres y/o madres de familia y estudiantado, de esta manera se evaluará al maestro(a) si es bueno(a) o malo(a) en su desempeño y desenvolvimiento a nivel de aula y que esta evaluación permitirá tener una visión más clara del perfil docente.

Modelo centrado en los resultados obtenidos. Es la comprobación de los aprendizajes y/o resultados logrados por el alumnado, se consideran los siguientes aspectos:

1. Se brinda atención oportuna a lo que sucede como consecuencia de lo que el docente realiza en aula.
2. En su gran mayoría se descuida el proceso enseñanza–aprendizaje como eje esencia de la calidad educativa.
3. No solo es responsable el docente en el éxito de aprendizaje de los educandos.

Modelo centrado en la conducta del docente en aula. Es la habilidad del docente para promover un ambiente favorable de aprendizaje. Dicho modelo fue observado por mostrar subjetividad ya que perjudica al docente debido a la antipatía hacia ellos; en la gran mayoría no se ve la eficacia de los docentes con claridad por el favoritismo que existe.

Modelo centrado en la práctica reflexiva del docente. Es secuencia de acciones y sucesos de la conceptualización de la enseñanza, es decir, sirven

en la resolución de conflictos, por ello se llama “reflexión en acción”, por ello primero se hace un análisis y posteriormente se enfatiza en una evaluación al culminar el desarrollo de la sesión de clase.

1.3.2.2. Dimensiones del desempeño docente.

Dentro del Marco del Buen Desempeño Docente, el Minedu (2017), establece las siguientes dimensiones:

- ✓ **Reflexiva.-** Se sustenta donde el docente muestra su identidad a su labor docente en la labor que desempeña a diario, analizando desde una práctica social en base a una toma de decisiones saludables conllevando a sus destrezas con el fin de asegurar un aprendizaje en sus educandos. También realiza una auto reflexión constante de la práctica que desempeña que es eje central de su labor profesional
- ✓ **Relacional.-** La labor docente es el eje primordial entre la conexión docente y alumnos y/o viceversa; donde el docente imparte aprendizaje a razón de orientación, planificación y herramientas basadas en una evaluación. También están estructurados por los lazos sociales, afectivos y cognitivos que desarrollan los docentes en su actividad cotidiana.
- ✓ **Colegiada.-** Es la labor académica que desempeña el docente con la única finalidad que de los educandos aprendan a incorporar las competencias impartidas con su entorno, la práctica docente está caracterizada por el aspecto social y organizativo es decir la interacción entre los integrantes de la comunidad educativa con los recursos de planificación, coordinación y ejecución de métodos activos y procedimientos pedagógicos a nivel institucional.
- ✓ **Ética.-** Representa la responsabilidad y compromiso moral de los integrantes de la comunidad educativa; es decir, el maestro es el eje central en la atención a grupos de diferentes clases sociales; donde la finalidad es facilitar responsabilidades a cada integrante en aras de tener decisiones adecuadas en base a la misión institucional y los objetivos de sistema educativo.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general.

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo?

1.4.2. Problemas específicos.

- ✓ ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo?
- ✓ ¿Qué relación existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo?

1.5. Justificación del estudio.

El presente trabajo de investigación, está centrado en el campo educativo, donde la falta de clima organizacional adecuado en la institución educativa genera conflictos conllevando al rompimiento de relaciones inter e intrapersonales creando en los docentes, alumnos y padres de familia un ambiente hostil, que obstaculizan en un desempeño docente de poca producción y falta de compromiso óptimo en la labor que desempeñan. Por ello se justifica que el director debe ser un líder para generar un ambiente adecuado y óptimo de clima organizacional a nivel institucional; es por ello que se debe proponer estrategias óptimas con miras de constituir objetivos en el desempeño docente sean individuales o grupales a fin de generar una cultura organizativa sana.

Finalmente, los que serán beneficiarios con el trabajo de investigación es la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo en sus niveles de educación inicial, primaria y secundaria; que permitirá la socialización entre el personal jerárquico, docente y administrativo con la finalidad de generar un clima organizacional adecuado y un desempeño docente acorde a los avances de la realidad educativa y principalmente buscar buenas relaciones interpersonales para generar talleres formativos, actividades e intercambio de ideas y solo así se creará una relevancia de un clima escolar saludable que propicie una comunicación abierta al diálogo y al mejoramiento de aprendizaje de los estudiantes.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis general.

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa. Técnico agropecuario Layo

1.6.2. Hipótesis específicos.

- ✓ El nivel del clima organizacional en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo; es bueno.
- ✓ El nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo es bueno.
- ✓ Existe relación directa y significativa entre las dimensiones del clima organizacional con las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa. Técnico agropecuario Layo

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo

1.7.2. Objetivos específicos.

- ✓ Determinar el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo.
- ✓ Determinar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo
- ✓ Establecer la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo

II. MARCO METODOLÓGICO.

2.1. Diseño de investigación.

2.1.1. Diseño

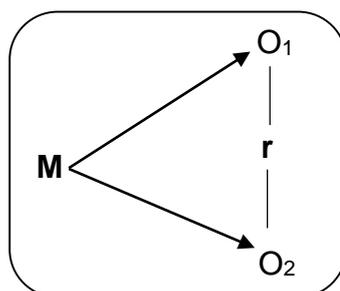
El presente trabajo de investigación responde a un diseño no experimental de carácter descriptivo, correlacional y transversal. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

La investigación no experimental, está dado por el estudio de variables que tienen por finalidad recabar información y que estos no pueden ser manipulados.

El nivel de investigación es descriptivo, porque describe un suceso en su contexto temporal y espacial sobre el fenómeno.

Es correlacional porque se establece la relación entre las variables y es transversal porque recaban información en un solo momento.

Se sintetiza de la siguiente manera:



Dónde:

M	=	Muestra.
O₁	=	Variable 1: Clima organizacional
O₂	=	Variable 2: Desempeño docente
r	=	Relación de las variables de estudio

2.1.2. Metodología.

El método es Cuantitativo, porque la información es sometida a interpretación estadística, para luego emitir una teoría de rango intermedio y una matriz de elementos rotados. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

2.1.3. Tipo de estudio.

El tipo de investigación es básica; donde se construye conocimientos nuevos en base a la indagación de la realidad. Es así que se persiste en entender el problema. (Alderete, 1971).

2.2. Variables, Operacionalización.

2.2.1. Variables.

Variable de estudio 1	:	Clima organizacional.
Dimensiones	:	1. Liderazgo. 2. Relaciones interpersonales. 3. Participación. 4. Reconocimiento. 5. Comunicación.
Variable de estudio 2	:	Desempeño docente.
Dimensiones	:	1. Reflexiva. 2. Relacional. 3. Colegiada. 4. Ética.

2.2.2. Operacionalización de variables.

TITULO: “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Técnica Agropecuaria Layo”

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Criterios de Evaluación
VARIABLE 1. CLIMA ORGANIZACIONAL.	Es la percepción de los docentes que tienen a su institución educativa, al mismo tiempo influye la conducta de ellos.	1. Liderazgo.	1.1. Toma de decisiones del líder. 1.2. Delegación de trabajo. 1.3. Apoyo y confianza por parte del director. 1.4. Demuestra actitudes de líder en asuntos profesionales. 1.5. Demuestra actitudes de líder en espacios sociales.	Ordinal
		2. Relaciones interpersonales.	2.1. Genera relaciones entre compañeros. 2.2. Inspira confianza entre colegas. 2.3. Permite la participación en las decisiones. 2.4. Valora las relaciones interpersonales. 2.5. Estimula las relaciones interpersonales.	
		3. Participación.	3.1. Estimula la colaboración participativa. 3.2. Desarrolla acciones de participación solidaria. 3.3. Permite la solidaridad cuando las ocasiones lo ameritan. 3.4. Sustenta sus acciones en principios de solidaridad. 3.5. Genera participación como actitud de trabajo en equipo.	
		4. Reconocimiento	4.1. Recompensa de los trabajadores. 4.2. Existe un mecanismo de reconocimiento de los docentes. 4.3. Permite acciones de reconocimiento en trabajos de equipo. 4.4. El reconocimiento es una condición importante en las acciones de los docentes. 4.5. Se emiten documentos de reconocimiento a las acciones valiosas.	

		5. Comunicación.	<p>5.1. Informa sobre su labor realizada.</p> <p>5.2. Solicita información de la labor que realizan sus colegas.</p> <p>5.3. Permite el acceso a los docentes de la información que existe.</p> <p>5.4. Propicia mecanismos de comunicación a nivel de docentes y comunidad educativa.</p> <p>5.5. La comunicación que propicia es abierta para todos los interesados.</p>	
VARIABLE 2. DESEMPEÑO DOCENTE.	Es la base esencial de formación docente en el sistema educativo las cuales tienen tendencias a lograr metas dentro de su desempeño laboral profesional.	1. Reflexiva.	<p>1.1. Importancia de la formación reflexiva.</p> <p>1.2. Auto-capacitación profesional.</p> <p>1.3. Inserción de las TIC en planificación.</p> <p>1.4. Innovación y nuevas estrategias metodológicas.</p>	Ordinal
		2. Relacional.	<p>2.1. Normas de convivencia y comunicación.</p> <p>2.2. Participación activa en actividades.</p> <p>2.3. Liderazgo y trabajo en equipo.</p> <p>2.4. Tolerancia y fortalecimiento del clima.</p>	
		3. Colegiada.	<p>3.1. Compromiso con la misión y visión.</p> <p>3.2. Intercambio de experiencias y participación.</p> <p>3.3. Auto-evaluación y aplicación de estrategias.</p> <p>3.4. Reuniones de trabajo colegiado.</p>	
		4. Ética.	<p>4.1. Práctica de valores específicos.</p> <p>4.2. Relación de valores con rendimiento y predisposición.</p> <p>4.3. Presentación oportuna de materiales.</p> <p>4.4. Promoción y cumplimiento de deberes-derechos.</p>	

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población.

La población está constituida por 24 docentes de la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo que a continuación se detalla:

Tabla N.1

Nivel Técnico agropecuario	24 docentes
----------------------------	-------------

2.3.2. Muestra y Muestreo.

La muestra coincide con la población de estudio, siendo la misma cantidad, por tanto, el muestreo es no probabilístico porque permite toda la presencia de los actores de investigación; siendo así una muestra y muestreo censal. (Caceda y Pérez, 2001).

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

La técnica utilizada es la encuesta por las características de estandarizar las preguntas en su ejecución; en cuanto al instrumento es el cuestionario, elaborado para las dos variables de estudio, como es para la variable Clima Organizacional el cual consta de 25 preguntas, conforme a sus dimensiones e indicadores y para la variable Desempeño docente conformada por 40 preguntas de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

2.4.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

La validez del instrumento tiene como finalidad sustentar si las preguntas que conforman el cuestionario tienen legalidad, veracidad y legitimidad referente a lo planteado, por ello, primeramente, se realizó una prueba piloto con cuatros docentes; asimismo se procedió al juicio de expertos por doctores que tienen amplia trayectoria en el campo educativo.

Por otro parte, la confiabilidad del instrumento se estableció de acuerdo a su consistencia interna, es decir al nivel de intercorrelación y equivalencia de sus

interrogantes. Con este propósito, se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach que va de 0 a 1, siendo 1 el indicador de máxima consistencia.

Tabla N° 02: Rango de interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 22.

2.4.2. Cálculo del índice de Alpha de Cronbach.

La confiabilidad se ajusta a la consistencia interna y la confiabilidad del cuestionario elaborado. (Mejía, 2005).

Tabla N° 03: Estadístico de fiabilidad para la variable Clima Organizacional

Dimensión / Variable	Alpha de Cronbach	Nº de elementos
D1: Liderazgo	,217	5
D2: Relaciones interpersonales	,380	5
D3: Participación	,444	5
D4: Reconocimiento	,515	5
D5: Comunicación	,219	5
CLIMA ORGANIZACIONAL	,718	25

En la tabla, se puede apreciar valores para la variable Clima Organizacional y sus dimensiones se encuentran en base de 0.4, dando a entender que la confiabilidad es alta, es decir el instrumento elaborado para dicha variable es confiable.

Tabla N° 04: Estadístico de fiabilidad para la variable Desempeño Docente

Dimensión / Variable	Alpha de Cronbach	Nº de elementos
D1: Reflexiva	,456	10

D2: Relacional	,615	10
D3: Colegiada	,319	10
D4: Ética	,544	10
DESEMPEÑO DOCENTE	,825	40

En la tabla, se puede apreciar valores para la variable Desempeño Docente y sus dimensiones se encuentran en base de 0.4, dando a entender que la confiabilidad es alta, es decir el instrumento elaborado para dicha variable es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Se recurrió al aplicativo SPSS v.22 (Statistical Package for the Social Sciences). Una vez recopilada la información se codificó y se vació al programa de Microsoft Excel; posteriormente los resultados fueron expuestos en base a tablas y gráficos estadísticos para ser analizados e interpretados cada variable con sus respectivas dimensiones. Asimismo, se determinó la correlación de Rho de Spearman que es el grado de correlación en función a las variables (clima organizacional y desempeño docente). Los criterios de evaluación para las variables son de tipo ordinal, por ende, se realizó la prueba estadística de Chi cuadrado, donde son o no estadísticamente independientes.

2.6. Aspectos éticos.

Para la realización de la investigación presente, se consideraron todos los aspectos principales como son: autorización para la aplicación de los instrumentos, normas APA, consulta de artículos científicos, revistas, tesis, etc.; con la finalidad de recabar información adecuada y pertinente de ambas variables de estudio; finalmente se cuidó la autenticidad del trabajo como la confiabilidad de la información proporcionada por los encuestadores.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para las variables Clima organizacional y Desempeño docente, de los instrumentos aplicados, como es:

Tabla N° 05: Rango de puntuación y valoración para la variable Clima Organizacional.

Dimensión / Variable	Puntaje	Valoración
D1: Liderazgo	0 – 5	Pésimo
	6 – 10	Regular
	11 – 15	Bueno
	16 – 20	Excelente
D2: Relaciones interpersonales	0 – 5	Pésimo
	6 – 10	Regular
	11 – 15	Bueno
	16 – 20	Excelente
D3: Participación	0 – 5	Pésimo
	6 – 10	Regular
	11 – 15	Bueno
	16 – 20	Excelente
D4: Reconocimiento	0 – 5	Pésimo
	6 – 10	Regular
	11 – 15	Bueno
	16 – 20	Excelente
D5: Comunicación	0 – 5	Pésimo
	6 – 10	Regular
	11 – 15	Bueno
	16 – 20	Excelente
CLIMA ORGANIZACIONAL	0 – 25	Pésimo
	26 – 50	Regular
	51 – 75	Bueno
	76 – 100	Excelente

Tabla N° 06: Rango de puntuación y valoración para la variable Desempeño Docente.

Dimensión / Variable	Puntaje	Valoración
D1: Reflexiva	0 – 10	Pésimo
	11 – 20	Regular
	21 – 30	Bueno
	31 – 40	Excelente
D2: Relacional	0 – 10	Pésimo
	11 – 20	Regular
	21 – 30	Bueno
	31 – 40	Excelente
D3: Colegiada	0 – 10	Pésimo
	11 – 20	Regular
	21 – 30	Bueno
	31 – 40	Excelente
D4: Ética	0 – 10	Pésimo
	11 – 20	Regular
	21 – 30	Bueno
	31 – 40	Excelente
DESEMPEÑO DOCENTE	0 – 40	Pésimo
	41 – 80	Regular
	81 – 120	Bueno
	121 – 160	Excelente

3.2. Resultados descriptivos por variables.

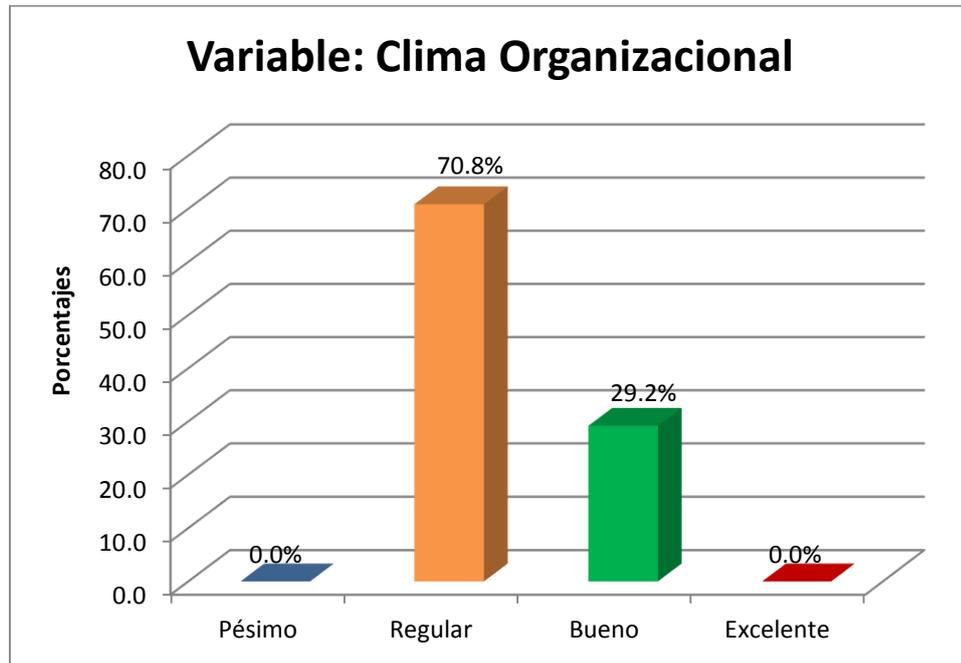
3.2.1. Resultados para la variable Clima Organizacional.

Tabla N° 07: Variable Clima Organizacional

Categoría	fi	%	% Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	17	70.8%	70.8%
Bueno	7	29.2%	100.0%
Excelente	0	0.0%	100.0%
TOTAL	24	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico N° 01: Variable Clima Organizacional



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación y análisis.

De la tabla y gráfico, se aprecia que el 70.8% de los encuestados se encuentra en la categoría Regular, es decir, el clima organizacional en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo se desarrolla en sus dimensiones de liderazgo, relaciones interpersonales, participación, reconocimiento y comunicación, lo que implica que el comportamiento de los integrantes de dicha institución es manera moderada.

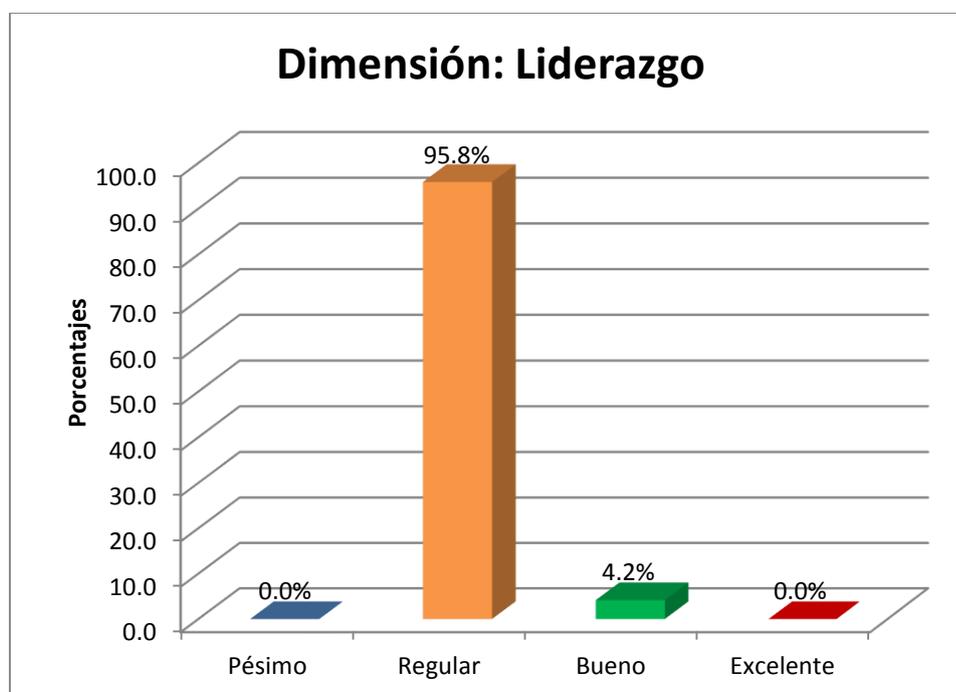
3.2.2. Resultados por dimensiones de la variable Clima Organizacional.

Tabla N° 08: Dimensión: Liderazgo

Categoría	fi	%	% Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	23	95.8%	95.8%
Bueno	1	4.2%	100.0%
Excelente	0	0.0%	100.0%
TOTAL	24	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico N° 02: Dimensión: Liderazgo



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación y análisis.

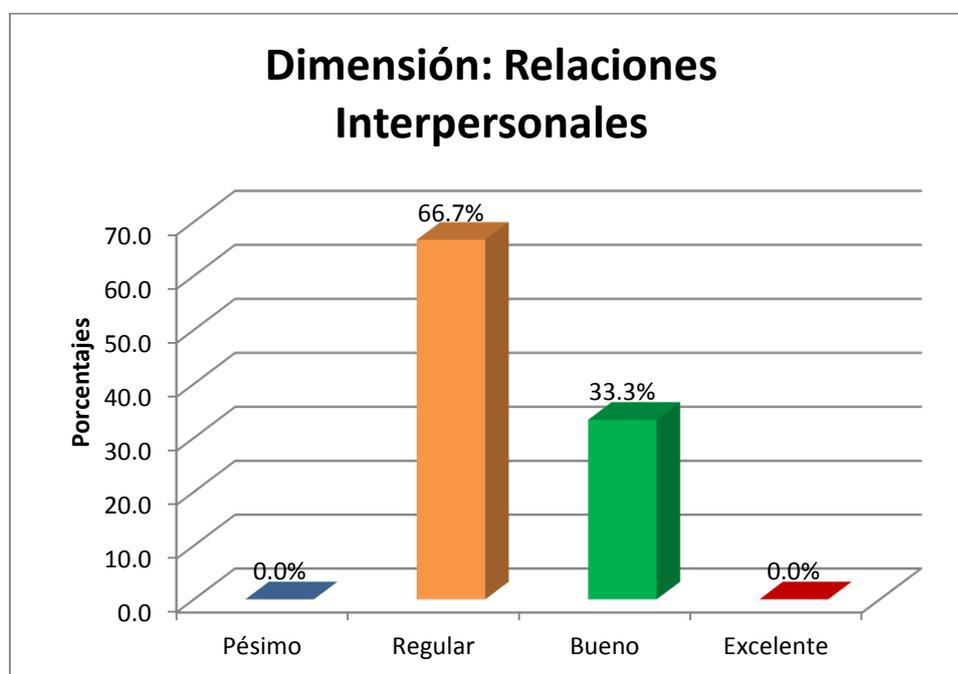
De la tabla y gráfico, se observa que el 95.8% de los encuestados se encuentran en la categoría Regular; dando a entender, que el liderazgo a nivel institucional tiene una aceptación moderada pues no se desarrolla de manera pertinente lo que implica un clima organizacional no tan favorable en el trabajo que se desarrolla en aula.

Tabla N° 09: Dimensión: Relaciones Interpersonales

Categoría	fi	%	% Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	16	66.7%	66.7%
Bueno	8	33.3%	100.0%
Excelente	0	0.0%	100.0%
TOTAL	24	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico N° 03: Dimensión: Relaciones Interpersonales



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación y análisis.

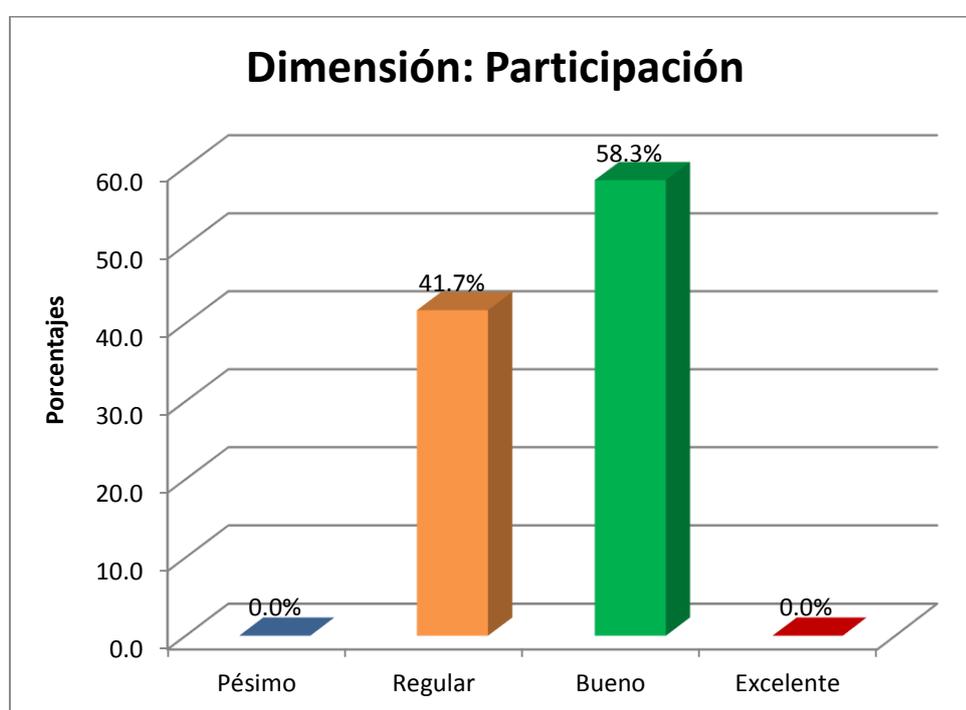
De la tabla y gráfico, se aprecia que el 66.7% de los encuestados se encuentra en la categoría Regular, dando a entender, que las relaciones interpersonales son muy esenciales dentro de la institución educativa, por ende, el desempeño docente a nivel de aula debe mostrar características y un comportamiento pertinente para el aprendizaje adecuado de los estudiantes.

Tabla N° 10: Dimensión: Participación

Categoría	fi	%	% Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	10	41.7%	41.7%
Bueno	14	58.3%	100.0%
Excelente	0	0.0%	100.0%
TOTAL	24	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico N° 04: Dimensión: Participación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación y análisis.

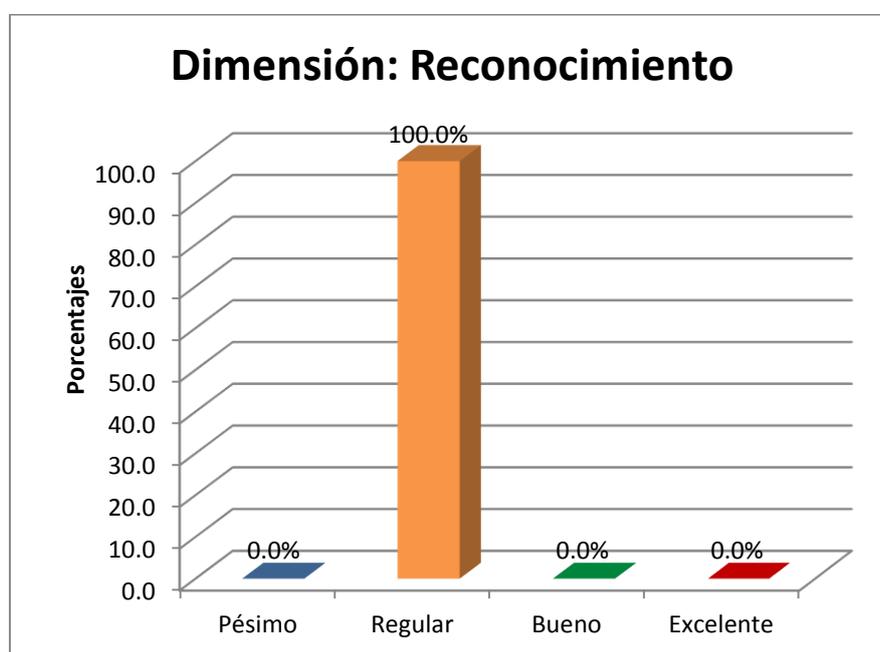
De la tabla y gráfico, se visualiza que el 58.3% de los encuestados se encuentran en la categoría Bueno, dando a entender que la participación de los docentes en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo está basada en las acciones que realizan dentro de ella y principalmente a nivel de aula, generando de esta manera un clima organizacional pertinente.

Tabla N° 11: Dimensión: Reconocimiento

Categoría	fi	%	% Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	24	100.0%	100.0%
Bueno	0	0.0%	100.0%
Excelente	0	0.0%	100.0%
TOTAL	24	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico N° 05: Dimensión: Reconocimiento



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación y análisis.

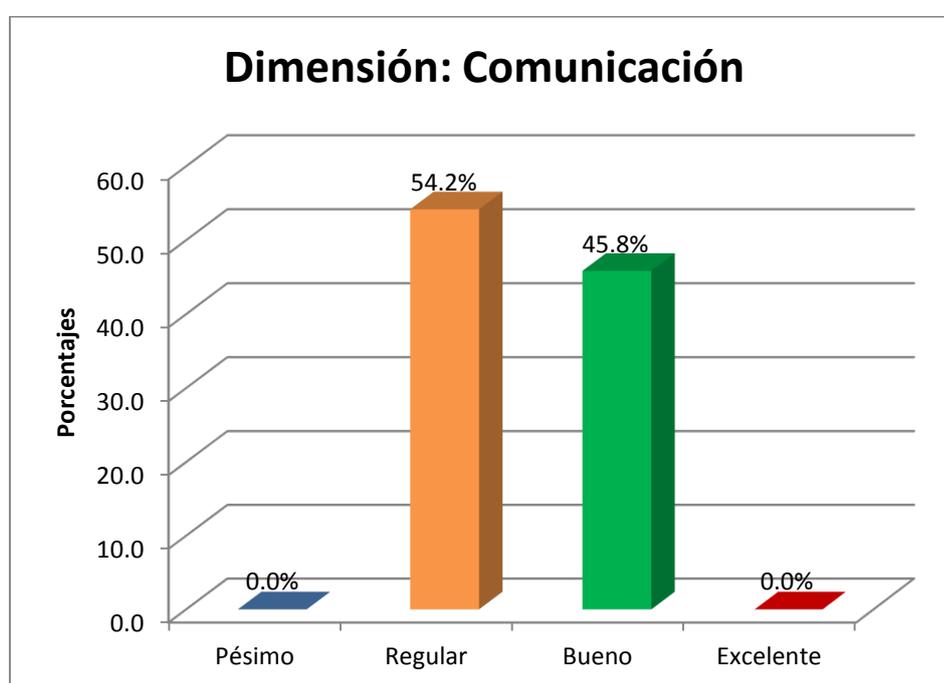
De la tabla y gráfico, se observa que el 100.0% de los encuestados se encuentran en la categoría Regular, es decir, el reconocimiento a los docentes dentro de la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo no se desarrolla de manera adecuada, además los beneficios que pudieran darse no se da en forma equitativa, y por ello la calidad de enseñanza que pudiera brindar en docente a sus estudiantes no se brinda de manera óptima.

Tabla Nº 12: Dimensión: Comunicación

Categoría	fi	%	% Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	13	54.2%	54.2%
Bueno	11	45.8%	100.0%
Excelente	0	0.0%	100.0%
TOTAL	24	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico Nº 06: Dimensión: Comunicación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación y análisis.

De la tabla y gráfico, podemos apreciar que el 54.2% de los encuestados se encuentra en la categoría Regular, dando a entender que la comunicación y el diálogo en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo se da en forma horizontal más no en forma vertical, generando en el personal docente una comunicación entrecortada y por ello la toma de decisiones e información que se da no llega a todos los integrantes de la comunidad educativa.

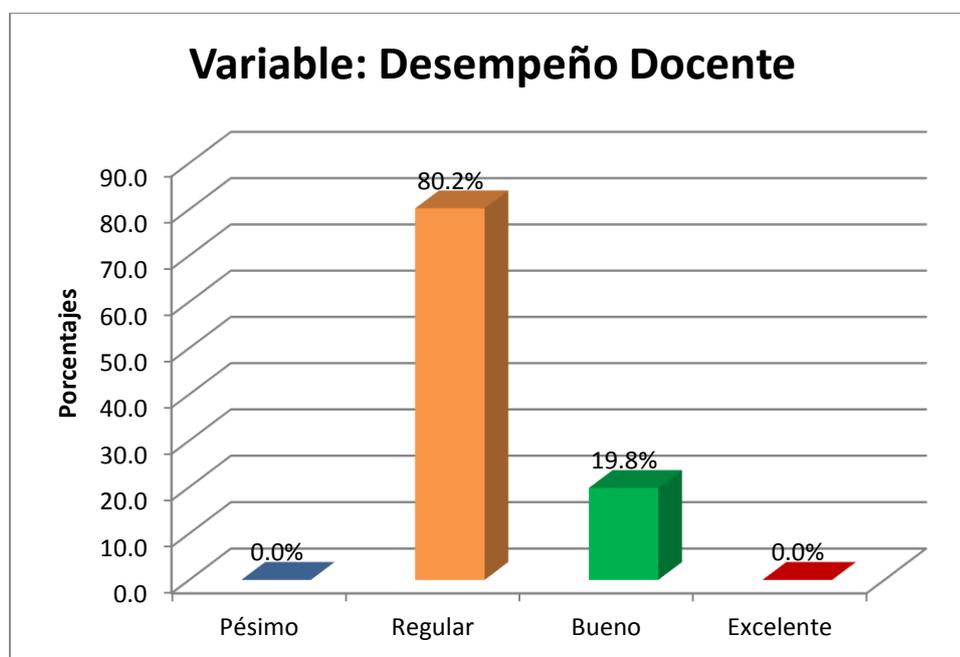
3.2.3. Resultados para la variable Desempeño Docente.

Tabla N° 13: Variable: Desempeño Docente

Categoría	fi	%	% Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	19	80.2%	80.2%
Bueno	5	19.8%	100.0%
Excelente	0	0.0%	100.0%
TOTAL	24	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico N° 07: Variable: Desempeño Docente



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación y análisis.

De la tabla y gráfico, se observa que el 80.2% de los encuestados se encuentra en el nivel Regular; dando a entender, que el desempeño de los docentes a nivel institucional se desarrolla de manera moderada, pues la gran mayoría de los docentes no cumple su función a cabalidad dentro de las dimensiones de reflexiva, relacional, colegiada y ética.

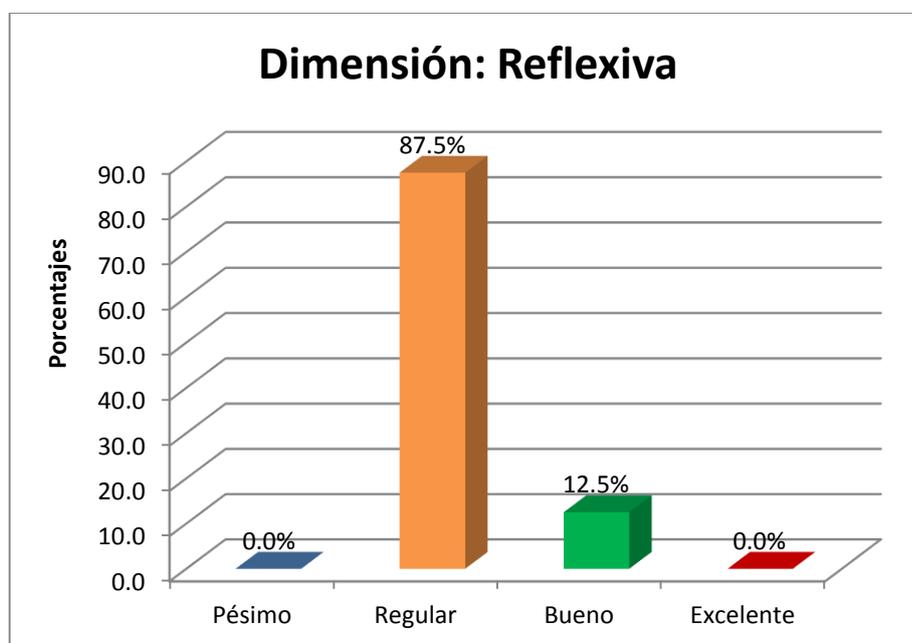
3.2.4. Resultados por dimensiones de la variable Desempeño Docente.

Tabla N° 14: Dimensión: Reflexiva

Categoría	fi	%	% Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	21	87.5%	87.5%
Bueno	3	12.5%	100.0%
Excelente	0	0.0%	100.0%
TOTAL	24	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico N° 08: Dimensión: Reflexiva



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación y análisis.

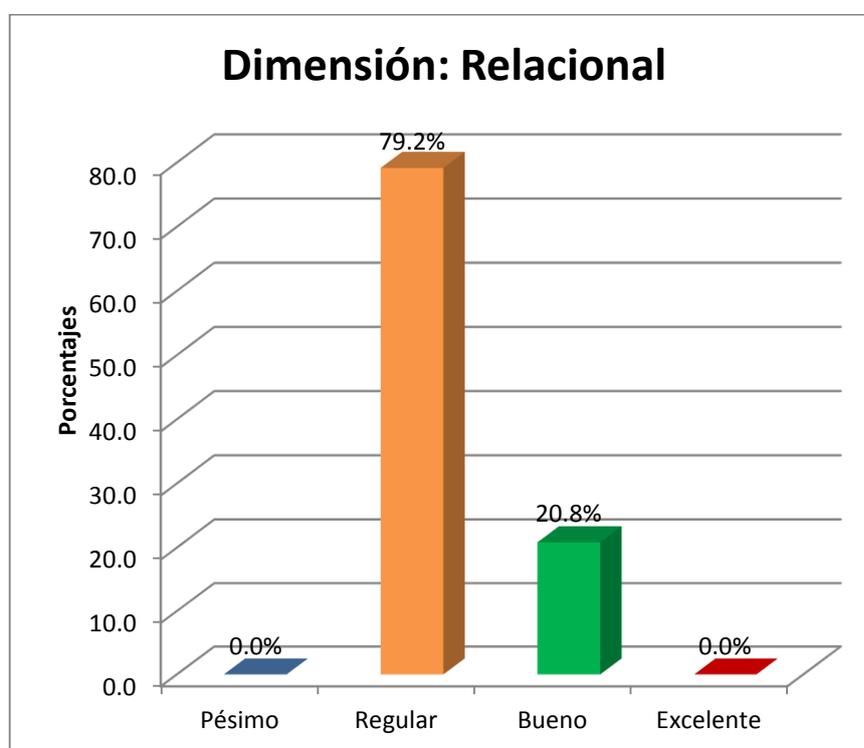
De la tabla y gráfico, apreciamos que el 87.5% de los encuestados se encuentra en el nivel Regular, es decir, los docentes de la institución educativa Técnico agropecuario Layo no desarrollan de manera adecuada una reflexión de la labor académica que brindan a sus estudiantes, desquebrajando de esta manera la función que desempeñan a diario y por ende, no hacen uso oportuno de las estrategias y destrezas en favor de sus estudiantes.

Tabla N° 15: Dimensión: Relacional

Categoría	fi	%	% Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	19	79.2%	79.2%
Bueno	5	20.8%	100.0%
Excelente	0	0.0%	100.0%
TOTAL	24	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico N° 09: Dimensión: Relacional



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación y análisis.

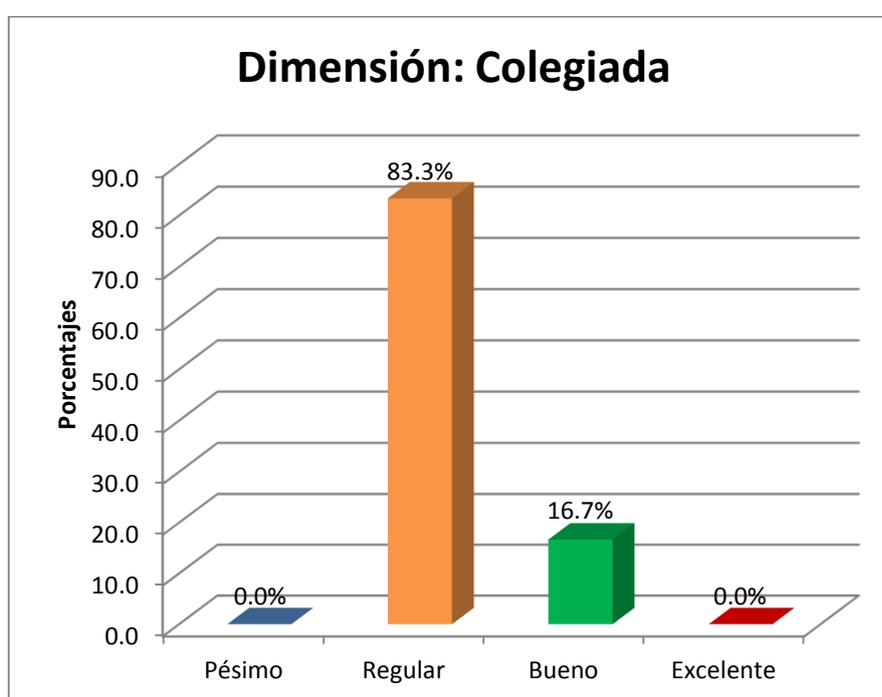
De la tabla y gráfico, apreciamos que el 79.2% de los encuestados se encuentran en el nivel Regular, por ello, las relaciones a nivel institucional entre docentes se encuentra adecuada; lo que implica que los lazos sociales, afectivos y cognitivos no se visualiza a diario en la labor que desempeña en aula; conllevando a una brecha entre colegas.

Tabla N° 16: Dimensión: Colegiada

Categoría	fi	%	% Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	20	83.3%	83.3%
Bueno	4	16.7%	100.0%
Excelente	0	0.0%	100.0%
TOTAL	24	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico N° 10: Dimensión: Colegiada



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación y análisis.

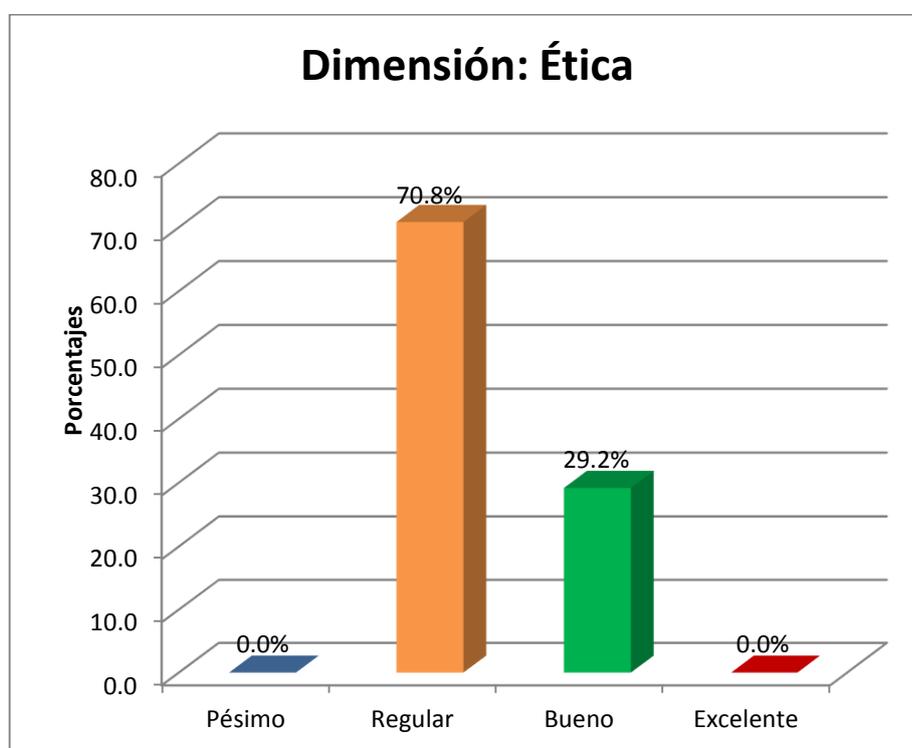
De la tabla y gráfico, se observa que el 83.3% de los encuestados se encuentra en el nivel Regular, lo que significa que los docentes tienen como única finalidad que sus estudiantes aprendan más no que apliquen en su vida diaria, también implica que dentro de su planificación no se desarrolla de manera adecuada los procedimientos pedagógicos, aplicación de estrategias, métodos didácticos, uso de material didáctico, recursos pedagógicos, entre otros.

Tabla N° 17: Dimensión: Ética

Categoría	fi	%	% Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	17	70.8%	70.8%
Bueno	7	29.2%	100.0%
Excelente	0	0.0%	100.0%
TOTAL	24	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico N° 11: Dimensión: Ética



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación y análisis.

De la tabla y gráfico, observamos que el 70.8% de los encuestados se encuentra en el nivel Regular, por tanto, la ética profesional de los docentes de la Institución Educativa”, Técnico agropecuario Layo no se visualiza con la responsabilidad y el compromiso a nivel de comunidad educativa, y que no se muestra en base al paradigma de generar valores morales e inculcar en sus estudiantes.

3.3. Prueba de hipótesis.

Para probar la relación entre las variables de estudio: clima organizacional y desempeño docente, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi Cuadrado y seguidamente una prueba de asociación de Rho de Spearman.

Tabla N° 18
Prueba de Independencia Chi Cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	184,067 ^a	108	,000
Razón de verosimilitudes	90,677	108	,885
Asociación lineal por lineal	21,703	1	,000
N de casos válidos	24		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables clima organizacional y desempeño docente son independientes estadísticamente	
	Ha: Las variables clima organizacional y desempeño docente no son independientes estadísticamente	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$	Valor calculado
		$\chi^2 = 184,067$
Valor p calculado	$p = 0,000$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables clima organizacional y desempeño docente no son independientes estadísticamente.	

3.3.1. Prueba estadística para demostrar la hipótesis general: “El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada “Quillabamba”, 2018”.

Tabla N° 19

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman entre las variables
Clima Organizacional y Desempeño Docente.

	Valor	ρ	Error estándar asintótico ^a	Aprox. s^b	Aprox. Sig.
Correlación de Spearman	,945 ^{***}	,000	,043	13,596	,000 ^c
N° de casos válidos	24				

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables clima organizacional y desempeño docente no están correlacionadas.
	Ha: Las variables clima organizacional y desempeño docente están correlacionadas.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
	Valor calculado $t = 13,596$
Valor ρ calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables clima organizacional y desempeño docente están correlacionadas. El nivel de correlación es muy alta, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s) es igual a 0.945.

3.3.2. Prueba estadística para demostrar las Hipótesis Específicas.

Primera Sub Hipótesis: “El nivel del clima organizacional en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo es bueno”.

Tabla N° 20

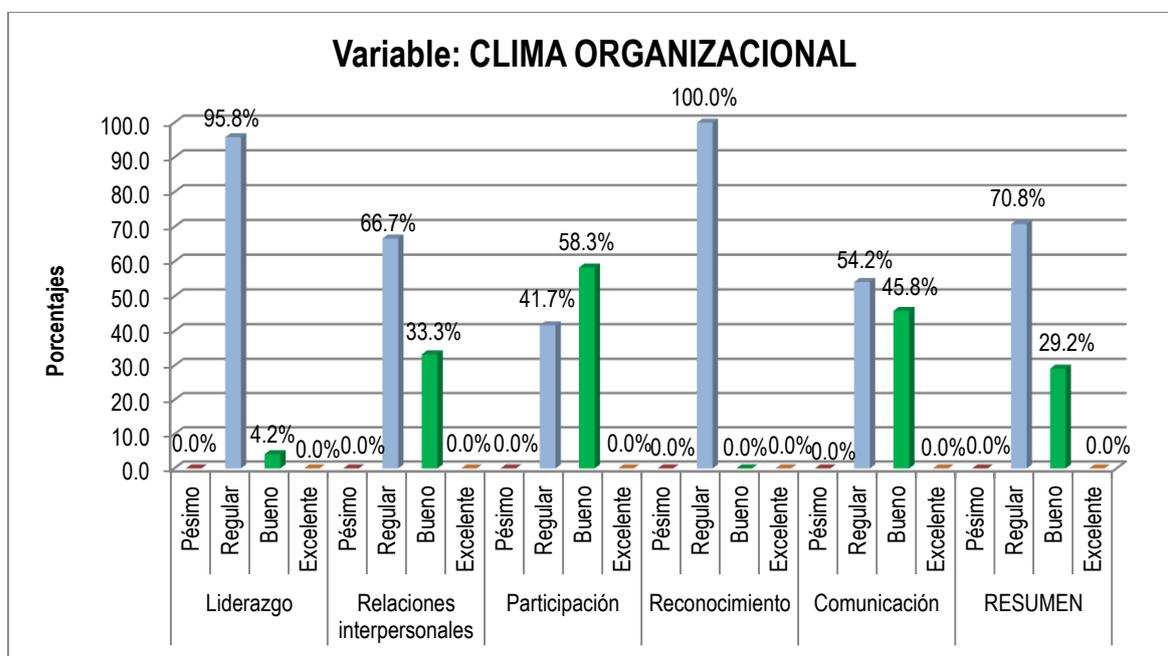
Nivel del clima organizacional en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo

Variable	Dimensiones	Categoría	Rangos	fi	%	% Acumulado
CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo	Pésimo	0 – 5	0	0.0%	0.0%
		Regular	6 – 10	23	95.8%	95.8%
		Bueno	11 – 15	1	4.2%	100.0%
		Excelente	16 – 20	0	0.0%	100.0%
		TOTAL		24	100.0%	
	Relaciones interpersonales	Pésimo	0 – 5	0	0.0%	0.0%
		Regular	6 – 10	16	66.7%	66.7%
		Bueno	11 – 15	8	33.3%	100.0%
		Excelente	16 – 20	0	0.0%	100.0%
		TOTAL		24	100.0%	
	Participación	Pésimo	0 – 5	0	0.0%	0.0%
		Regular	6 – 10	10	41.7%	41.7%
		Bueno	11 – 15	14	58.3%	100.0%
		Excelente	16 – 20	0	0.0%	100.0%
		TOTAL		24	100.0%	
	Reconocimiento	Pésimo	0 – 5	0	0.0%	0.0%
		Regular	6 – 10	24	100.0%	100.0%
		Bueno	11 – 15	0	0.0%	100.0%
		Excelente	16 – 20	0	0.0%	100.0%
		TOTAL		24	100.0%	
	Comunicación	Pésimo	0 – 5	0	0.0%	0.0%
		Regular	6 – 10	13	54.2%	54.2%
		Bueno	11 – 15	11	45.8%	100.0%
		Excelente	16 – 20	0	0.0%	100.0%
TOTAL			24	100.0%		
RESUMEN	Pésimo	0 – 25	0	0.0%	0.0%	
	Regular	26 – 50	17	70.8%	70.8%	
	Bueno	51 – 75	7	29.2%	100.0%	
	Excelente	76 – 100	0	0.0%	100.0%	
	TOTAL		24	100.0%		

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico N° 12

Nivel del clima organizacional en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación y análisis:

De la tabla y gráfico, se puede apreciar que la gran mayoría de los encuestados se encuentran en el nivel Regular con 95.8% la dimensión liderazgo, 66.7% dimensión relaciones interpersonales, 58.3% dimensión participación categoría Bueno, 100.0% dimensión reconocimiento, 54.2% dimensión comunicación y en forma resumida el clima organizacional se encuentra en el nivel Regular con un 70.8% dando a entender que el desarrollo del clima a nivel institucional no es adecuado en todos sus aspectos y mucho menos en los procesos pedagógicos como el desempeño del docente.

Segunda Sub Hipótesis: “El nivel del desempeño docente en la Institución Educativa; Técnico agropecuario Layo es bueno”.

Tabla N° 21

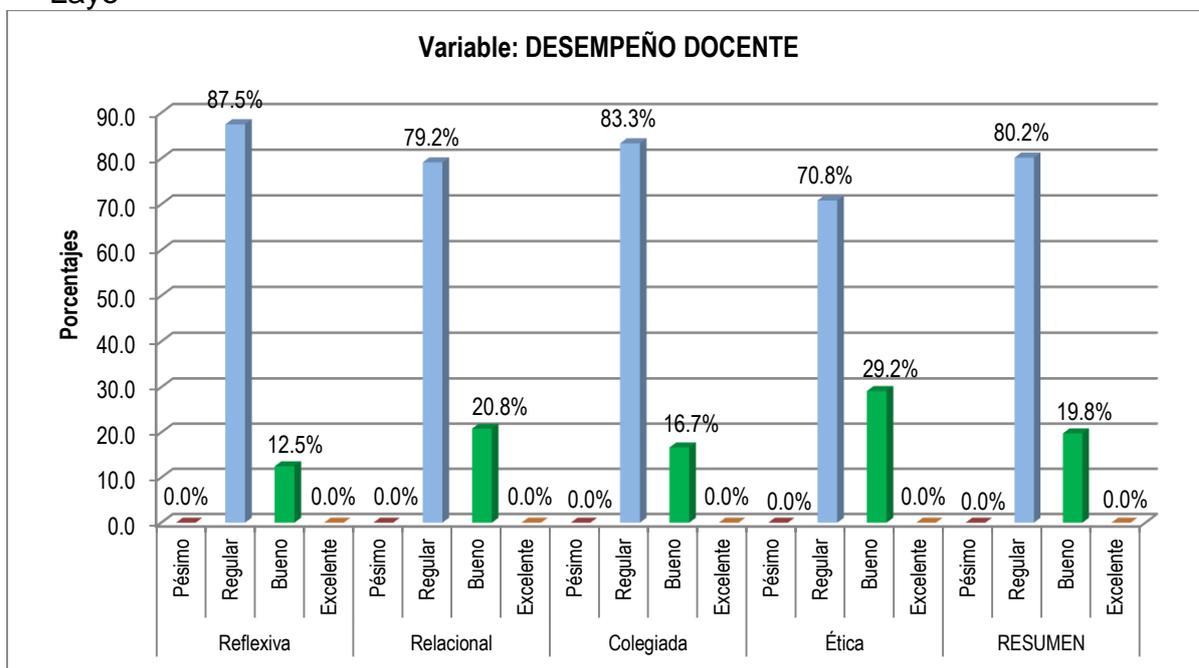
Nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo

Variable	Dimensiones	Categoría	Rangos	fi	%	% Acumulado
DESEMPEÑO DOCENTE	Reflexiva	Pésimo	0 – 10	0	0.0%	0.0%
		Regular	11 – 20	21	87.5%	87.5%
		Bueno	21 – 30	3	12.5%	100.0%
		Excelente	31 – 40	0	0.0%	100.0%
		TOTAL		24	100.0%	
	Relacional	Pésimo	0 – 10	0	0.0%	0.0%
		Regular	11 – 20	19	79.2%	79.2%
		Bueno	21 – 30	5	20.8%	100.0%
		Excelente	31 – 40	0	0.0%	100.0%
		TOTAL		24	100.0%	
	Colegiada	Pésimo	0 – 10	0	0.0%	0.0%
		Regular	11 – 20	20	83.3%	83.3%
		Bueno	21 – 30	4	16.7%	100.0%
		Excelente	31 – 40	0	0.0%	100.0%
		TOTAL		24	100.0%	
	Ética	Pésimo	0 – 10	0	0.0%	0.0%
		Regular	11 – 20	17	70.8%	70.8%
		Bueno	21 – 30	7	29.2%	100.0%
		Excelente	31 – 40	0	0.0%	100.0%
		TOTAL		24	100.0%	
	RESUMEN	Pésimo	0 – 40	0	0.0%	0.0%
		Regular	41 – 80	19	80.2%	80.2%
		Bueno	81 – 120	5	19.8%	100.0%
		Excelente	121 – 160	0	0.0%	100.0%
TOTAL			24	100.0%		

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico N° 13

Nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación y análisis

En la tabla y gráfico, podemos apreciar que los encuestados se encuentran en la categoría Regular en todas sus dimensiones como: 87.5% dimensión reflexiva, 79.2% dimensión relacional, 83.3% dimensión colegiada, 70.8% dimensión ética; dando a entender en forma resumida que el desempeño docente se encuentra en la categoría Regular con un 80.2%, es decir, la labor profesional del docente no se desarrolla de manera óptima por diversos factores que se puedan presentar en la institución educativa.

Tercera Sub Hipótesis: “Existe relación directa y significativa entre las dimensiones del clima organizacional con las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo

Tabla N°22 Matriz de correlación de Rho Spearman para las dimensiones del clima organizacional y desempeño

docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo

Dimensiones del Clima Organizacional	Dimensiones del Desempeño Docente				
		Reflexiva	Relacional	Colegiada	Ética
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,550**	,140	,728**	,019
	Sig. (bilateral)	,005	,513	,000	,929
	N	24	24	24	24
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,757**	,371	,546**	,357
	Sig. (bilateral)	,000	,074	,006	,086
	N	24	24	24	24
Participación	Coefficiente de correlación	,204	,557**	,050	,760**
	Sig. (bilateral)	,340	,005	,818	,000
	N	24	24	24	24
Reconocimiento	Coefficiente de correlación	,376	,902**	,702**	,747**
	Sig. (bilateral)	,070	,000	,000	,000
	N	24	24	24	24
Comunicación	Coefficiente de correlación	,740**	,525**	,950**	,428*
	Sig. (bilateral)	,000	,008	,000	,037
	N	24	24	24	24

Interpretación análisis.

En la tabla, se observa que todas las dimensiones del clima organizacional presentan relación directa y significativa con las dimensiones del desempeño docente; cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores ubicados en la categoría de moderada, alta y muy alta en la gran mayoría de los casos y de baja y muy baja en otros pocos.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación sobre la variable clima organizacional y desempeño docente, así como la contrastación de las hipótesis. para asumir una postura intermedia que nos permita generar una teoría de rango intermedio la cual va a constituir un cuerpo de conocimiento.

Los resultados para la hipótesis general dice: el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa técnico agropecuaria Layo, cuyos resultados nos indican que las variables clima organizacional y desempeño docente están correlacionadas con un nivel muy alto y un coeficiente de correlacion de Rho de Spearman de 0.945. El clima organizacional constituye la configuración de las características personales de un individuo Brune 2004, el conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación, permite introducir cambios planificados.

El desempeño docente es toda acción realizada y ejecutada por un individuo en respuesta de todo aquello de lo que es responsable Chiavenato(2000) ,para muchas personas el docente es un trabajador de la educación ,para otros son servidores públicos, otros lo consideran un simple educador otros un profesional de la docencia De acuerdo a los resultados se aprecian que la gran mayoría de los encuestados se encuentran en el nivel regular con 95.8%la dimensión liderazgo 66.7%dimension relaciones interpersonales 58.3%dimension participación categoría bueno 100.0% dimensión reconocimiento 54.2% dimensión comunicación y resumiendo el clima organizacional se encuentra en el nivel regular con un 70.8% dando a entender que el desarrollo del clima organizacional o es adecuado en todo sus aspectos .

En la presente investigación estamos de acuerdo con los antecedentes de investigaciones previas que el clima organizacional está asociado al desempeño docente.

V CONCLUSIONES

1.-Se afirma que existe una correlacion entre las variables clima organizacional y desempeño docente con un coeficiente de correlacion de 0.945 y 0.000 de significancia valores que muestran una asociación positiva muy alta y significativa es decir ambas variables están muy asociadas.

2.-El nivel del clima organizacional en la institución educativa Tecnica agropecuaria Layo se encuentra en el nivel regular con un 70.8% dando a entender que el desarrollo del clima a nivel institucional no es adecuado en todos sus aspectos y mucho menos en los procesos pedagógicos como el desempeño de los docentes.

3.-El nivel de desempeño docente se encuentra en la categoría regular con un 80.2%es decir la labor profesional del docente no se desarrolla de manera optima por diversos factores que se puedan presentar en la institución educativa

4.-Respecto a la corelacion entre la dimensión de las variables clima organizacional y desempeño docente se concluye que según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau B de Kendall tiene correlacion significativa en todos los posibles casos de asociación con una significatividad del 5% cuyos coeficientes de correlacion alcanzan valore ubicados en la categoría moderada alta y muy alta en la gran mayoría de los casos de baja y muy baja en otros poco como se puede apreciar en la tabla 22

RECOMENDACIONES

De acuerdo a os resultados se recomienda replicar la investigación en otras instituciones educativas.

Capacitar al docente en el manejo adecuado de emociones

Realizar talleres de esparcimiento para mejor socialización y el desempeño docente sea optimo

V. REFERENCIAS

Alderete, R. A. (1971). Métodos de investigación social, Buenos Aires Edit. Moharra.

Amabile, T. y Mukti K. (2008). Creativity and the role of the lider, USA: Harvard Bussines Review.

Blazquez, R. (2007). Liderazgo exitoso. Mc Graw Hill. Bogotá.

Boone, L. y Hollingsworth, T. (1990). Creative Thinking in Business Organization, Review of Business.

Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas. Carrera Pública Magisterial Propuesta de proyecto de ley, extraído el 22/11/2018 desde [ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM _doctrab.pdf](http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf)

Bustos, P; Miranda, M; Peralta, R. (2002). Clima Organizacional. Consultado el 29/07/2018 en <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.

Caceda, D, F. y Pérez, Q, S. (2001). Procedimientos metodológicos y analíticos para desarrollar investigación científica. Editorial. Universitaria. Puno- Perú.

Chiavenato, I. (1984). Introducción a la teoría general de la administración. Bogotá:

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Mc

Clima de las escuelas. Midiendo, mejorando y sosteniendo ambientes de aprendizaje saludables. London: [Routledge Falmer Press](#).

Drucker, P. (1996). La gestión en tiempos de grandes cambios. Barcelona: [Edhasa](#).

Estrada, K. (2017). Supervisión y asesoramiento. Manual para inspectores, asesores y profesorado asesor. Madrid: Editorial La Muralla.

Fernández, E. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay''. México (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de México.

Fernández, J. (2002). Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico ([Burnout](#)), satisfacción laboral y desempeño docentes en profesores de educación Primaria de Lima Metropolitana. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

García, J. (2007). Evaluación en el contexto de la educación actual. Hecho en el depósito legal de la Biblioteca Nacional del Perú. Primera edición.

Gauthier, C. y [Tardiff](#), M. (1996). La Pedagogía. Teorías y prácticas de la antigüedad a nuestros días. Canadá: [Gaetan Morin](#) editor. [chaneliere education](#).

Coleman, D. Kaufman, D. y Roy, M. (2000). El espíritu creativo. Buenos Aires

Mahon, H. (1992). Las personas: la clave para el éxito de su empresa. Buenos Aires Vergara.

Mejía, M. E. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Editorial. UNMSM. Lima- Perú.

Ministerio de Educación del Perú (2017), extraído el 18 de Octubre del 2017, desde <http://campusVirtualUsil.edu.pe/home/pame/wpcontent/2017/01/desempeñodocente1.p>

Morgan, G. (1991). Imágenes de la organización. México: Alfa-omega.

Raiba, C. (2007). Carrera Pública magisterial Luces y sombras de la norma aprobada. (Ley Num. 20962). Lima, Perú.

Palomino, M. Rogger, A. (2001). Clima Organizacional. Consultora: Ser humano y trabajo, internet.

Real Academia Española (2001). Liderazgo. Teorías del liderazgo.

Rodríguez, N. (2004). El clima escolar. Revista digital "Investigación y educación" "Revista Nº 7, volumen 3 marzo. El 28/01/2018 desde WWW.c.sif.es/andalucia/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF.

Sandoval, C. (2004). Administración Educativa, técnicas, estrategias y prácticas gerenciales. Publicaciones Puertorriqueñas, San Juan, P.R.

Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro docente y su evaluación. La

Anexo N°1



Instrumentos.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) colega, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información, acerca del CLIMA ORGANIZACIONAL. A continuación, encontrará afirmaciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted realiza. Dicha información es completamente anónima. Suplicamos la máxima sinceridad en sus respuestas.

II. Datos generales:

Edad: años Tiempo de servicios en educación: años.

Sexo: (M) (F)

Condición laboral: Nombrado/a (___) Contratado/a (___) Destacado/a (___)

III. Escala de valoración:

Nunca	Algunas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

Dimensiones	Ítems / Reactivos	0	1	2	3	4
1. Liderazgo.	1. ¿Es frecuente tomar decisiones que corresponden a un líder auténtico?					
	2. ¿Se delegan labores como corresponde en ocasiones de trabajo?					
	3. ¿Se brinda apoyo y confianza entre el personal docente?					
	4. ¿Se demuestra con frecuencia actitudes de líder en asuntos profesionales correspondientes a la labor educativa?					

	5. ¿Se demuestran actitudes de líderes en espacios sociales?					
2. Relaciones interpersonales.	6. ¿Existen buenas relaciones entre compañeros?					
	7. ¿Se respira confianza entre colegas?					
	8. ¿Se permite la participación en las decisiones?					
	9. ¿Se valoran las relaciones interpersonales?					
	10. ¿Se estimulan las relaciones interpersonales?					
3. Participación.	11. ¿Se estimula frecuentemente la colaboración participativa?					
	12. ¿Se desarrollan acciones de participación solidaria?					
	13. ¿Se permite la solidaridad cuando las ocasiones lo ameritan?					
	14. ¿Se sustentan acciones basados en principios de solidaridad?					
	15. Se genera una actitud de trabajo en equipo.					
4. Reconocimiento.	16. En la I.E. se practica la recompensa a los docentes que realizan acciones					
	17. Existen mecanismos de reconocimiento a los docentes que realizan acciones importantes.					
	18. Se permiten acciones de reconocimiento en trabajos de equipo.					
	19. El reconocimiento es una condición importante en las acciones de los docentes					
	20. Se emiten documentos de reconocimiento a las acciones valiosas.					
5. Comunicación.	21. ¿Los docentes presentan informes sobre su labor realizada?					

	22. ¿Se solicita información de la labor que realizan sus colegas?					
	23. ¿Se permite el acceso a los docentes de la información que existe?					
	24. ¿Se propicia mecanismos de comunicación a nivel de docentes y comunidad educativa?					
	25. ¿La comunicación que propicia es abierta para todos los interesados?					

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) colega, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información, acerca del DESEMPEÑO DOCENTE. A continuación, encontrará afirmaciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted realiza. Dicha información es completamente anónima. Suplicamos la máxima sinceridad en sus respuestas.

II. Datos generales:

Edad: años Tiempo de servicios en educación: años.

Sexo: (M) (F)

Condición laboral: Nombrado/a (___) Contratado/a (___) Destacado/a (___)

III. Escala de valoración:

Nunca	Algunas veces	Regularmente	Más de las veces	Siempre
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Nunca	Algunas veces	Regularmente	Más de las veces	Siempre
DIMENSIÓN REFLEXIVA						
1	¿Hace autoevaluación de su labor en la Institución Educativa?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
2	¿Se considera importante en su I.E. el acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
3	¿Cuánto se preocupa por su superación profesional?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
4	¿Realiza acciones de auto-capacitación para mejorar su desempeño?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
5	¿Inserta en la planificación de sus Unidades y Sesiones de Aprendizaje las TIC?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
6	¿Aplica software educativo en su práctica pedagógica?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
7	¿Utiliza el aula de innovación para desarrollar actividades de aprendizaje multimedia?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
8	¿Está interesado/a en el aprendizaje de nuevas estrategias metodológicas en el trabajo pedagógico?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

9	¿Hace auto-reflexión de su práctica pedagógica?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
10	¿Revisa constantemente sus estrategias de enseñanza?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
	DIMENSIÓN RELACIONAL	Nunca	Algunas veces	Regularmente	Más de las veces	Siempre
11	¿Cuánto promueve la práctica de normas de convivencia escolar?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
12	¿Promueve una comunicación empática y asertiva entre estudiantes y docentes?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
13	¿Mantiene buenas relaciones con los docentes de su I.E.?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
14	¿Toma en cuenta las observaciones y sugerencias de los estudiantes, padres de familia, docentes y directivos?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
15	¿Participa activamente en las reuniones de trabajo de la I.E.?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
16	¿Participa en las actividades programadas por la I.E.?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
17	¿Tiene predisposición para emprender trabajos en equipo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
18	¿Muestra liderazgo dentro de la Institución Educativa?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
19	¿Es tolerante frente a las críticas de los estudiantes, padres de familia, docentes y directivos?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
20	¿Coadyuva en el fortalecimiento del clima institucional?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
	DIMENSIÓN COLEGIADA	Nunca	Algunas veces	Regularmente	Más de las veces	Siempre
21	¿Está comprometido(a) con la visión y misión de la I.E.?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
22	¿Comparte con sus pares preocupaciones por los niveles de logro de los aprendizajes de sus estudiantes?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
23	¿Intercambia con sus colegas sus experiencias exitosas de práctica pedagógica?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

24	¿Asiste a los cursos de capacitación y/o implementación docente?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
25	¿Participa en las reuniones de planificación, ejecución y evaluación de las actividades educativas de la I.E.?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
26	¿Participa en comisiones de trabajo de la I.E.?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
27	¿Hace auto-evaluación de su práctica pedagógica?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
28	¿Aplica estrategias metodológicas variadas en el proceso de enseñanza aprendizaje?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
29	¿Asiste a las reuniones de trabajo colegiado?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
30	¿Considera importante el desarrollo de reuniones de trabajo colegiado?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
	DIMENSIÓN ÉTICA	Nunca	Algunas veces	Regularmente	Más de las veces	Siempre
31	¿Fomenta la práctica de valores en los estudiantes?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
32	¿Demuestra puntualidad al iniciar y culminar sus sesiones de clase?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
33	¿Cuánto de empatía desarrolla frente a los estudiantes y colegas docentes?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
34	¿Cuánto se preocupa por el rendimiento académico de sus estudiantes?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
35	¿Percibe satisfacción en sus estudiantes con el trabajo de enseñanza que hace?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
36	¿Muestra predisposición para ayudar a los estudiantes que tienen problemas de aprendizaje?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
37	¿Presenta oportunamente sus Unidades Didácticas y Sesiones de Aprendizaje?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
38	¿Prepara sus materiales educativos con la debida antelación?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
39	¿Promueve el cumplimiento de deberes y respeto de los derechos estudiantiles?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
40	¿Propicia el respeto y tolerancia frente a las diferencias dentro del aula?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

¡Muy agradecido por sus aportes!

ANEXO N° 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Técnico Agropecuario Layo

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
Título: Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Técnico Agropecuario Layo						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p><u>Problema General</u> ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución</p>	<p><u>Objetivo General</u> Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución</p>	<p><u>Hipótesis General</u> El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa. Técnico agropecuario Layo</p> <p style="text-align: right;">Hipótesis específicos.</p>	Variable 1: Clima Organizacional			
			Dimensión	Indicador	Item	Nivel
			Estructura	Trabajos definidos Toma de decisiones	1-2	
			Responsabilidad	Compromisos asumidos. Obligaciones	3-4	
			Recompensa	5-6	Bueno	

<p>Educativa Técnico agropecuario Layo?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo?</p> <p>¿Qué relación existe entre las dimensiones del</p>	<p>Educativa Técnico agropecuario Layo</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nivel del clima organizacional en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo.</p> <p>Determinar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo</p> <p>Establecer la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño en la Institución Educativa</p>	<p>El nivel del clima organizacional en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo; es bueno.</p> <p>El nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo es bueno.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las dimensiones del clima organizacional con las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa. Técnico agropecuario Layo</p>	<p>Desafíos</p> <p>Relaciones</p> <p>Cooperación</p> <p>Estándares</p> <p>Conflicto</p> <p>Identidad</p>	<p>Reconocimiento por el buen trabajo Sanciones</p> <p>Aceptación de riesgos. Propósito</p> <p>Amistad Empatía</p> <p>Trabajo Colaborativo Incitación al trabajo colaborativo.</p> <p>Establecer parámetros Trabajo Óptimo</p> <p>Evasión de conflictos. Libertad de opinión.</p> <p>Pertenencia Egoísmo</p>	<p>7-8</p> <p>9-10</p> <p>-</p> <p>11-12</p> <p>13-14</p> <p>15-16</p> <p>17-18</p>	<p>Regu- lar</p> <p>Pésimo</p>
Variable 2: Desempeño docente						
Dimensión		Indicadores		Item	Nivel	

clima organizacional y las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Técnico agropecuario Layo?	Técnico agropecuario Layo					
Metodología empleada	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Método de Análisis de datos		
Tipo de investigación: Descriptivo correlacional Diseño de investigación: No experimental	Población: Compuesta por 2 profesores de la Institución Educativa Técnica agropecuaria Layo Muestra: no probabilística Censal	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario Cuestionario de clima organizacional Desempeño docente		Enfoque de tipo cuantitativo.		

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

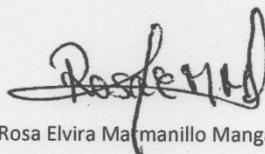
Yo, Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga Docente de la experiencia curricular de desarrollo del trabajo de investigación 2018 II; y revisor del trabajo académico titulado

Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Técnico Agropecuario Layo

De la estudiante Ruth Erica Tacuri Aragon he constado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

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

Cusco 13 de marzo del 2019.



Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

DNI 23924721



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo Ruth Erica Tacuri Aragon , identificado con DNI N° 80057071 egresado del Programa Académico de Maestría en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulo "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA TECNICO AGROPECUARIO LAYO "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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

FIRMA

DNI: 80057071



Trujillo 14 de marzo del 2019

Feedback Studio - Google Chrome

https://ev.tumitin.com/?app/cua/tafo?ta=1070756965&ta=1092283450&taig=cu&ta=1

feedback studio Marleny Marilly Choquenaira Tinta final 4 de 4



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 56004-JAPAM -Sicuani

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en educación con mención en docencia y Gestión Educativa.

AUTORA: Br. Choquenaira Tinta, Marleny Marilly

Todas las fuentes

Colección 1 de 232

- Entregado a Universita... 24 9
- repositorio.uceupe 23 9
- repositorio.ucepe.edu.pe 10 9
- es.scribd.com 8 9
- www.scribd.com 7 9
- Entregado a Universita... 6 9
- ituu.com 5 9

10:11
Marleny Tinta