



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima organizacional y la calidad del
desempeño docente en el Instituto de Educación
Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza”
de Chupaca, 2011**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Esteban Nicanor Castro Aquino

ASESOR:

Mg. Félix Fernando Goñi Cruz

SECCIÓN

EDUCACIÓN E IDIOMAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2014

Dedicatoria

Al Maestro de Maestros,
líder por excelencia: **Jesucristo
el Hijo del Dios Vivo.**

Al remanente fiel quien
busca el cambio integral,
preparándose para cuando
Maranatha.

A mi familia: Teófila (QP),
Emiliano (QP), Lucila, Ada (Flor),
Silvina (QP), José, Jacinta, Josué,
Violeta, Fernando (J. y F.),
Marisol, Elías, July y Christian por
su apoyo y comprensión.

Esteban Nicanor

Agradecimiento

Al Dios de dioses (Padre, Hijo y Espíritu Santo) por estar en su voluntad.

Al Mg Félix Fernando Goñi Cruz por su acertada asesoría, la misma que ha permitido la conclusión del presente trabajo.

Y, a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron a que se cristalice la presente investigación.

Resumen

Señores miembros del Jurado Calificador, de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la Tesis titulada “El clima organizacional y la calidad del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011”, elaborada con el propósito de obtener el Grado Académico de Magister en Administración de La Educación. En el presente estudio se planteó como problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?. Tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011. La metodología utilizada en esta investigación corresponde al nivel descriptivo correlacional. La población muestral de estudio estuvo conformada por 36 docentes de dicha Institución, a quienes se aplicó cuestionarios para reconocer el clima organizacional, así como para identificar su desempeño. Para el análisis de los datos, se utilizó el programa estadístico Excel y el SPSS. Para el contraste de la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica Coeficiente de correlación r de Spearman, teniendo en cuenta que para el análisis de los datos las variables fueron categorizadas y a partir de ello se realizó el análisis de la relación entre las variables con un nivel de significancia del 5%. De los resultados obtenidos se observa que existe relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño docente.

Palabras claves: Clima organizacional y Calidad del Desempeño docente.

El autor.

Abstract

Gentlemen of the Jury, in accordance with the Rules of Degrees and Titles of the Universidad César Vallejo, put your consideration the evaluation of the thesis entitled "The organizational climate and quality of teaching performance at the Institute of Higher Education Teaching Public" Teodoro Penaloza "Chupaca, 2011" prepared in order to obtain the academic degree of Master in Management Education. In the present study was planned as research problem What is the relationship between organizational climate and quality of teaching performance from its perception in the Pedagogical Institute of Higher Education Public "Teodoro Peñaloza" Chupaca, 2011 ?. Overall objective was to establish the relationship between organizational climate and quality of teaching performance from its perception in the Pedagogical Institute of Higher Education Public "Teodoro Peñaloza" Chupaca, 2011. The methodology used in this study corresponds to the correlational descriptive level . The sample study population consisted of 36 teachers in that institution, whom questionnaires were applied to recognize the organizational climate, and to identify its performance. To analyze the data, Excel and SPSS statistical software was used. To contrast the hypothesis nonparametric statistical test correlation coefficient r Spearman was used, considering that for data analysis variables were categorized already from this analysis of the relationship between variables was performed with a significance level of 5%. The results obtained show that there is significant relationship between organizational climate with teacher performance.

Keywords: Organizational Climate and Quality Teacher performance.

The author.

Introducción

En la actualidad los institutos de educación superior se encuentran sometidos a retos y cambios constantes que exigen un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos.

En nuestro país, los institutos de educación superior tienen el reto de formar profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales. Por ello es conveniente que dichas instituciones cuenten con el establecimiento de un clima organizacional que favorezca la calidad educativa de todos sus miembros.

Asimismo, la experiencia demuestra que un buen clima organizacional contribuye notablemente a la eficiencia, porque es un factor fundamental de la gestión: lograr reunir muchas energías para apostar por un beneficio común. Por su parte, Saturno (2009), menciona que “esto permitirá conocer la percepción de los docentes que ejercen influencia de una u otra manera en la formación de los estudiantes, quienes de modo alguno también perciben las variaciones en la conducta de las personas que apoyan, directa o indirectamente, su preparación profesional” (p. 21).

En los últimos años se ha podido evidenciar que hay una imagen negativa de los institutos de educación superior, debido a la falta de comunicación, la poca tolerancia, los conflictos interpersonales, etc. los mismos que van creando un clima que no es favorable entre los miembros de la comunidad educativa pudiendo esto afectar al desempeño docente y al proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de dichas instituciones. Razón por la cual se busca crear un ambiente adecuado donde se practique el respeto y la tolerancia que debe existir entre unos y otros, es una pieza clave para que el potencial humano pueda convivir con armonía, sin él es muy difícil lograrlo.

Asumiendo que el clima organizacional constituye un potencial que puede actuar como una traba para el buen desempeño docente, pero que también puede ser un factor de motivación, dinamización e influencia favorable en el desempeño docente, se trata de orientar la investigación a destacar la importancia del clima organizacional, como vehículo que conduce la organización hacia el éxito educativo integral principalmente en toda la región Junín.

Por lo general, en nuestro medio, es usual que en las instituciones existan y cumplan su rol primario, en el caso de los institutos de educación superior, es primordial formar a los estudiantes adecuadamente para el desempeño eficaz, por ello se considera prioritario levantar información sobre el clima organizacional y el desempeño docente.

Asimismo, para que el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Teodoro Peñaloza se desarrolle, es necesario conocer los ambientes de trabajo que se generan en las diversas estructuras que conforman el quehacer educativo a través de procesos de evaluación que impacten en la efectividad del desarrollo armónico de dicha institución. Es por ello que se ha considerado la importancia de realizar un análisis, de la relación entre el clima organizacional y la calidad del desempeño docente que identifique las áreas de oportunidad para establecer estrategias que conlleven al cumplimiento de las políticas de calidad educativa a través de un buen desempeño docente.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	vi
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xiv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	2
1.2 Formulación del problema	6
1.3 Justificación	7
1.4 Limitaciones	9
1.5 Antecedentes	10
1.5.1 Antecedentes internacionales	10
1.5.2 Antecedentes nacionales	12
1.6 Objetivos	15
II. MARCO TEÓRICO	17
2.1 Clima organizacional	18
2.1.1 Definición	18
2.1.2 Dimensiones del clima organizacional	19
2.2 Calidad del Desempeño docente	24
2.2.1 Definición	24
2.2.2 Dimensiones de la calidad del desempeño docente	25
2.2.3 Autoevaluación del desempeño docente	29
2.2.4 Funciones de la evaluación del desempeño docente	30
2.2.5 Fines de la evaluación de desempeño docente	32
2.2.6 Modelos de evaluación del desempeño docente	33

2.2.7	Enfoques de evaluación del desempeño docente	34
2.2.8	Beneficios de la evaluación del desempeño	34
2.3	Localización geográfica del IESPP “Teodoro Peñaloza”	36
2.4	Síntesis histórica	37
III.	MARCO METODOLÓGICO	40
3.1	Hipótesis (si corresponde)	41
3.2	Variables de la investigación	42
3.2.1	Definición conceptual	42
3.2.2	Definición operacional	45
3.3	Metodología	50
3.3.1	Tipo de estudio	50
3.3.2	Diseño del estudio	51
3.4	Población y muestra	53
3.5	Método de investigación	56
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
3.7	Métodos de Análisis de datos	68
IV.	RESULTADOS	70
4.1	Descripción	71
4.2	Discusión	88
V.	CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	95
5.1	Conclusiones	96
5.2	Sugerencias	98
VI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
	ANEXOS	106

Índice de tablas

	Pág
Tabla 01	20
Dimensiones del clima organizacional por autores	
Tabla 02	47
Operacionalización de la variable Clima Organizacional	
Tabla 03	50
Operacionalización de la variable Calidad del Desempeño Docente	
Tabla 04	54
Población de estudio del IESPP Teodoro Peñaloza de la Provincia de Chupaca, 2011	
Tabla 05	55
Muestra de estudio del IESPP Teodoro Peñaloza de la Provincia de Chupaca, 2011	
Tabla 06	59
Número de ítems por dimensiones del clima organizacional	
Tabla 07	59
Afirmaciones Categorizadas	
Tabla 08	60
Baremo para medición del clima organizacional	
Tabla 09	61
Validez del instrumento por juicio de expertos sobre la variable 1 (Clima organizacional)	

Tabla 10		63
	Confiabilidad del instrumento de clima organizacional	
Tabla 11		63
	Escala de interpretación del de clima organizacional	
Tabla 12		64
	Número de ítems por dimensiones del desempeño docente	
Tabla 13		65
	Baremo para medición de la calidad del desempeño docente	
Tabla 14		66
	Validez del instrumento por juicio de expertos sobre la variable 2 (Calidad del desempeño docente)	
Tabla 15		67
	Confiabilidad del instrumento de desempeño docente	
Tabla 16		67
	Escala de interpretación del desempeño docente	
Tabla 17		68
	Técnicas e instrumentos utilizados	
Tabla 18		68
	Escala valorativa de las variables: Clima organizacional y la Calidad del desempeño docente	
Tabla 19		71
	Frecuencia porcentual del clima organizacional	
Tabla 20		72
	Frecuencia porcentual del desempeño docente	

Tabla 21		73
	Frecuencia porcentual del Apoyo del supervisor inmediato	
Tabla 22		74
	Frecuencia porcentual de la claridad del rol	
Tabla 23		75
	Frecuencia porcentual de la Contribución personal	
Tabla 24		76
	Frecuencia porcentual del reconocimiento	
Tabla 25		77
	Frecuencia porcentual de la Expresión de los propios sentimientos	
Tabla 26		78
	Frecuencia porcentual del Trabajo como reto	
Tabla 27		79
	De correlación de la variable clima organizacional y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	
Tabla 28		81
	De correlación de la dimensión apoyo del superior inmediato y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	

82

Tabla 29	De correlación de la dimensión claridad del rol y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	
Tabla 30	De correlación de la dimensión contribución del personal y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	83
Tabla 31	De correlación de la dimensión reconocimiento y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	85
Tabla 32	De correlación de la dimensión la expresión de los propios sentimientos y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	86
Tabla 33	De correlación de la dimensión trabajo como reto y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	87

Índice de figuras

	Pág.
Figura 01	31
Funciones de la evaluación del desempeño profesional del docente. Fuente: Valdés (2004)	
Figura 02	37
Mapa de la provincia de Chupaca en cuyo seno de ubica al IESPP Teodoro Peñaloza	
Figura 03	52
Esquema del diseño de investigación	
Figura 04	62
Fórmula del alfa de Cronbach	
Figura 05	71
Niveles de la variable clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	
Figura 06	72
Niveles de la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	
Figura 07	73
Niveles de la dimensión apoyo del supervisor inmediato en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	
Figura 08	74
Niveles de la dimensión claridad del rol en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	
Figura 09	75
Niveles de la dimensión contribución personal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	

Figura 10		76
	Niveles de la dimensión reconocimiento en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	
Figura 11		77
	Niveles de la dimensión expresión de los propios sentimientos en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	
Figura 12		78
	Niveles de la dimensión trabajo como reto en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	

CAPITULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad en el país y en el mundo existe un escenario cambiante y dinámico, por lo que se hace necesario que las organizaciones tomen muy en cuenta al personal que en ellas laboran, porque dicho personal son en gran medida, generadores de los resultados logrados por la organización.

Se observa por ejemplo, que el desempeño del personal constituye una ventaja competitiva. Por tanto, es muy conveniente prestar atención al clima organizacional para favorecer dicho desempeño. Así se hace necesario implementar estrategias coordinadas a corto, mediano y largo plazo, con el fin de desarrollar climas apropiados, formas de trabajo, relaciones y comportamientos en el personal congruentes con las exigencias.

Asimismo, de acuerdo a la normatividad vigente, en la actualidad se espera que las instituciones educativas públicas logren una educación de calidad y una permanente reflexión de la práctica pedagógica con el fin de intervenirla, reorientarla y mejorarla. Para ello se han incorporado en las agendas de las entidades gubernamentales propuestas de mejora, la misma que requiere de ejecutar acciones evaluativas concebidas como procesos actualizados y permanentes de formación e investigación que generen información que permita reflexionar sobre el hecho educativo y en consecuencia, actuar sobre él.

Los institutos de educación superior son espacios privilegiados en donde se tiene la oportunidad de aprender a convivir y desarrollar las capacidades necesarias para convertirse en ciudadanos responsables. Asumiendo los valores que sostienen la vida democrática, de modo que se ponga en práctica a lo largo de nuestra vida.

Hoy en día es un reto contar con institutos de educación superior donde todos los miembros trabajen en equipo por un fin común, contando con un clima armonioso en donde se den las condiciones necesarias para un mejor desenvolvimiento de los docentes.

Con relación al clima, Menarguez (2004) menciona que:

si no hay un buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas (p. 204).

Para todos es sabido que los institutos de educación superior es un lugar donde el personal docente pasa gran parte de su tiempo. Se espera que dicho espacio sea agradable, sea un lugar donde se practique el respeto, la tolerancia y la comunicación lo cual contribuiría a su desarrollo.

El Ministerio de Educación (2011) precisa detalles del proceso de adecuación a través de la R.D. N° 0006-2011-ED, donde aprueba los “Lineamientos Complementarios para el Proceso de Adecuación de los Institutos y Escuelas de Educación Superior de Formación Docente y Artística” (p. 1). Frente a la aplicación de dicha normativa, los docentes principalmente, expresan que resulta difícil desarrollar un trabajo en el actual clima, debido a la inestabilidad laboral. Afirman, que existe un ambiente tenso, porque sentimos cierto temor de ser desplazados a otras instituciones como resultado del proceso de adecuación que se está viviendo. Testimonian que hay cierta presión a la institución por parte de la Dirección Regional de Educación de Junín – DREJ, a través de los medios de comunicación y otros documentos para poner a disposición al personal no necesario. Relatan que la administración pública se encuentra con procesos

o trámites administrativos internos un poco paralizados (Ej. Costo para atención de duplicado de título, etc.).

Dichos comentarios, son una pequeña muestra del problema que realmente atraviesan las instituciones de educación superior pedagógicas del ámbito regional y nacional.

En estas condiciones dicho personal puede ver disminuido su nivel de desempeño, debido a la amenaza latente de reubicación que pesan sobre ellos y ellas en las condiciones actuales.

En consecuencia, se sospecha, que dicho personal muestra un débil desempeño en su trabajo. Este hecho se podría evidenciar, entre otros, en desempeños con menor calidad e intensidad que antes, estrés, ausentismo, pérdida de identidad, queja de estudiantes y padres de familia, conflictos interpersonales e intergrupales. Es decir, las interrelaciones se ven afectadas por la falta de una comunicación eficiente entre docentes, viéndose reflejado en el clima organizacional, lo cual repercute en la organización y desempeño docente. Los docentes se encuentran desmotivados, esto podría deberse a factores como la remuneración, no se sienten recompensados por el esfuerzo que realizan día a día o por que las condiciones de trabajo no son adecuadas.

Existen también otros factores que podrían estar repercutiendo en el desempeño docente como es el desgaste emocional ante los conflictos en dicha institución, el estrés por la responsabilidad familiar en algunos casos, la situación de inestabilidad en su puesto de trabajo, etc.

Asimismo se puede apreciar que en muchos casos no existe una confianza entre docentes lo que dificulta un trabajo en equipo, cada quien trabaja aisladamente lo que afecta el clima organizacional, por otro lado

existe poca participación en las actividades institucionales (proyectos, comisiones, actividades, etc.).

También se observa, en casos muy sospechosos que han aparecido conductas de agresión entre docentes, que adoptan formas muy diversas, desde la agresión psicológica más sutil hasta la física directa. Todos estos problemas traen consigo un deterioro del clima organizacional, afectando en algunos casos al desempeño docente, ya que no se preocupan por reforzar las capacidades pedagógicas actuales, se inclinan a la irresponsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, las emociones no afloran en su autoestima, son poco proactivos, algunas veces rechazan el cambio y tienen poco espíritu competente.

El Ministerio de Educación (2004) en el Art. 56° de la Ley General de Educación manifiesta que:

el profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes (p. 3).

En este sentido, el clima organizacional y desempeño docente constituyen un elemento fundamental para observar y analizar una información clara y fiable sobre las condiciones del proceso educativo, sus componentes y los actores que en él participan y la hacen posible. Al respecto, debe proporcionar información valiosa para el beneficio de los educandos en su aprendizaje, de igual forma contribuir a que el docente se sienta a gusto con la labor que desempeña.

Según Gonzales (2004), el clima es la percepción global y dinámica que tienen los profesores y directivos de una institución y del ambiente en el que se desarrolla su trabajo. Por ello se hace necesario conocer y determinar si los docentes del IESPP Teodoro Peñaloza, perciben un clima favorable o desfavorable, y cómo éste incide en su desempeño ya que los indicadores nos darán un reflejo de la actitud de dicho docente.

En ese sentido, en los actuales momentos las organizaciones y en particular la organización donde se llevó a cabo la investigación, deberá realizar grandes esfuerzos para crear un ambiente caracterizado por una serie de aspectos que permitan mantener los niveles de productividad organizacional, indispensables mínimos para sobrevivir, resistir a la crisis, adaptarse a los cambios, sin perder de vista el recurso humano, factor importante para lograr su confianza y el respaldo a fin de que el esfuerzo holístico sea exitoso.

1.2 Formulación del problema

Tomando en cuenta lo antes expuesto se formuló las siguientes interrogantes:

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?

1.2.2 Problemas Específicos

Problema Específico 1: ¿En qué medida se relaciona el apoyo del superior inmediato con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?

Problema Específico 2: ¿Cómo se relaciona la claridad del rol con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?

Problema Específico 3: ¿De qué manera se relaciona la contribución personal con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?

Problema Específico 4: ¿Cómo se relaciona el reconocimiento con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?

Problema Específico 5: ¿En qué medida se relaciona la expresión de los propios sentimientos con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?

Problema Específico 6: ¿De qué manera se relaciona el trabajo como reto con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?

1.3 Justificación

Justificación consiste en sustentar con argumentos convincentes, la realización de un estudio, es decir, señalar el por qué y para qué se va a llevar a cabo la investigación. Veamos:

Justificación práctica

Se da cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. En ese sentido, en la presente investigación se analiza la práctica docente consecuencia del clima organizacional como un factor importante en la mejora educativa del entorno en el que se desempeña labor docente.

Justificación social

Aporta con información actualizada sobre el clima organizacional en el IESPP “Teodoro Peñaloza”, en el entendido de que dicho clima dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional, donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí.

Justificación metodológica

Se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. En este caso, las técnicas e instrumentos empleados en esta investigación se podrán aplicar a otras investigaciones similares.

Justificación teórica

Esta justificación se da cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. Por ello la presente investigación contribuirá con el enriquecimiento de la literatura científica sobre este nuevo concepto, sobre todo al aplicarse a una nueva población, tal como es la de los docentes del IESPP “Teodoro Peñaloza”.

Justificación científica psicológica

Se identifica el estudio del clima como un factor que incide decisivamente en los aspectos afectivos y mentales de los docentes del IESPP “Teodoro Peñaloza”, de allí la importancia de su estudio para tomar conciencia de la necesidad de generar climas favorables que contribuirán al mejor desempeño docente.

Justificación pedagógica

Los resultados serán útiles para los docentes que buscan mejorar su institución educativa.

Justificación legal

El presente trabajo de investigación se sustenta en la Ley N° 28044 Ley General de Educación, en cuyo capítulo III, Art. 13°, señala sobre la “Calidad de la educación”, afirmando en el inciso h) que la existencia de una “organización institucional y relaciones armoniosas en las instituciones educativas favorecen el proceso educativo”, por lo que constituye uno de los principales factores a tomar en cuenta al momento de brindar una educación de calidad.

Finalmente, se pretendió con esta investigación, evidenciar la práctica de la investigación en educación superior, ya que sus resultados servirán de base para la adopción de acciones orientadas a mejorar el clima organizacional en las Instituciones Educativas y con ello contribuir al adecuado desempeño del personal docente.

1.4 Limitaciones

Las limitaciones en el estudio realizado, fueron: La poca predisposición de los docentes del IESPP “Teodoro Peñaloza” para colaborar en la investigación. Algunos docentes no contestaron algunas

preguntas por temor a comprometerse. Esto ocasionó el no obtener la suficiente información. El tiempo con el que dispone el personal docente de dicha Institución para contestar los instrumentos. La economía del investigador.

1.5 Antecedentes

Durante la elaboración de la presente investigación se tomó en cuenta trabajos cuyas variables se relacionan con el tema del estudio. Ellos fueron:

1.5.1 Antecedentes internacionales

Martínez (2011), realizó la investigación *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de Luz, en Venezuela, Universidad del Zulia*. La población estuvo constituida por el Jefe de Departamento de Preescolar, los docentes adscritos al mismo, y alumnos cursantes del noveno semestre de Educación Preescolar. La muestra 1 jefe de departamento, 13 docentes y 60 alumnos. La técnica empleada fue la observación. Esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional-analítica. Los resultados determinaron la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes adscritos al Departamento de Educación Preescolar de Luz, se calculó el Coeficiente de Pearson para determinar la correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño laboral, dando como resultado 0,269, determinándose una correlación positiva débil, lo que indica que el clima organizacional influye débilmente en el desempeño laboral de sus docentes.

Silva (2011) realizó una investigación que tuvo como propósito examinar las características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación. La muestra fueron los miembros del colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas de la Provincia de el Oro. Se

utilizó una encuesta de diez preguntas, distribuidas específicamente bajo tres parámetros: el ámbito de la gerencia, el ámbito curricular y el ámbito de liderazgo dentro del clima institucional. El estudio concluye que como característica del Colegio Sara Serrano de Maridueña se ha podido constatar a través del estudio de las encuestas realizadas a los diferentes actores y la observación directa, que cada quien trabaja aisladamente y fuera del contexto real.

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

Nieves (1997), realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública del Estado Aragua. Se seleccionó una muestra de 30 docentes y 60 alumnos del segundo año. El tipo de investigación fue no experimental, descriptiva-correlacional. Se aplicó el cuestionario de clima organizacional de Litwin. Los resultados en general indican que existe una relación baja positiva y no significativa entre las

variables estudiadas de a la opinión emitida por docentes y alumnos. En función de los resultados, se emitió las recomendaciones pertinentes.

Fernández (1992 citado en Rincón, 2005) cuyo estudio fue establecer la relación entre el estilo gerencial del personal y el clima institucional de directivo de las escuelas básicas de Altagracia de Orituco en Venezuela. Se consideró específicamente la necesidad de relacionar el estilo gerencial del personal directivo con el clima organizacional, teniendo en cuenta al personal docente y directivo como parte de la investigación y que para el logro de este propósito se realizó el trabajo de tres tipos de estilos gerenciales: autocrático, democrático y Laissez-Faire. Los resultados de la investigación determinaron que el estilo gerencial que más predomina es el Laissez Faire y la comunicación existente es de tipo informal. Llegándose a la conclusión de que los directivos de estos centros no motivan al personal a participar.

1.5.2 Antecedentes nacionales

Entre los estudios más destacados se puede citar a García (2008) en su investigación que tuvo como objetivo demostrar el grado de relación que existe entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes. La metodología empleada fue de tipo básico y el diseño no experimental, descriptivo correlacional, teniendo como muestra a 200 alumnos de la facultad de Educación de la Universidad Federico Villarreal. Las principales conclusiones a las que arribó es que a nivel global la ejecución curricular se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes, teniendo una correlación de nivel medio. Asimismo cuando más eficiente es la aplicación de la ejecución curricular se percibe un mejor desempeño de los docentes.

Sotomayor (2013), el estudio indica que el Clima Organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua presenta una

percepción de nivel medio, y estas van según el sexo, condición laboral, jerarquía y edad. Así mismo, existe correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para lo cual los factores de la escala del clima que fueron medidos son autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Según lo descrito en el estudio resulta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional. De esta manera los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con la institución, de tal manera que se potencie su desempeño académico.

También, Milla (2008) realizó una investigación que tuvo como propósito establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico. La metodología empleada fue descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por alumnos de 4º de secundaria. Se concluye que existe una correlación moderada inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el promedio de la prueba de conocimiento. De igual forma existe correlación débil inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de secundaria de la Institución Educativa No 7096 “Príncipe de Asturias” de Villa el Salvador.

Asimismo, Asencio (2007), realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. La metodología empleada es descriptivo correlacional, utilizando como muestra de estudio a los docentes y alumnos. La principal conclusión a la que arribó el estudio es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionados, por cuanto los diferentes grados de

las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, el personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

Según Núñez (2006) realiza una investigación que tuvo como objetivo conocer cómo se relacionan el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco. La metodología empleada fue de tipo descriptivo correlacional. Se aplicó el instrumento de clima institucional elaborado por Palma (2004) a una muestra de docentes de dichas instituciones. Las conclusiones muestran 3 regiones de comportamientos de sus trabajadores; un grupo, de 40% promedio identificados y comprometidos con la mejora continua de su institución, otro 27% promedio de indiferentes y 23 % de opositores, este panorama es un indicador que debe atención de los directivos y trabajadores de base, para realizar reajustes y contar con un plan de mejora del clima institucional.

Rincón, (2005) en un estudio cuyo propósito fue establecer la relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas indica, entre sus conclusiones: Los datos relacionados al desempeño de los docentes permiten concluir que en la mayoría de las instituciones educativas del valle del Chumbao existe un bajo nivel del desempeño docente por cuanto está afectado por el estilo de liderazgo de los directores. El estudio permite concluir que el estilo de liderazgo adecuado del director que puede incrementar el desempeño de los docentes es el estilo democrático y situacional del director que motiva a los docentes y prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos. Debido a los factores señalados el clima institucional es diferente, el mismo que conlleva al rompimiento de relaciones humanas

entre sus miembros, debilitando la integración y una buena organización que les permite mejorar la calidad educativa. (p. 84-85).

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

1.6.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera se relaciona el apoyo del superior inmediato con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Objetivo específico 2: Precisar cómo se relaciona la claridad del rol con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Objetivo específico 3: Determinar de qué manera se relaciona la contribución con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Objetivo específico 4: Reconocer la relación del reconocimiento con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Objetivo específico 5: Identificar la relación de la expresión de los propios sentimientos con la calidad del desempeño docente desde su percepción en

el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Objetivo específico 6: Identificar la relación del trabajo como reto con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Clima Organizacional

2.1.1 Definición

Las definiciones de clima en las organizaciones son numerosas y variadas.

Para Reyes (2004):

Es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos (p. 1).

Según Alves (2000):

El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento (p. 124).

El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización.

Asimismo, Dessler (1993, citado por Sandoval, 2004) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como

estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo (p. 83).

Por su parte, Navarro et.al. (2007) definen conceptualmente la variable clima, como "...la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral". (p. 66). Esta definición asumí en el proceso de la investigación.

2.1.2 Dimensiones del clima organizacional

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dimensión (del lat. *dimensio*, -ōnis), significa "cada una de las magnitudes de un conjunto que sirven para definir un fenómeno".

Las dimensiones no son, en sí mismas, disposiciones espaciales o temporales ni personas, sino dispositivos que permiten analizar una realidad.

En tal sentido, el clima organizacional presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en la institución investigada.

A pesar del esfuerzo realizado, en los diferentes trabajos investigativos, todavía no existe un consenso sobre lo que realmente constituye a las dimensiones del constructo clima organizacional, y si el clima es definitivamente una variable independiente, una dependiente o una interviniente. Las investigaciones reflejan que puede comportarse como una u otra, por ello se presenta las diferencias y semejanzas de los instrumentos de medición de clima organizacional por García et.al. (s/f) en la tabla 1. Dimensiones del clima organizacional (p. 7-9). Veamos:

Tabla 1

Dimensiones del clima organizacional por autores

Autor (es)	Dimensiones
Adaptada al castellano por Fernández Ballesteros R	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones • Autorrealización u orientación • Estabilidad Cambio
Dorman, (1999) adaptado por Chiang, (2003)	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad y cátedra • Interés por el aprendizaje del estudiante • Interés por la investigación y el estudio • Empowerment • Afiliación • Consenso en la misión • Presión laboral
Brown y Leing, (1996)	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo del superior inmediato. • Claridad del rol. • Expresión de los propios sentimientos. • Contribución personal. • Reconocimiento. • Trabajo como reto.
Litwin y Stringer (citados por Dessler, 1993)	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad individual • Remuneración • Riesgo y toma de decisiones • Apoyo • Tolerancia al conflicto
Pritchard y Karasick (citados por Dessler, 1993)	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Conflicto y cooperación • Relaciones Sociales • Estructura • Remuneración • Rendimiento • Motivación • Status • Centralización de toma de decisiones • Flexibilidad de innovación
Halpin y Crofts (citados por Dessler, 1993)	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Implicaciones del personal docente en su trabajo • Obstáculos • Sentimientos del personal • Intimidad • Espíritu • Actitud distante • Confianza
Carlos Alberto Gómez Rada (Universidad Católica de Colombia)	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad organizacional • Sistema de recompensas e incentivos • Toma de decisiones/autonomía • Liderazgo • Interacción social • Apertura organizacional

El concentrado de las dimensiones nos permite detectar que existe un número considerable de instrumentos para medir el clima organizacional, como se refleja en la tabla 1, aun así no se refleja la totalidad de los instrumentos, se concluye que las dimensiones utilizadas en los diferentes instrumentos varían de un autor a otro, solo en algunos casos se identifican dimensiones comunes, lo que si debe quedar claro y queda claro para nosotros los investigadores es que cuando midamos el clima organizacional, nos aseguraremos que el instrumento que se utilice, sea el que mida realmente las necesidades reales de la organización, así como las características de los recursos humanos que la integran para garantizar los resultados.

Como se puede observar, las dimensiones que se puede considerar intervienen en el clima son, evidentemente, muchas. Pero de una manera general fue desarrollada por los autores Brown y Leigh.

Así, para efectos de este estudio se tomó la definición dada por James y James (1989), quienes definen el clima organizacional como la manera en la cual las personas perciben e interpretan el medio circundante. Bajo este rubro Brown y Leigh (1996) proponen seis componentes del clima organizacional, tomando como base las ideas de Kahn (1990), los mismos que fueron considerados en la ejecución de esta investigación: contribución personal, trabajo como reto, claridad del rol, apoyo del superior inmediato, expresión de los propios sentimientos y reconocimiento.

Contribución personal

Si la persona siente que su esfuerzo tiene sentido respecto a los procesos y resultados de la organización, muy probablemente se sienta identificada y comprometida.

Trabajo como reto

Una de las fuentes de desarrollo personal en el trabajo es el hecho de enfrentarse a problemas y resolverlos empleando las habilidades y la creatividad. Por ende, se supone una relación positiva entre el reto representado por el propio trabajo y el compromiso organizacional.

Claridad del rol

Si las situaciones del trabajo y las expectativas respecto a la manera en la cual se pueden lograr resultados son imprecisas, los niveles de estrés se incrementan y la satisfacción y el compromiso disminuyen.

Apoyo del superior inmediato

Pueden establecerse dos extremos. En uno se localiza un estilo inflexible y rígido como un síntoma de falta de confianza en el subordinado para efectuar el trabajo sin una supervisión estrecha; en el otro, en cambio, el estilo permite cambiar los métodos y aprovechar los errores. Utiliza la creatividad para solucionar los problemas. Se ha encontrado una relación entre el último estilo descrito y la motivación y el compromiso.

Expresión de los propios sentimientos

Si los miembros de la organización se sienten tratados como individuos en vez de máquinas por la manifestación de sus sentimientos, muy probablemente se sientan más comprometidos.

Reconocimiento

La percepción de que la organización aprecia el propio esfuerzo y los resultados obtenidos, trae como consecuencia mayor compromiso.

Puede verse una similitud con los factores intrínsecos (contribución aportada y reto) y extrínsecas (las demás facetas) propuestos por Herzberg, Mausner y Snyderman (1965). En cambio, Brown y Leigh (1996) los catalogan como significado psicológico (contribución, reconocimiento y reto), por un lado, y seguridad psicológica (apoyo del supervisor, claridad del rol y expresión de sentimientos) por el otro.

Por otro lado, de acuerdo a Navarro et.al. (2007) conceptualmente las dimensiones de la variable clima quedan definidos así:

Dimensión 1: Apoyo del superior inmediato

Es cuando los jefes ayudan y animan a sus trabajadores para crear un buen clima laboral.

Dimensión 2: Claridad del rol

Es cuando los trabajadores perciben con precisión sus funciones, y su papel dentro de la institución.

Dimensión 3: Contribución personal

Es cuando el trabajador se siente útil en la institución.

Dimensión 4: Reconocimiento

Es cuando el trabajador percibe que su esfuerzo y trabajo son apreciados por la institución.

Dimensión 5: Expresión de los propios sentimientos

Es cuando el trabajador manifiesta su opinión en la institución.

Dimensión 6: Trabajo como reto

Es cuando el trabajador enfrenta los desafíos en la institución. (p. 66).

2.2 Calidad del desempeño docente.

2.2.1 Definición

Montenegro (2003) define:

la palabra calidad se deriva del latín *qualitas* que significa cualidad, modo de ser. En el sentido original, es un conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que la diferencian de las otras, e incluso, que la hacen superior a otras de su mismo género o especie (p. 10).

La palabra desempeño según el Diccionario de la lengua española DRAE (2011) es “acción y efecto de desempeñar o desempeñarse” (p. 654).

Para Chiroque (2007) desempeño:

significa una acertada manera de actuar, que permite tener adecuados resultados dentro de un trabajo. El desempeño, no se confunde con lo que una persona sabe y tiene dentro de sí. Más bien, se focaliza en las prácticas concretas y externas (p. 12).

Desempeño según Hidalgo (2009) “es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo que se le ha asignado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución” (p. 5)

El término docente, de acuerdo al Diccionario de la lengua española DRAE (2011) proviene del latín docens, -entis, part. act. de docēre, enseñar. Que enseña. Perteneiente o relativo a la enseñanza (p. 45).

Al decir docente, Chiroque (2007) se refiere a la persona que ejerce “una práctica social que supone el actuar y el interactuar (...) para lograr resultados educativos o aprendizajes (...)” (p. 16).

Según Montenegro (2003) menciona que “el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 18).

Por tanto, el desempeño docente son las prácticas concretas y externas (no atribuida exclusivamente al nivel de manejo de información y desarrollo de sus capacidades) de quienes hacen ejercicio de la profesión u ocupación docente en su afán de lograr resultados educativos o aprendizajes.

2.2.2 Dimensiones de la calidad del desempeño docente

El desempeño docente presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas importantes.

Afirma Velásquez et.al (2006) que el desempeño de los docentes se produce:

a partir de las funciones que les toca cumplir en el proceso enseñanza-aprendizaje se puede evaluar, entre otras, a partir de (...): Calidad de la enseñanza (maestría pedagógica), Organización y calidad de las evaluaciones, Asistencia y puntualidad, Relaciones interpersonales y Formación de valores éticos en los alumnos (p. 320).

Como se puede observar existe una relación estrecha entre la propuesta de Velásquez con la propuesta de Valdés, que la asumo. Valdés (2004), define como dimensiones del desempeño docente a: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

Capacidades pedagógicas

De acuerdo a Valdés (2004), “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas” (p. 61).

Emocionalidad

“Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (Valdés, 2004, p. 66).

Por esta razón todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente. Valdés (2004) considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc.

Relaciones interpersonales

Valdés (2004), con respecto a esta dimensión refiere que:

Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (...). En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase (p. 69).

Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

En consecuencia, partiremos del supuesto, “el clima organizacional es el antecedente del compromiso y éste del desempeño”, esto, según la investigación de Brown y Leigh (1996), efectuada entre vendedores de dos empresas en Estados Unidos, la misma que tiene la siguiente secuencia:

Clima Organizacional → Compromiso con el Trabajo → Desempeño

Luego, desde la perspectiva teórica sustentada por Valdés (2004), “el desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad” (p. 57).

Como se dijo, Valdés (2004) define las siguientes dimensiones en el desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas

Según Valdés (2004), “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas” (p. 61).

Dimensión 2: Emocionalidad

“Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (Valdés, 2004, p. 66).

Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente. Valdés (2004) considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc. (p.69)

Dimensión 4: Relaciones Interpersonales

Valdés (2004), con respecto a esta dimensión refiere que:

Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (...). En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase (p.69).

2.2.3 Autoevaluación del desempeño docente

En relación a la autoevaluación el Diccionario de la lengua española DRAE (2014) afirma que es aquella “Evaluación que alguien hace de sí mismo o de algún aspecto o actividad propios”.

Chiavenato (1998) afirma que la autoevaluación es “el método por medio del cual, el propio empleado es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño” (p. 328)

Por su parte, Valdés (2009) sobre la evaluación del desempeño profesional del docente afirma que:

es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p. 13).

Por su lado, la Asociación chilena de municipalidades y el colegio de profesores de Chile (2001, citado por Montenegro, 2003) reconoce que:

La evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos

países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de los resultados.

Se ha aceptado por demasiado tiempo que los docentes sean autónomos en su gestión de aula, situación que debería empezar a cambiar, en cuanto a rendir cuentas respecto a la calidad de sus actividades y que la evaluación de su desempeño es una forma de asegurar que esto ocurra (p. 2).

Finalmente, podemos decir que la evaluación del desempeño docente significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que tiene, en un tiempo determinado y conforme a los resultados que se esperan en la institución.

2.2.4 Funciones de la evaluación del desempeño docente

Actualmente, en el Perú se viene implementando el sistema de evaluación del desempeño docente en la Educación Básica Regular, mientras que en Educación Superior No Universitaria, aún se carece de este sistema.

En ese sentido, es menester su análisis, debate y propuesta. También, cabe precisar las funciones que debería cumplir. Respecto a las funciones, Valdez (2004) establece las siguientes:

La función de diagnóstico, principales aciertos y desaciertos del maestro en un periodo de tiempo, y esto servirá de guía para el director, jefe de área o al propio docente para que se capacite y

mejore.

La función instructiva, produce una síntesis de indicadores de desempeño del maestro. Se instruyen, aprenden del mismo a fin de favorecer una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

La función educativa, permite al docente conocer como es percibido su trabajo y erradicar las insuficiencias.

La función desarrolladora, permite que el docente madure y sea consciente de sus aciertos y errores laborales, orientándose de manera constante hacia la autoevaluación crítica y permanente de su desempeño.

Estas funciones se puede visualizar en la figura:

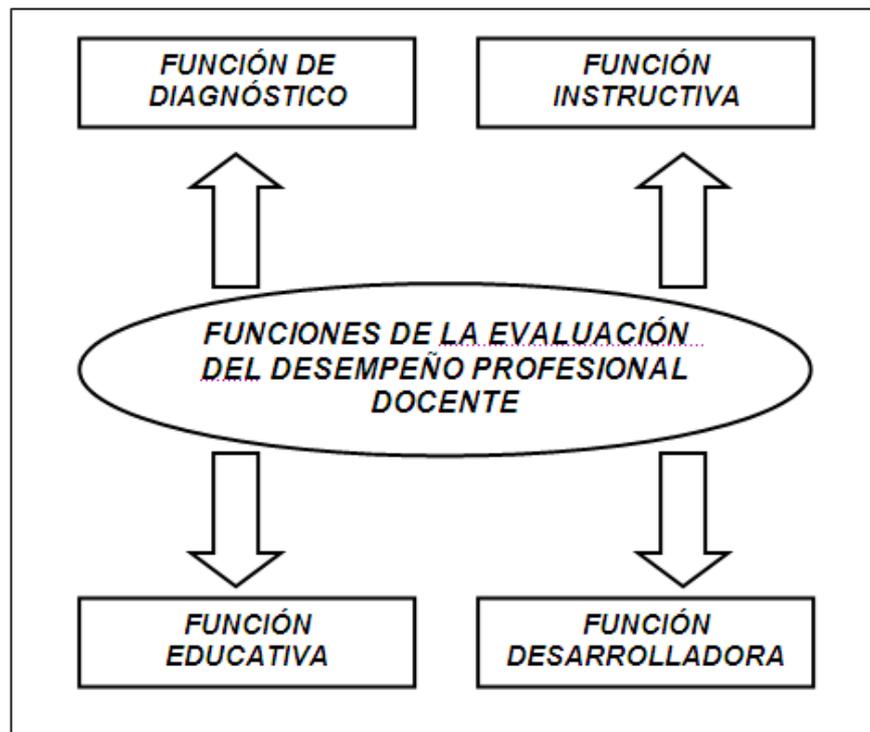


Figura 1: Funciones de la evaluación del desempeño profesional del docente. Fuente: Valdés (2004).

2.2.5 Fines de la evaluación de desempeño docente

El principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor. Por ello, se ha identificado los fines de la evaluación como:

El mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, este fin tiene un crecimiento educativo continuo a través del cual la persona puede mejorar, y así cambiar las evaluaciones sumativas por formativas. La mayor eficacia se logra cuando hay una buena integración de desarrollo personal, evaluación de docentes y mejora de la escuela.

Valdés (2004) manifiesta que:

las iniciativas de mejora de las escuelas que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la escuela que centra su atención en un número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan a su personal. Estos objetivos prioritarios proporcionan al centro de atención para las actividades de mejora, que se pueden integrar en el proceso de evaluación (p. 6).

Otro fin de la evaluación del desempeño docente es la responsabilidad y desarrollo profesional, podemos ver que los mayores defensores de este punto vista son los maestros, porque tienen una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos Íntimos para el docente. Esta evaluación se centra en la reunión de datos para ayudar a mejorar a los profesores que tienen deficiencia en su trabajo.

2.2.6 Modelos de evaluación del desempeño docente

Contar con un modelo (estructura) permite evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos. Entre los modelos más representativos figuran el brasilero, el cubano, el chileno, el de los Estados Unidos, el del Reino Unido y el Colombiano.

El modelo brasilero, está implementando una propuesta que cubre toda la carrera del profesional docente; organizada en tres niveles: el básico, el competente y el sobresaliente.

El modelo cubano, contiene cinco dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor.

El modelo chileno, comprende de un sistema de evaluación que contiene estándares de desempeño, estructura de la carrera docente y el proceso de evaluación.

El modelo de los Estados Unidos, presenta una Prueba de Certificación de PRAXIS, la cual está conformada por cuatro grandes dominios: planificación y preparación, el ambiente de la sala de clases, instrucción y responsabilidades profesionales.

El modelo del Reino Unido, se encuentra en proceso de elaboración y está muy ligado al desarrollo profesional.

El modelo Colombiano, lleva implícito un procedimiento que se inicia con la auto evaluación del docente y la heteroevaluación. Con base en ellas se lleva a cabo la coevaluación o evaluación conjunta entre docente y evaluador. Luego se realiza la evaluación final que combina un enfoque cualitativo y cuantitativo. Los aspectos que considera son: Cómo se asume el docente a sí mismo, Cómo asume el docente al estudiante, Cómo asume

el docente su quehacer pedagógico, Cómo asume el docente su relación con el contexto institucional y la cultura.

2.2.7 Enfoques de evaluación del desempeño docente

Valdés (2001) caracteriza cuatro tendencias de los modelos de evaluación del desempeño: “modelo centrado en el perfil del maestro, modelo centrado en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y modelo de la práctica reflexiva” (p. 15-18).

El modelo centrado en el perfil del maestro, enfatiza lo que el docente es.

El modelo centrado en los resultados obtenidos, acentúa en lo que el docente produce.

El modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula, enfatiza en lo que el docente hace.

El modelo de la práctica reflexiva, acentúa en lo que el docente piensa de sí.

En consecuencia, la fortaleza de cada modelo es la debilidad de los otros.

2.2.8 Beneficios de la evaluación del desempeño

Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazos. En General, los principales beneficiarios son el empleado o subordinado, el gerente, la organización y la comunidad.

Beneficios para el jefe

Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los colaboradores, con base en las variables y los factores de evaluación y, sobre todo, contando con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.

Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.

Permite la comunicación con los subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, y que mediante ese sistema pueda conocer cuál es su desempeño.

Beneficios para el subordinado

Conocer las reglas de juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus colaboradores.

Conocer cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.

Saber que disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, etc.), y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta (auto corrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, etc.)

Autoevaluar y autocriticar su desarrollo y auto control.

Beneficios para la organización

Puede evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazos y definir la contribución de cada empleado.

Puede identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para ascenderlos o transferirlos.

Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados (no solo de ascensos, sino de progreso y de desarrollo personal), estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

2.3 Localización geográfica del IESPP “Teodoro Peñaloza”

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de la provincia de Chupaca, oferta y brinda los servicios de formación inicial, para ser profesores en los Niveles Inicial, Especial, Primaria y Secundaria, depende de la Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional del Ministerio de Educación.

Según el Ministerio de Educación (2010), se rige por la Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y su Reglamento, aprobado por el D.S. N° 004-2010-ED.

Se ubica en la zona urbana de la provincia de Chupaca, del departamento de Junín a: 3290 m.s.n.m.; 75° 48'07" de longitud oeste y 12° 03'22" de latitud sur; 12 Km. de distancia, al oeste, de la ciudad de Huancayo y a 322 Km de Lima, capital de la República Peruana; Cuenta con dos locales en los que desarrollan las actividades académicas y administrativas, los mismos que funcionan: Local N° 1: Av. Los Héroes N° 450 y Local N° 2: Av. Los Héroes s/n Barrio La Libertad.

Además tiene terrenos en el lugar denominado Niño Pampa y El Pedregal.



Figura 2: Mapa de la provincia de Chupaca en cuyo seno de ubica al IESPP Teodoro Peñaloza

Los estudiantes proceden en su gran mayoría de estratos de agricultores, ganaderos y comerciantes, y una minoría de padres profesionales principalmente docentes”.

2.4 Síntesis histórica

Fue Augusto B. Leguía, en 1930, quien mediante un Decreto Supremo dispuso la creación de la Escuela Rural Indígena en el Departamento de Junín, pero no funcionó.

El 7 de febrero de 1940, nuevamente dispuso la creación de la que entonces se llamaría Escuela Normal Rural del Departamento de Junín.

Posteriormente con R.S. N° 886 del 05 de julio de 1940 se fijó como sede en Chupaca, en la misma dirección en que hoy viene funcionando.

El 14 de mayo de 1941, fecha de fundación de la Primera Escuela Normal del Perú, comenzó a funcionar en forma oficial con cincuenta estudiantes.

Bajo el R.M. emitido el 25 de agosto de 1942 se denominó Escuela Normal Rural “Mayor Teodoro Peñaloza”, ha pedido de las autoridades del

municipio del entonces distrito de Chupaca. En la actualidad quedo solamente el nombre de “Teodoro Peñaloza”.

En 1952 se denomina Escuela Normal Rural de Segundo Grado.

En el año de 1957 es elevado a la categoría de Normal Regional, con el propósito de formar profesionales en educación, para los departamentos de Junín, Ayacucho, Huancavelica y Huánuco.

En 1963 se le otorga el rango de Escuela Normal Superior con el fin de formar profesionales para la educación secundaria.

A inicios de la década del ochenta, bajo el D.S. N° 08-83-ED, se convirtió en Instituto Superior Pedagógico Público y en la actualidad viene funcionando con el D.S. N° 017-2002-ED.

El Ministerio de Educación, en el año 1996 le da el rango de Centro Piloto de Educación a Nivel Nacional. Asimismo es seleccionado para elaborar y experimentar el nuevo currículo magisterial, en un inicio en el nivel primario.

El ahora IESPP “Teodoro Peñaloza” tiene en su historial jornadas triunfales en los ámbitos deportivos y académico. Los últimos son los siguientes: en el campo académico campeones el 2010 en la Feria Regional de Ciencia y Tecnología.

Además desde el año 2008 se viene ejecutando en convenio con las Unidades de Gestión Educativa Local de la provincia de Chupaca y Huancayo, el programa de acompañamiento pedagógico a docentes de las Instituciones Educativas del ámbito de influencia de dichas dependencias.

El 2008 se realizó en convenio con el Gobierno Regional el piloto de desarrollo del Centro Estratégico de Mejora de la Educación Regional, mediante el cual se realizó el programa de acompañamiento a docentes de

la provincia de Chupaca y Huancayo en los nivel de Educación Inicial, Primaria y Secundaria.

El 2008 el personal de la Institución participó en el Diplomado de Gestión Pedagógica como parte del convenio con el Gobierno Regional el piloto de desarrollo del Centro Estratégico de Mejora de la Educación Regional, que lo desarrolló la Universidad Continental.

En la actualidad las carreras que puede ofertar nuestra institución son Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria en las especialidades de Comunicación, Educación Física, Matemática, Ciencias Sociales, Ciencias Naturales; la especialidad de Agropecuaria y Educación Especial.

Es la Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional del Ministerio de Educación la que determina que carreras, de las que se ofrece, se ponen en oferta a los postulantes. Por lo general, no son las mismas carreras las que se ofrecen año a año. Un dato de mucha trascendencia y de gran preocupación para la vida institucional son los hechos siguientes: Desde el año 2002 se viene recortando sistemáticamente las metas de atención; La demanda de postulantes viene disminuyendo año tras año; Se exige la nota mínima de catorce (14) para el ingreso por disposición del MED, así mismo, elabora, aplica y evalúa la prueba a los postulantes; Incertidumbre en la estabilidad laboral de los formadores por la disminución de estudiantes.

La implementación de la Carrera Pública Magisterial estableciendo la meritocracia como punto de acceso, lo que lleva a que los postulantes tengan grados académicos avanzados, lo que un titulado de Instituto Pedagógico no lo puede lograr desde su formación inicial, requiriendo para ello realizar estudios de Complementación, alejando así más a los postulantes de este centro de educación superior”.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

El clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

3.1.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1: El apoyo del superior inmediato se relaciona de forma significativa con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Hipótesis Específica 2: La claridad del rol se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Hipótesis Específica 3: La contribución del personal se relaciona de forma significativa con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Hipótesis Específica 4: El reconocimiento se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Hipótesis Específica 5: La expresión de los propios sentimientos se relaciona de forma significativa con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Hipótesis Específica 6: El trabajo como reto se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

3.2. Variables de la investigación

Variable 1: Clima Organizacional y

Variable 2: Calidad del desempeño docente.

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Clima Organizacional

Navarro et.al. (2007) definen conceptualmente la variable clima, como “...la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral”. (p. 66).

Dimensiones del clima organizacional

De acuerdo a Navarro et.al. (2007) conceptualmente las dimensiones de la variable clima quedan definidos así:

Dimensión 1:

Apoyo del superior inmediato: Es cuando los jefes ayudan y animan a sus trabajadores para crear un buen clima laboral.

Dimensión 2:

Claridad del rol: Es cuando los trabajadores perciben con precisión sus funciones, y su papel dentro de la institución.

Dimensión 3:

Contribución personal: Es cuando el trabajador se siente útil en la institución.

Dimensión 4:

Reconocimiento: Es cuando el trabajador percibe que su esfuerzo y trabajo son apreciados por la institución.

Dimensión 5:

Expresión de los propios sentimientos: Es cuando el trabajador manifiesta su opinión en la institución.

Dimensión 6:

Trabajo como reto: Es cuando el trabajador enfrenta los desafíos en la institución. (p. 66).

Variable 2: Desempeño Docente

Desde la perspectiva teórica sustentada por Valdés (2004),

el desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p. 57).

Dimensiones del desempeño docente

Valdés (2004) define las siguientes dimensiones en el desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas

Según Valdés (2004), “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas” (p. 61).

Dimensión 2: Emocionalidad

“Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (Valdés, 2004, p. 66).

Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente. Valdés (2004) considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc. (p.69)

Dimensión 4: Relaciones Interpersonales

Valdés (2004), con respecto a esta dimensión refiere que:

Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las

interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (...). En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase (p.69).

3.2.2. Definición Operacional de las variables

Variable 1: Clima Organizacional

Operacionalmente, Navarro et.al. (2007) afirma que “el clima ...se midió con el cuestionario de Brown y Leigh (1996). En cuanto a las dimensiones los define así:

Dimensión 1:

Apoyo del superior inmediato: Es el grado en el cual los jefes ayudan y animan a sus trabajadores para crear un buen clima laboral. El grado de apoyo del superior inmediato se determinó con los ítems 1, 2, 3, 4 y 5 del cuestionario.

Dimensión 2:

Claridad del rol: Es el grado en el cual los trabajadores perciben con precisión sus funciones y su papel dentro de la institución. El grado de la claridad del rol se determinó con los ítems 6, 7 y 8 del cuestionario.

Dimensión 3:

Contribución personal: Es el grado en el cual el trabajador se siente útil en la institución. El grado de la contribución personal se determinó con los ítems 9, 10, 11 y 12 del cuestionario.

Dimensión 4:

Reconocimiento: Es el grado en el cual el trabajador percibe que su esfuerzo y trabajo son apreciados por la institución. El grado de reconocimiento se determinó con los ítems 13, 14 y 15 del cuestionario.

Dimensión 5:

Expresión de los propios sentimientos: Es el grado en el cual el trabajador manifiesta su opinión en la institución. El grado de expresión de los propios sentimientos se determinó con los ítems 16, 17, 18 y 19 del cuestionario.

Dimensión 6:

Trabajo como reto: Es el grado en el cual el trabajador enfrenta los desafíos en la institución. El grado de trabajo como reto se determinó con los ítems 20 y 21 del cuestionario. (p. 66)

Estas dimensiones fueron medidas a través de un cuestionario de 21 preguntas con cinco alternativas. Operacionalizando tenemos la siguiente tabla:

Tabla 2

Operacionalización de la variable Clima Organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORES	NIVELES Y RANGOS
Apoyo del supervisor inmediato	Manifiesta rasgo del jefe en relación al cumplimiento de sus objetivos	1	Totalmente de acuerdo (5)	Muy favorable (20 - 25)
	Expresa característica del jefe en relación a ideas y forma en que hace las cosas	2	De acuerdo (4) Indeciso (3)	Favorable (19 - 15)
	Señala rasgo del jefe en relación a la autoridad que ejerce	3	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Desfavorable (14 - 10)
	Demuestra rasgo el subordinado ante la crítica del jefe	4		Muy desfavorable (9 - 5)
	Expresa confianza en que el jefe apoye decisiones en el trabajo	5		
Claridad del rol	Expone la claridad en la estrategia de su trabajo	6	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4)	Muy favorable (15 - 12) Favorable (11 - 09)
	Fomenta la claridad de las características que se espera de su trabajo	7	Indeciso (3) En desacuerdo (2)	Desfavorable (08 - 06)
	Señala rasgos de las normas de desempeño	8	Totalmente en desacuerdo (1)	Muy desfavorable (05 - 03)
Contribución personal	Expresa su sentir en el trabajo	9	Totalmente de acuerdo (5)	Muy favorable (20 - 16)
	Señala el resultado de su trabajo bien hecho	10	De acuerdo (4) Indeciso (3)	Favorable (15 - 12)
	Fomenta su sentir sobre la pieza clave en la organización	11	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Desfavorable (11 - 08)
	Manifiesta la característica del trabajo que hace para la organización	12		Muy desfavorable (07 - 04)
Reconocimiento	Señala sentimiento sobre trabajo reconocido	13	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4)	Muy favorable (15 - 12) Favorable (11 - 09)
	Manifiesta la caracterización de sus superiores respecto al trabajo que realiza	14	Indeciso (3) En desacuerdo (2)	Desfavorable (08 - 06)
	Expresa el reconocimiento de la organización sobre su contribución	15	Totalmente en desacuerdo (1)	Muy desfavorable (05 - 03)
Expresión de los propios sentimientos	Demuestra la veracidad de los sentimientos en el trabajo	16	Totalmente de acuerdo (5)	Muy favorable (20 - 16)
	Difunde su situación en la organización	17	De acuerdo (4) Indeciso (3)	Favorable (15 - 12)
	Expresa que hay partes no expresadas libremente	18	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Desfavorable (11 - 08)
	Señala que no hay problema cuando expresa sus sentimientos	19		Muy desfavorable (07 - 04)

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORES	NIVELES Y RANGOS
Trabajo como reto	Señala el rasgo de su trabajo	20	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3)	Muy favorable (10 - 08) Favorable (07 - 06)
	Define su perfil para el logro de objetivos	21	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Desfavorable (05 - 04) Muy desfavorable (03 - 02)

Fuente: Elaboración propia tomado de la matriz de consistencia, adaptado de Brown y Leigh (1996).

Variable 2: Desempeño Docente

Operacionalmente se define como el ejercicio de las capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales del docente.

Las dimensiones son:

Dimensión 1:

Capacidades Pedagógicas. Es el grado en el cual los docentes acentúan la actividad pedagógica como uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas. Las capacidades pedagógicas se determinó con los ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del cuestionario.

Dimensión 2:

Emocionalidad. Es el grado en el cual los docentes realizan los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento. La emocionalidad se determinó con los ítems 7, 8, 9, 10 y 11 del cuestionario.

Dimensión 3:

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Es el grado en el cual los docentes realizan el cumplimiento de sus funciones como docente, dentro de ella la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc. La responsabilidad en el desempeño de sus funciones se determinó con los ítems 12, 13, 14, 15 y 16 del cuestionario.

Dimensión 4:

Relaciones Interpersonales. Es el grado en el cual los docentes se interrelacionan con el colectivo escolar, sus organizaciones, colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (...). En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase. Las relaciones interpersonales en el desempeño de sus funciones se determinó con los ítems 17, 18, 19 y 20 del cuestionario.

Tabla 3

Operacionalización de la variable Calidad del Desempeño Docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valores	Niveles y rangos
Capacidades pedagógicas	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte	1	Totalmente de acuerdo (5)	Muy favorable (30 – 24)
	Selección, organización y tratamiento de los contenidos de manera interesante	2	De acuerdo (4)	Favorable (23 – 18)
	Utilización de diversos medios de enseñanza para evitar distracción de los estudiantes	3-6	Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)	Desfavorable (17 – 12) Muy desfavorable (11 - 06)
Emocionalidad	Vocación pedagógica replicando todo lo aprendido	7	Totalmente de acuerdo (5)	Muy favorable (25 – 20)
	Autoestima generando interés	8	De acuerdo (4)	Favorable (19 – 15)
	Capacidad para actuar con valores con predisposición a consultas	9-10	Indeciso (3) En desacuerdo (2)	Desfavorable (14 – 10)
	Nivel de satisfacción con la labor que realiza concordante con la responsabilidad social	11	Totalmente en desacuerdo (1)	Muy desfavorable (09 - 05)
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Planificación del hacer cotidiano; y asistencia y puntualidad a la institución y a sus sesiones de aprendizaje (clases)	12-13	Totalmente de acuerdo (5)	Muy favorable (25 – 20)
	Contribución para logros institucionales y grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes	14	De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2)	Favorable (19 – 15) Desfavorable (14 – 10)
	Participación activa y grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución	15-16	Totalmente en desacuerdo (1)	Muy desfavorable (09 - 05)
Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes.	17	Totalmente de acuerdo (5)	Muy favorable (20 – 16)
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes vinculadas a la investigación	18	De acuerdo (4)	Favorable (15 – 12)
	Desarrollo de habilidades y flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.	19-20	Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Desfavorable (11 – 08) Muy desfavorable (07 - 04)

Fuente: Elaboración propia tomado de la matriz de consistencia, adaptado de Valdés (2004).

3.3. Metodología

3.3.1. Tipo de Estudio

El tipo de investigación realizado es sustantiva y nivel descriptiva. Es sustantiva, según Sánchez y Reyes (2006), porque:

trata de responder a problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica. En este sentido, ...la investigación sustantiva al perseguir la verdad nos encamina hacia la investigación básica o pura". (p. 38).

Y, es descriptiva, porque "está orientado al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio-temporal dada. Responde a las interrogantes: ¿Cómo es o cómo se presenta el fenómeno X?, ¿Cuáles son las características actuales del fenómeno X?" (Sánchez y Reyes 2006, p. 38).

3.3.2. Diseño del estudio

La presente investigación es correlacional y corresponde a los diseños descriptivos. De acuerdo a Sánchez y Reyes (2006):

este diseño o tipo de investigación descriptiva es el más usado en el ámbito de la investigación en psicología, educación y ciencias sociales. Se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados (p. 104).

En ese sentido, en la presente investigación se describió, registró, analizó e interpretó los datos observados; asimismo, se buscó medir el grado de relación que existe entre la variable clima organizacional con la variable desempeño docente.

Así también, la presente investigación se cataloga como un diseño de investigación no experimental transversal. A respecto, Hernández et.al., (2010, p. 205) define a los diseños no experimentales como “estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Es transversal, porque según Hernández et.al., (2010, p. 289) “recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento”.

En consecuencia, por ser investigación no experimental se estudió una situación ya existente, donde no se tuvo control de variables. Es decir, el docente ya poseía una percepción del clima organizacional que se presentaba en su organización y poseía un desempeño determinado; o sea, era una situación existente, la cual no fue creada ni influenciada por el investigador.

El esquema utilizado fue el siguiente:

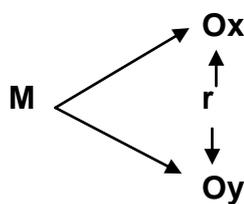


Figura 3: esquema del diseño de investigación

Donde:

M = Muestra en estudio (Docentes del IESPP Teodoro Peñaloza de Chupaca).

Ox = Observación de la variable 1 (Clima organizacional).

Oy = Observación de la variable 2 (Desempeño docente).

r = Coeficiente de correlación entre las dos variables.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población a veces se denomina universo.

Para Carrasco (2009):

Universo es un conjunto de elementos (personas, objetos, programas, sistemas, sucesos, etc.) globales, finitos e infinitos, a los que pertenece la población y la muestra de estudio en estrecha relación con las variables y el fragmento problemático de la realidad, que es materia de investigación” (p. 236).

“Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Selltiz et al., 1980; citado por Hernández et.al., 2010, p. 174).

Por su parte, Carrasco (2009) sostiene que población “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (pp. 236-237).

La población de la presente investigación, estuvo conformada por todo el personal docente nombrado del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011, tal como se muestra en la tabla:

Tabla 4

Población de estudio del IESPP Teodoro Peñaloza de la Provincia de Chupaca, 2011

Nivel	Hombres	Mujeres	Sub total
	Nombrado	Nombrado	
Superior		07	07
Superior	32		32
Total	32	07	39

Fuente: Registro de docentes del IESPP “Teodoro Peñaloza” tomado de la nómina oficial del personal docente.

3.4.2. Muestra

La muestra se define como “un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”. (Hernández et. al.; 2010, p. 175).

Carrasco (2009) señala que:

es una parte o segmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan garantizarse a todos los elementos que conforman dicha población (p. 237).

3.4.2.1. Tipo de muestreo

El tipo de muestreo ha sido no probabilística porque fueron seleccionados en función de su accesibilidad o a criterio personal e intencional del investigador. Es decir, se utilizó el muestreo por conveniencia. Este tipo de muestreo, es probablemente la técnica de

muestreo más común. En el muestreo por conveniencia, las muestras son seleccionadas porque son accesibles para el investigador. Los sujetos son elegidos simplemente porque son fáciles de reclutar. Esta técnica es considerada la más fácil, la más barata y la que menos tiempo lleva.

Tabla 5

Muestra de estudio del IESPP Teodoro Peñaloza de la Provincia de Chupaca, 2011

Nivel	Hombres	Mujeres	Sub total
	Nombrado	Nombrado	
Superior		06	07
Superior	30		32
Total	30	06	36

Fuente: Registro de docentes del IESPP “Teodoro Peñaloza” tomado de la nómina oficial del personal docente.

En consecuencia, son 36 personas, conformada por docentes del IESPP Teodoro Peñaloza de Chupaca, que corresponde a todo el personal del Instituto aludido donde ellos tuvieron la misma posibilidad de ser escogido.

3.4.2.2. Unidad de análisis

A las “unidades de análisis se les denomina también casos o elementos”. (Hernández et. al.; 2010, p. 172). Asimismo, es “...unidad de análisis (individuos, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones, eventos, etc.)”. (Hernández et. al.; 2010, p. 173).

Rojas (2002), indica que la unidad de análisis es el elemento del que se obtiene la información fundamental para realizar la investigación.

En el presente estudio, la unidad de análisis fue el personal docente, porque cada uno de ellos brindaron datos sobre cada de los ítems de cada variable. En lo que respecta a la variable clima organizacional ellos opinaron desde su percepción; y en lo que se refiere al desempeño docente dichos docentes efectuaron una autoevaluación.

3.5. Método de investigación

3.5.1. Método general

El método universal que orientó la presente tesis fue el método científico. Landeau, (2007) define al método científico como el conjunto de procedimientos mediante los cuales se descubren nuevos conocimientos, hipótesis, se formulan problemas de investigación y se resuelven situaciones determinadas por medio de un análisis específico, con la finalidad de lograr un resultado.

3.5.2. Método específico

A respecto, Sánchez y Reyes (2006) afirma que el método descriptivo “consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que les caracterizan de manera tal como se dan en el presente” (p. 50).

Asimismo se utilizó los métodos particulares de acuerdo a la naturaleza del trabajo de investigación, dentro de ellos se hizo uso de: la inducción, la deducción, el análisis y la síntesis; de la misma forma se utilizó los métodos singulares tales como: la observación, la recolección de datos, la estadística descriptiva para la correspondiente sistematización de los datos recolectados.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

La técnica según Gonzáles (2009) es “un procedimiento cuyo objetivo es la obtención de un cierto resultado. Supone un conjunto de normas y reglas que se utilizan como medio para alcanzar un fin” (p. 2).

Entre las técnicas se utilizó principalmente la encuesta. La técnica de la encuesta según Hernández, et. al. (2010), “consiste en la interrogación verbal o escrita que se realiza a las personas en este caso a docentes con el fin de obtener y recolectar determinada información útil para el investigador” (p. 275).

De acuerdo a Carrasco (2009) “las técnicas de investigación constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (p. 274).

Por tanto, las técnicas como herramientas procedimentales y estratégicas suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegir las resulta una tarea fácil para el investigador.

En consecuencia, en el presente trabajo se utilizó la técnica de la encuesta.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

A respecto, Carrasco, (2009) menciona que:

A los instrumentos de investigación podemos definir como reactivos, estímulos, conjunto de preguntas o ítems debidamente organizados e impresos, módulos o cualquier

forma organizada o prevista que permita obtener y registrar respuestas, opiniones, actitudes manifiestas, características diversas de las personas o elemento que son materia del estudio de investigación, en situaciones de control y planificadas por el investigador” (p. 334).

En ese sentido, aquel material físico a través del cual se recogió los datos correspondientes a las dos variables fue el cuestionario.

3.6.2.1. Para medir la variable Clima organizacional

Para medir la variable clima organizacional se hizo uso de una ficha técnica. Veamos:

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de clima organizacional

Autores: Brown y Leigh (1996)

Objetivo: Determinar el nivel de clima organizacional en docentes del IESPP Teodoro Peñaloza de Chupaca, 2011.

Lugar de aplicación: IESPP Teodoro Peñaloza de Chupaca.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la aplicación: 30 minutos aproximadamente

Descripción del instrumento

El instrumento del clima organizacional que se utilizó en la ejecución de esta investigación, fue construido por Brown y Leigh (1996). El instrumento está conformado por 6 dimensiones que forman 21 ítems o afirmaciones

cerradas que permitieron recoger y describir hechos en el IESPP Teodoro Peñaloza, desde la percepción de los docentes de dicha institución.

A continuación se presenta la tabla que contiene las dimensiones y el número de ítems que posee el instrumento:

Tabla 6

Número de ítems por dimensiones del clima organizacional

Dimensiones	Nº de ítems
Apoyo del supervisor inmediato	5
Claridad del rol	3
Contribución personal	4
Reconocimiento	3
Expresión de los propios sentimientos	4
Trabajo como reto	2
Total	21

El cuestionario fue estructurado bajo una escala de tipo Likert. Las categorías que lo componen van desde Totalmente de Acuerdo; De acuerdo; Indeciso; En desacuerdo hasta Totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

Afirmaciones Categorizadas

Totalmente de Acuerdo	5
De Acuerdo	4
Indeciso	3
En Desacuerdo	2
Totalmente en Desacuerdo	1

Asimismo se procedió a establecer los niveles, precisando el rango correspondiente:

Tabla 8

Baremo para medición del clima organizacional

N°	Clima organizacional		Apoyo del supervisor inmediato	Claridad del rol	Contribución personal	Reconocimiento	Expresión de los propios sentimientos	Trabajo como reto
	Actitud	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango
1	Muy favorable	105 – 84	25 – 20	15 – 12	20 – 16	15 – 12	20 – 16	10 – 08
2	Favorable	83 – 63	19 – 15	11 – 09	15 – 12	11 – 09	15 – 12	07 – 06
3	Desfavorable	62 - 42	14 – 10	08 – 06	11 – 08	08 – 06	11 – 08	05 – 04
4	Muy desfavorable	41 – 21	09 - 05	05 - 03	07 - 04	05 - 03	07 - 04	03 – 02

Fuente: Base de datos del investigador

Validez del instrumento

“La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (Hernández et. al.; 2010, p. 201).

Sobre la validez Carrasco (2009, p. 336) sostiene que “este atributo de los instrumentos de investigación consiste en que éstos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio”. En este caso la validez fue verificada por el juicio de expertos.

Delio del Rincón (1995) citado por Valderrama y León (2009), indica que “la validez es el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, características o dimensión que se pretende medir, (...), la validez se da en

diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba”.(p. 142)

Para el presente estudio, se realizó la validez por juicio de expertos.

Dicho instrumento fue validado por:

Tabla 9

Validez del instrumento por juicio de expertos sobre la variable 1 (Clima organizacional)

Experto	Especialidad	Porcentaje de validez
Mg. Ángel Salvatierra Melgar	Metodólogo	90%
Mg. Gliria Susana Mendez Ilizarbe	Temático	75%
Mg. Juan Carvo Iparraguirre	Temático	90%
Porcentaje total		85%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados (85%) indican que el instrumento es válido, por lo que se procedió a su aplicación.

Confiabilidad del instrumento

“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernández et. al.; 2010, p. 200).

A respecto, Carrasco (2009) afirma que “la confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes períodos de tiempo”. (p. 339).

Para el presente trabajo se utilizó la fórmula estadística de confiabilidad, denominado Alpha (Cronbach).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Figura 4: Fórmula del alfa de Cronbach

Donde:

S_i^2 : Sumatoria de varianza de los ítems

K: Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

A: Coeficiente Alfa de Cronbach

Una vez seleccionado el cuestionario se procedió a calcular el coeficiente de confiabilidad.

Tamayo y Tamayo (2003) define que la obtención que se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados indica que el instrumento es confiable. El estadístico utilizado es el alfa de Cronbach, el cual requirió una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

El cálculo del Alfa de Cronbach se realizó luego de la aplicación a 20 sujetos con las mismas características de la muestra, de los cuales resultó:

Tabla 10

Confiabilidad del instrumento de clima organizacional

Instrumento	Alfa de Cronbach
Cuestionario clima organizacional	0,82

Fuente: Prueba piloto

Para interpretar los resultados según Pino (2010, p. 380) establece la siguiente escala:

Tabla 11

Escala de interpretación

Rango	Interpretación
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
0,9 a 1	Alta confiabilidad

Según los resultados encontrados, el instrumento indica una fuerte confiabilidad, por lo que se procedió a aplicar a la muestra en estudio.

3.6.2.2. Para medir la variable Calidad del Desempeño docente

Se utilizó:

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de Calidad del desempeño docente

Autores: Valdés (2004)

Objetivo: Determinar el nivel de calidad del desempeño docente desde la autopercepción del docente en el IESPP Teodoro Peñaloza de Chupaca.

Lugar de aplicación: IESPP Teodoro Peñaloza de Chupaca.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la aplicación: 30 minutos aproximadamente

Descripción del instrumento

El instrumento de desempeño docente que se utilizó en la ejecución de esta investigación, fue construido por Valdés (2004). Dicho instrumento está conformado por 4 dimensiones que forman 20 ítems o afirmaciones cerradas la misma que permitió recoger y describir hechos en el IESPP Teodoro Peñaloza, desde la autoevaluación de los docentes. Los primeros 06 ítems miden Capacidades pedagógicas; los siguientes 05, la Emocionalidad; los 05 que sigue miden la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones; y los 04 últimos, las Relaciones interpersonales.

A continuación se presenta la tabla que contiene las dimensiones y el número de ítems que posee el instrumento:

Tabla 12

Número de ítems por dimensiones del desempeño docente

Dimensiones	Nº de ítems
Capacidades pedagógicas	06
Emocionalidad	05
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	05
Relaciones interpersonales	04
Total	20

El cuestionario fue estructurado bajo una escala de tipo Likert.

Asimismo se procedió a establecer los niveles, precisando el rango correspondiente:

Tabla 13

Baremo para medición de la calidad del desempeño docente

N°	Calidad del Desempeño docente		Capacidades pedagógicas	Emocionalidad	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Relaciones interpersonales
	Actitud	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango
1	Muy favorable	100 - 80	30 – 24	25 – 20	25 – 20	20 – 16
2	Favorable	79 - 60	23 – 18	19 – 15	19 – 15	15 – 12
3	Desfavorable	59 - 40	17 – 12	14 – 10	14 – 10	11 – 08
4	Muy desfavorable	39 - 20	11 – 06	09 - 05	09 - 05	07 - 04

Fuente: Base de datos del investigador

Validez del instrumento

Para el presente estudio, se realizó la validez por juicio de expertos. A respecto, Anastasi y Urbina (1998) indican que la validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace. Por lo tanto, el instrumento fue validado por:

Tabla 14

Validez del instrumento por juicio de expertos sobre la variable 2 (Calidad del desempeño docente)

Experto	Especialidad	Porcentaje de validez
Mg. Ángel Salvatierra Melgar	Metodólogo	80%
Mg. Gliria Susana Méndez Ilizarbe	Temático	75%
Mg. Juan Carvo Iparraguirre	Temático	90%
Porcentaje total		81%

Fuente: Elaboración propia

Los expertos consideran que el instrumento de medición es aplicable, bueno y fiable al 81%, por lo que se procedió a su aplicación.

Confiabilidad del instrumento

Una vez seleccionado el cuestionario se procedió a calcular el coeficiente de confiabilidad.

Tamayo & Tamayo (2003) define que la obtención que se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados indica que el instrumento es confiable. El estadístico utilizado es el alfa de Cronbach, el cual requirió una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

Tabla 15

Confiabilidad del instrumento de desempeño docente

Instrumento	Alfa de Cronbach
Cuestionario desempeño docente	0,92

Fuente: Prueba piloto

Para interpretar los resultados de acuerdo a Pino (2010, p. 380) se tendrá en cuenta la siguiente escala:

Tabla 16

Escala de interpretación

Rango	Interpretación
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
0,9 a 1	Alta confiabilidad

Según los resultados encontrados, el instrumento indica una alta confiabilidad, por lo que se procedió a aplicar a la muestra en estudio.

Asimismo, cabe señalar que el instrumento contó con datos personales solicitados a los encuestados que fueron de utilidad para agregar valor a los resultados del presente estudio, tales como: sexo, edad, etc.

Las técnicas e instrumentos utilizados se muestran en el cuadro siguiente:

Tabla 17

Técnicas e instrumentos utilizados

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario de clima organizacional por Brown y Leigh Cuestionario de Desempeño docente por Valdés.
Fichaje	Fichas de resumen, textual, etc.

Escala valorativa de las variables

En la tabla siguiente se puede observar los niveles o rangos en que se expresan las variables.

Tabla 18

Escala valorativa de las variables: Clima organizacional y la Calidad del desempeño docente.

V1: Clima organizacional		V2: Calidad del desempeño docente	
Nivel	Rango	Nivel	Rango
Muy desfavorable	41 – 21	Muy desfavorable	39 – 20
Desfavorable	62 – 42	Desfavorable	59 - 40
Favorable	83 – 63	Favorable	79 - 60
Muy favorable	105 – 84	Muy favorable	100 - 80

3.7. Método de análisis de datos

En la presente investigación se aplicó la estadística descriptiva e inferencial.

Estadística descriptiva

Describiendo ambas variables mediante tablas de frecuencia y gráfico de barras para procesar, resumir y analizar los datos de las variables correspondientes. Las tablas y figuras se realizaron en el programa Microsoft Excel y SPSS.

Estadística inferencial:

Así mismo se aplicó la estadística de prueba para ver la significatividad de los resultados, para comparar los datos de las variables. Para ello se utilizó las pruebas estadísticas No Paramétricas, el Coeficiente de correlación de Spearman, mediante el paquete estadístico SPSS versión 20 en español. El Coeficiente de correlación de Spearman, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Se aplicó esta correlación ya que las variables en estudio son cualitativas y el nivel de medición de dichas variables ha sido ordinal, entonces lo que le corresponde es la correlación de Spearman.

En consecuencia, para llevar a cabo el análisis de los datos recogidos del personal docente del IESPP Teodoro Peñaloza de Chupaca, como ya se dijo líneas arriba, se utilizó la Estadística Descriptiva e Inferencial con ayuda del Programa Excel para Windows, los cuáles fueron consolidados y presentados de la siguiente manera: Frecuencias de respuestas para los datos: Edad, sexo y otros en la institución; Resultados de cada una de las variables: Clima organizacional y Desempeño docente. Análisis de las dimensiones de cada variable; y Correlación de las variables en estudio: Clima organizacional y Desempeño docente.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1. Descripción

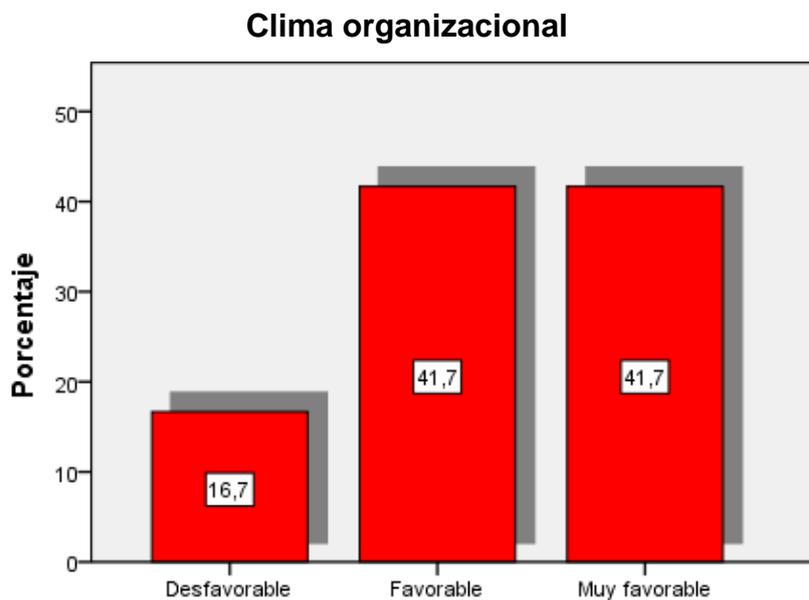
4.1.1. Descripción de la variable clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 19

Frecuencia porcentual del clima organizacional

Clima organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Desfavorable	6	16,7
	Favorable	15	41,7
	Muy favorable	15	41,7
	Total	36	100,0

Fuente: Base de datos



Clima organizacional

Figura 5: Niveles de la variable clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

En la tabla 19 y figura 5 se observa que el 16,7% considera que el clima organizacional es desfavorable, el 41,7% favorable y el 41,7% muy favorable.

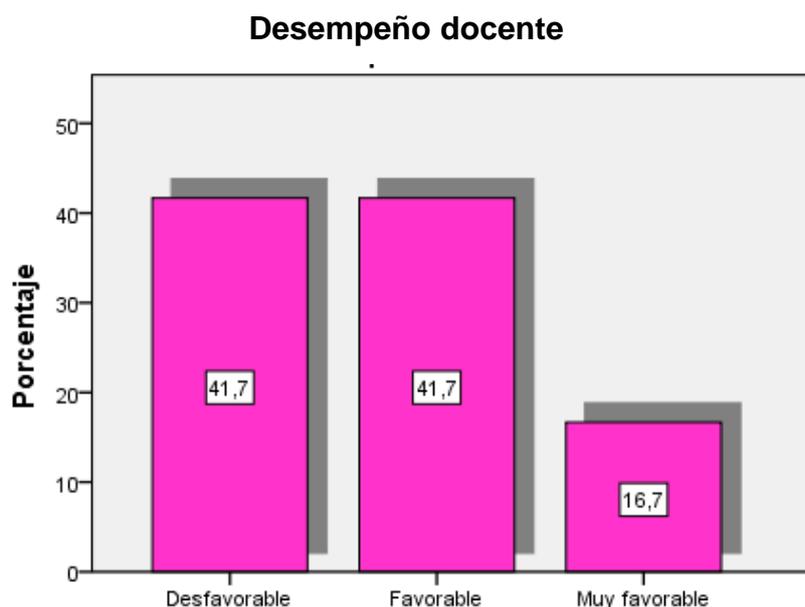
4.1.2. Descripción de la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 20

Frecuencia porcentual del desempeño docente

Desempeño docente			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Desfavorable	15	41,7
	Favorable	15	41,7
	Muy favorable	6	16,7
	Total	36	100,0

Fuente: Base de datos



Desempeño docente
Figura 6: Niveles de la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

En la tabla 20 y figura 6 se observa que el 41,7% considera que el desempeño docente es desfavorable, el 41,7% favorable y el 16,7% muy favorable.

4.1.3. Descripción de la dimensión apoyo del supervisor inmediato en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 21

Frecuencia porcentual del Apoyo del supervisor inmediato

Apoyo del supervisor inmediato			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Desfavorable	16	44,4
	Favorable	15	41,7
	Muy favorable	5	13,9
	Total	36	100,0

Fuente: Base de datos

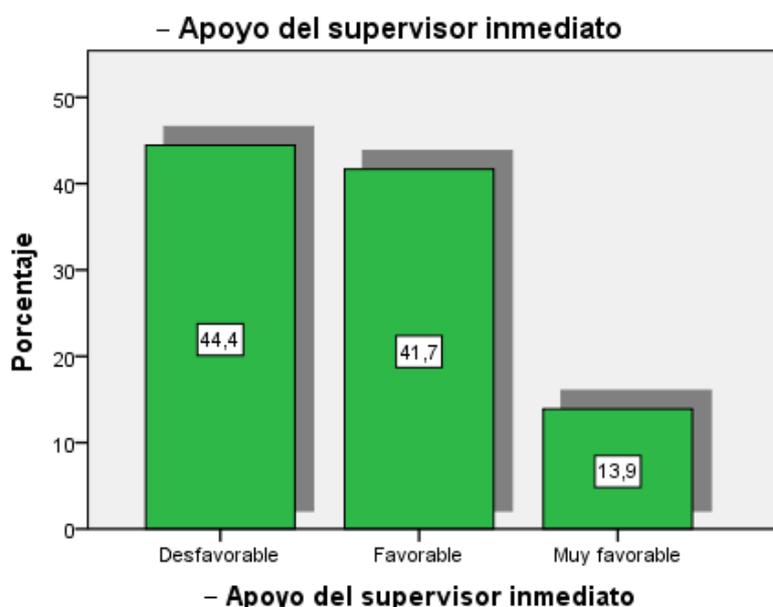


Figura 7: Niveles de la dimensión apoyo del supervisor inmediato en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

En la tabla 21 y figura 7 se observa que el 44,4% considera que el apoyo del supervisor inmediato es desfavorable, el 41,7% favorable y el 13,9% muy favorable.

4.1.4. Descripción de la dimensión claridad del rol en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 22

Frecuencia porcentual de la claridad del rol

Claridad del rol			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Desfavorable	3	8,3
	Favorable	7	19,4
	Muy favorable	26	72,2
	Total	36	100,0

Fuente: Base de datos

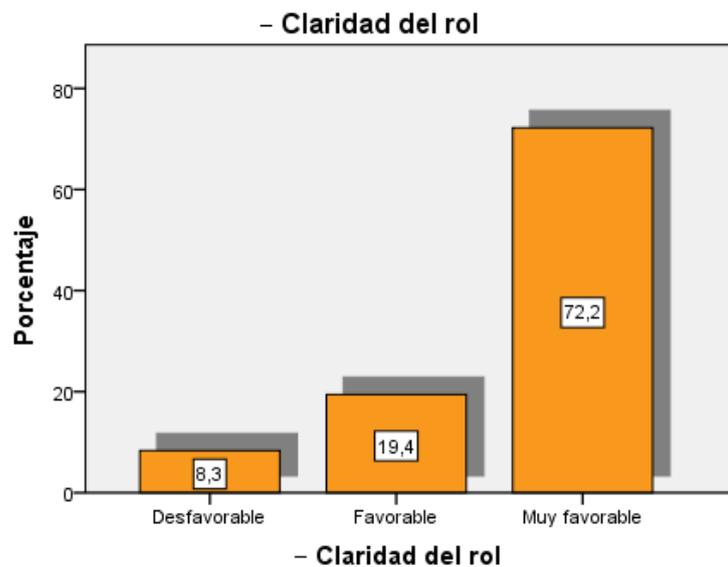


Figura 8: Niveles de la dimensión claridad del rol en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

En la tabla 22 y figura 8 se observa que el 8,3% considera que la claridad del rol es desfavorable, el 19,4% favorable y el 72,2% muy favorable.

4.1.5. Descripción de la dimensión contribución personal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 23

Frecuencia porcentual de la Contribución personal

Contribución personal			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Desfavorable	2	5,6
	Favorable	7	19,4
	Muy favorable	27	75,0
	Total	36	100,0

Fuente: Base de datos

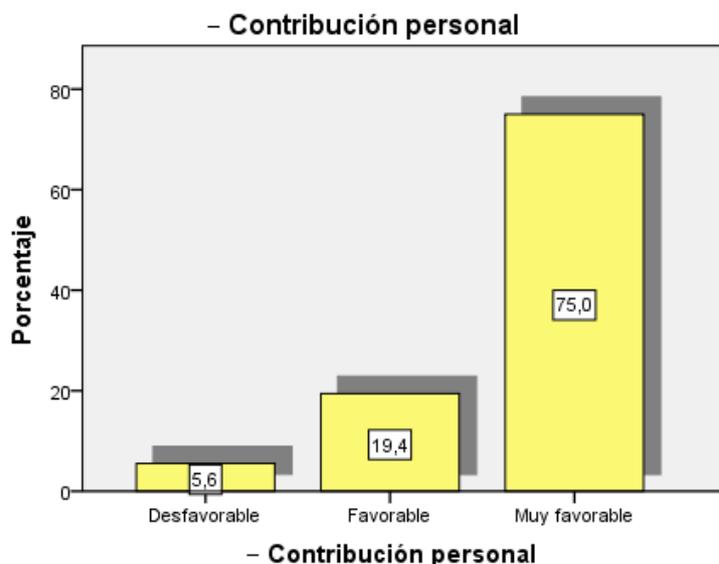


Figura 9: Niveles de la dimensión contribución personal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

En la tabla 23 y figura 9 se observa que el 5,6% considera que la contribución personal es desfavorable, el 19,4% favorable y el 75% muy favorable.

4.1.6. Descripción de la dimensión reconocimiento en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 24

Frecuencia porcentual del reconocimiento

Reconocimiento			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy desfavorable	1	2,8
	Desfavorable	11	30,6
	Favorable	16	44,4
	Muy favorable	8	22,2
Total		36	100,0

Fuente: Base de datos

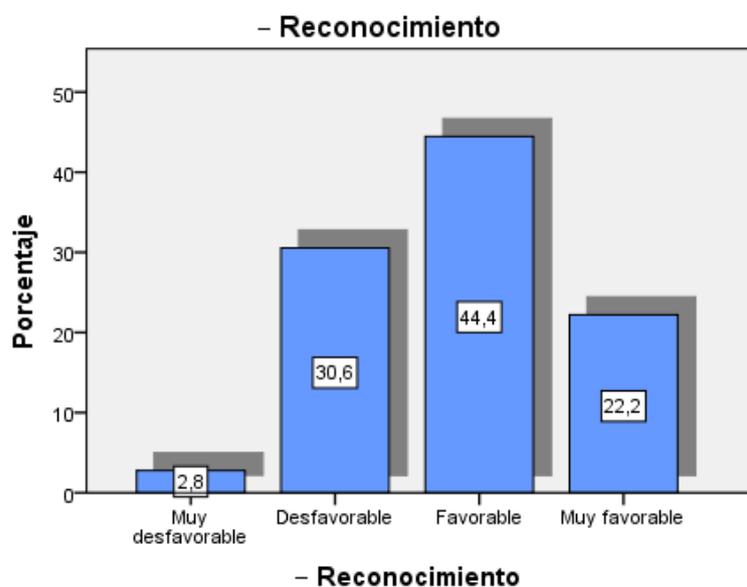


Figura 9: Niveles de la dimensión reconocimiento en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

En la tabla 24 y figura 9 se observa que el 2,8% considera que el reconocimiento es muy desfavorable, el 30,6% desfavorable, el 44,4% favorable y el 22,2% muy favorable.

4.1.7. Descripción de la dimensión expresión de los propios sentimientos en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 25

Frecuencia porcentual de la Expresión de los propios sentimientos

Expresión de los propios sentimientos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Desfavorable	3	8,3
	Favorable	18	50,0
	Muy favorable	15	41,7
	Total	36	100,0

Fuente: Base de datos

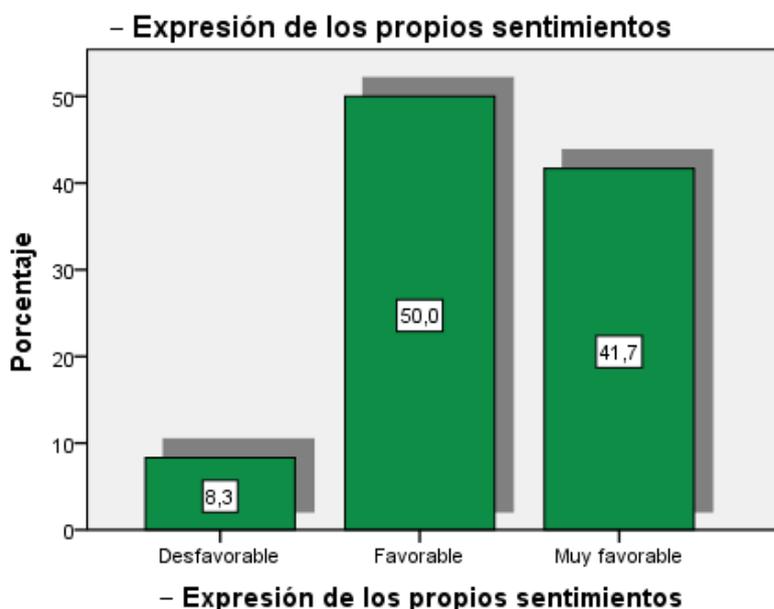


Figura 10: Niveles de la dimensión expresión de los propios sentimientos en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

En la tabla 25 y figura 10 se observa que el 8,3 % considera que la expresión de los propios sentimientos es desfavorable, el 50 % favorable y el 41,7 % muy favorable.

4.1.8. Descripción de la dimensión trabajo como reto en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 26

Frecuencia porcentual del Trabajo como reto

Trabajo como reto			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy desfavorable	2	5,6
	Desfavorable	4	11,1
	Favorable	4	11,1
	Muy favorable	26	72,2
	Total	36	100,0

Fuente: Base de datos

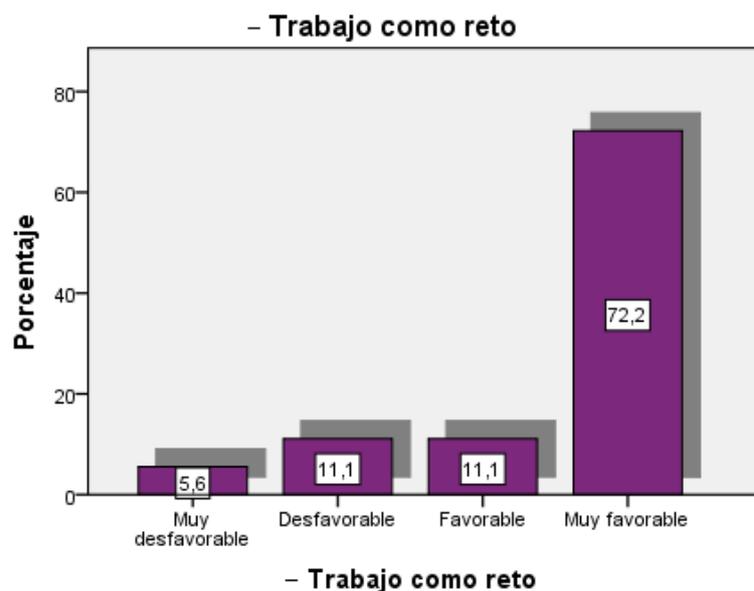


Figura 11: Niveles de la dimensión trabajo como reto en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

En la tabla 26 y figura 11 se observa que el 5,6% considera que el trabajo como reto es muy desfavorable, el 11,1% desfavorable, 11,1% favorable y el 72,2% muy favorable.

4.1.9. Prueba y contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Ho El clima organizacional no se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

H1 El clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 27

De correlación de la variable clima organizacional y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011

Correlaciones				
		Clima organizacional	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,990**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,990**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Fuente: Base de datos

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,990$ entre las variables: clima organizacional y el desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y con un nivel de correlación muy alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: El clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011 ($r = 0,990$ y $p = 0.000$).

Hipótesis Específica 1

Ho El apoyo del superior inmediato no se relaciona de forma significativa con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

H1 El apoyo del superior inmediato se relaciona de forma significativa con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 28

De correlación de la dimensión apoyo del superior inmediato y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011

Correlaciones						
					Apoyo del supervisor inmediato	Desempeño o docente
Rho de Spearman	de	Apoyo del supervisor inmediato	de	Coefficiente de correlación	1,000	,988**
				Sig. (bilateral)	.	,000
				N	36	36
		Desempeño docente	de	Coefficiente de correlación	,988*	1,000
				Sig. (bilateral)	,000	.
				N	36	36

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

Fuente: Base de datos

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,988$ entre la dimensión apoyo del supervisor inmediato y la variable desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y con un nivel de correlación muy alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: El apoyo del supervisor inmediato se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Hipótesis Específica 2

Ho La claridad del rol no se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

H1 La claridad del rol se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 29

De correlación de la dimensión claridad del rol y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

			Correlaciones	
			Claridad del rol	Desempeño docente
Rho de Spearman	Claridad del rol	Coeficiente de correlación	1,000	,978**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,978**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Fuente: Base de datos

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,978$ entre la dimensión claridad del rol y la variable desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y con un nivel de correlación muy alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: La claridad del rol se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Hipótesis Específica 3

Ho La contribución del personal no se relaciona de forma significativa con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

H1 La contribución del personal se relaciona de forma significativa con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 30

De correlación de la dimensión contribución del personal y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Correlaciones					
Rho de Spearman	Contribución personal	Coeficiente de correlación	de	Contribución del personal	Desempeño docente
				1,000	,985**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		36	36
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	de	,985**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		36	36

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

Fuente: Base de datos

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,985$ entre la dimensión contribución del personal y la variable desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y con un nivel de correlación muy alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: La contribución del personal se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Hipótesis Específica 4

Ho El reconocimiento no se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

H1 El reconocimiento se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 31

De correlación de la dimensión reconocimiento y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Correlaciones				
			Reconoci- miento	Desempeño docente
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,985**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,985**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Fuente: Base de datos

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,985$ entre la dimensión reconocimiento y la variable desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y con un nivel de correlación muy alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: El reconocimiento se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Hipótesis Específica 5

Ho La expresión de los propios sentimientos no se relaciona de forma significativa con la calidad del desempeño docente desde su percepción en

el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

H1 La expresión de los propios sentimientos se relaciona de forma significativa con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 32

De correlación de la dimensión la expresión de los propios sentimientos y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Correlaciones						
				Expresión de los propios sentimientos	Desempeño docente	
Rho de Spearman	de	Expresión de los propios sentimientos	Coefficiente de correlación	1,000		,982**
			Sig. (bilateral)	.		,000
			N	36		36
		Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,982**		1,000
			Sig. (bilateral)	,000		.
			N	36		36

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

Fuente: Base de datos

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,982$ entre la dimensión expresión de los propios sentimientos y la variable desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y con un nivel de correlación muy alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: La expresión de los propios sentimientos se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Hipótesis Específica 6

Ho El trabajo como reto no se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

H1 El trabajo como reto se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

Tabla 33

De correlación de la dimensión trabajo como reto y la variable desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

				Correlaciones		
					Trabajo como reto	Desempeño docente
Rho de Spearman	de Trabajo como reto		Coeficiente de correlación	1,000	,971**	
			Sig. (bilateral)	.	,000	
			N	36	36	
	Desempeño docente		Coeficiente de correlación	,971**	1,000	
			Sig. (bilateral)	,000	.	
			N	36	36	

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

Fuente: Base de datos

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,971$ entre la dimensión trabajo como reto y la variable desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y con un nivel de correlación muy alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: El trabajo como reto se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.

4.2 Discusión

Partiendo que la discusión es la contrastación de ideas, se elaboró la presente.

Actualmente se reconoce que un buen clima organizacional favorece los esfuerzos que encaminan la gestión educativa hacia la calidad y el desempeño docente correspondiente, de tal manera que todo aquello que apoye al conocimiento de la realidad de la institución es pertinente, más aún si es mencionado entre los objetivos institucionales, tal como el Proyecto Educativo Institucional y el Proyecto Educativo Regional Junín. En este marco, es importante dar a conocer la visión del IESPP Teodoro Peñaloza: “Al 2015 somos una institución de rango universitario, líder en la formación docente, competente en la formación técnica e innovadora en la formación básica, con una vocación transformadora en su rol científico-social con la comunidad local y global”.

Nieves (1997) concluye que existe una relación baja positiva y no significativa entre el desempeño docente y el clima organizacional. Esta

conclusión coincide con los resultados de la tabla 19 y figura 5 donde se observa que el 16,7% considera que el clima organizacional es desfavorable y con la tabla 20 y figura 6 donde se observa que el 41,7% considera que el desempeño docente es desfavorable. Esta coincidencia es menester su atención.

También, se encuentra ligera coincidencia con la investigación realizada por Silva (2011) quien concluye en su investigación que los miembros de la institución investigada cada quien trabaja aisladamente y fuera del contexto real; mientras que en la investigación realizada en la tabla 19 y figura 5 se observa que el 16,7% de docentes considera que el clima organizacional es desfavorable, el mismo que estaría expresando rasgos de coincidencia.

Con respecto a los trabajos de Sotomayor (2013), quien encontró Alta Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua; y el de Martínez (2011) quien encontró la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes adscritos al Departamento de Educación Preescolar de LUZ. En ese sentido, se estaría coincidiendo con estos trabajos de investigación de acuerdo a los hallazgos de la presente investigación.

De igual manera, García (2008) concluye que la ejecución curricular se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes, teniendo una correlación de nivel medio. Esta conclusión difiere con la investigación realizada donde el clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente ($r = 0,990$ y $p = 0.000$) de manera que se puede interpretar como correlación positiva. Como se observa, existe ligera diferencia entre dichas investigaciones dado que la variable ejecución curricular se diferencia de la variable clima organizacional.

Analizando la dimensión apoyo del supervisor inmediato y desempeño docente arrojó un valor r igual a 0,988, una relación adecuada entre las variables, este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción entre favorable y muy favorable del apoyo del supervisor inmediato en el clima y una percepción de favorable y muy favorable del desempeño docente, de manera que se puede interpretar como correlación positiva. Debo señalar que el apoyo del supervisor inmediato implica comunicarse con el subordinado. Estos resultados se aproximan al estudio de García (2008), entre cuyas conclusiones que se analizaron son la relación de comunicación entre los docentes para fortalecer la ejecución del diseño curricular y el desempeño docente existe un alto grado de correlación, de esta forma el cumplimiento óptimo de la ejecución curricular es fundamental para incrementar los niveles de desempeño docente y así lograr mejor la calidad de la educación. De esto se desprende que si no hay una buena comunicación no va permitir que los docentes intercambien estrategias y técnicas de enseñanza para obtener un buen desempeño docente.

La investigación de Caligiore (2005) sostiene la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, que fomente la mejora del clima institucional, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones, y consecuentemente mejorará el desempeño de los docentes. Esta conclusión tendría relación con los resultados de la tabla 22 y figura 8 donde se observa que el 19,4% y el 72,2% de docentes perciben como favorable y muy favorable la claridad del rol (funciones) de los miembros de la comunidad educativa que estaría potenciando las funciones de la organización.

La contribución del personal es cuando el trabajador se siente útil en la institución. En esta dimensión se encontró que ésta se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente. Este sentimiento puede alterarse negativamente al decir de Rincón, (2005) quien concluye

que en la mayoría de las instituciones educativas del valle del Chumbao existe un bajo nivel del desempeño docente por cuanto está afectado por el estilo de liderazgo de los directores. El estilo de liderazgo adecuado del director que puede incrementar el desempeño de los docentes, afirma, es el estilo democrático y situacional del director que motiva a los docentes y prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos. El clima institucional es diferente, el mismo que conlleva al rompimiento de relaciones humanas entre sus miembros, debilitando la integración y una buena organización que les permite mejorar la calidad educativa.

Considerando la dimensión reconocimiento y desempeño docente se obtuvo un valor de 0,985 correlación, este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción entre favorable y muy favorable del reconocimiento en el clima y una percepción de favorable y muy favorable del desempeño docente, de manera que se puede interpretar como correlación positiva. El reconocimiento tiene fuerte relación con la motivación. Robbins (1987) menciona respecto a la motivación “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123), de ello, se deduce que la percepción de un clima motivador permitirá un mayor desempeño de los miembros de la institución educativa, y habrá un mayor esfuerzo por alcanzar las metas de la institución. De esto se desprende que si los docentes se sienten motivados por incentivos, reconocimiento o resoluciones de felicitaciones, esto podría mejorar en su estado de ánimo y va estar dispuesto al cambio en la Institución Educativa. También Fischman (2000) considera que la motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna, ya que este tipo de motivación genera compromiso con la institución y permite mejorar el desempeño en general en la organización. En cuanto a las investigaciones realizadas sobre la motivación, el clima institucional y el desempeño, podemos señalar el estudio de Nieves (2000) quien sostiene que en

cualquier institución, tal como la educativa, se percibe una atmósfera, un ambiente que parece diferenciarla de otras. Es así, que cuando se escucha decir que determinado plantel es “motivacional”, simplemente, se está referenciando el clima de dicha organización en función a aquella motivación, es que se establece un buen desempeño docente. También coincide con la investigación de Asencio (2007), quien demuestra una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente, en ambos estudios se ha encontrado que las relaciones interpersonales y desempeño docente, están significativamente relacionados, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta Institución Educativa. Asencio, señala los peligros que genera un clima institucional bajo; demuestra que un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, hace que el personal de la institución se sienta frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

También, en esta dimensión, Fernández (1992 citado en Rincón, 2005) concluye que los directivos de los centros investigados no motivan al personal a participar. Esta conclusión, estaría coincidiendo con los resultados de la tabla 24 y figura 9 donde se observa que el 2,8% considera que el reconocimiento es muy desfavorable y el 30,6% desfavorable.

Considerando la dimensión expresión de los propios sentimientos y desempeño docente se obtuvo un valor de 0,982 correlación, este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción entre favorable y muy favorable de la expresión de los propios sentimientos en el clima y una percepción de favorable y muy favorable del desempeño docente, de manera que se puede interpretar como correlación positiva. La expresión de los propios sentimientos se relaciona con la confianza. Teniendo en cuenta este resultado, podemos indicar que se presenta coincidencia con Nuñez

(2006) quien realizó una investigación cuyas conclusiones muestran 3 regiones de comportamientos de sus trabajadores basados en la confianza que es un indicador que debe llamar la atención de los directivos y trabajadores de base, para realizar reajustes y contar con un plan de mejora del clima institucional.

Teniendo en cuenta la dimensión trabajo como reto y desempeño docente se obtuvo un valor de 0,971 correlación, este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción entre favorable y muy favorable del trabajo como reto en el clima y una percepción de favorable y muy favorable del desempeño docente, de manera que se puede interpretar como correlación positiva. Milla (2008) en su estudio concluye que existe una correlación moderada significativa entre la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño de los docentes.

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima que repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización. Es en esta medida que se explica la correlación entre clima organizacional y desempeño docente cuyo valor r igual a 0,990, correlación, según opinión de los docentes, indica que cuanto mayor es el clima organizacional en el instituto mayor será el desempeño docente.

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Una limitación del presente estudio, es que los hallazgos pueden estar sesgados porque se basa en la percepción de los docentes únicamente.

Otra limitación del estudio ha sido el grado de representatividad de la muestra, la cual ha sido no probabilística, de tipo disponible, por lo que no se podrá generalizar los resultados.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones

En el estudio se arribó a las siguientes conclusiones:

- Primera** El clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011 ($r = 0,990$ y $p = 0.000$).
- Segunda** El apoyo del supervisor inmediato se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011 ($r = 0,988$ y $p = 0.000$).
- Tercera** La claridad del rol se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011 ($r = 0,978$ y $p = 0.000$).
- Cuarta** La contribución del personal se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011 ($r = 0,985$ y $p = 0.000$).
- Quinta** El reconocimiento se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011 ($r = 0,985$ y $p = 0.000$).
- Sexta** La expresión de los propios sentimientos se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde

su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011 ($r = 0,982$ y $p= 0.000$).

Séptima El trabajo como reto se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011 ($r = 0,971$ y $p= 0.000$).

5.2 Sugerencias

- Primera** Realizar talleres sobre clima organizacional dirigido al personal del IESPP Teodoro Peñaloza a fin de disminuir el 16,7% de docentes quienes perciben un clima desfavorable.
- Segunda** Ejecutar Cursos talleres sobre Didáctica en Educación Superior dirigido al personal docente del IESPP Teodoro Peñaloza a fin de disminuir el 41,7% de docentes quienes perciben un desempeño docente desfavorable.
- Tercera** Monitorear con frecuencia al Jefe inmediato superior del personal docente del IESPP Teodoro Peñaloza a fin de tomar decisiones y disminuir el 44,4% de docentes quienes perciben que el apoyo del supervisor inmediato es desfavorable.
- Cuarta** Socializar el Manual de Organización y Funciones a través de un Curso “Reconociendo Mis Funciones” dirigido al personal docente del IESPP Teodoro Peñaloza a fin de disminuir el 8,3% de docentes quienes perciben que la claridad del rol es desfavorable.
- Quinta** Realizar Jornadas Pedagógicas sobre Autoestima dirigido al personal docente del IESPP Teodoro Peñaloza a fin de disminuir el 5,6% de docentes quienes perciben que la contribución personal desfavorable.
- Sexta** Gestionar reconocimiento al personal docente que haya tenido un buen desempeño en el IESPP Teodoro Peñaloza a fin de motivarlo a trabajar mejor y disminuir el 33,4% (2,8%+30,6%) de docentes quienes perciben que el reconocimiento es muy desfavorable o desfavorable.

- Séptima** Ejecutar Jornadas “Compartiendo con mis Colegas” dirigido al personal docente del IESPP Teodoro Peñaloza a fin de disminuir el 8,3% de docentes quienes perciben que la expresión de los propios sentimientos es desfavorable.
- Octava** Realizar Concursos Procalidad Institucional dirigido al personal docente del IESPP Teodoro Peñaloza a fin de disminuir el 16,7% (5,6%+11,1%) de docentes quienes perciben que el trabajo como reto es muy desfavorable o desfavorable.

CAPÍTULO VI
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias bibliográficas

- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
- Anastasi et.al. (1998). *Test psicológicos*. México: Pretince Hall.
- Ascencio, A. (2007). *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
- Caligiore, C. I (2005). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf
- Carrasco Díaz, Sergio (2009). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos, Lima.
- Chiroque (2007). *Desempeños Docentes*. IPP. Lima.
- Fernández, T. (2004). *Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- García, C. J. (2008). *Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. Tesis no publicada Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- González A. (2009). *Procedimientos y técnicas*. Revista Digital. Granada España.
- Gonzales, G. (2004). *Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad*. Madrid: La muralla.

- Hernández, R. et. al. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Landeau Rebeca (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- León et.al. (2000). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Edit. San Marcos. Lima.
- Martínez (2011). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de luz*. Universidad de Zulia Venezuela.
- Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Madrid –España: Fundación Index.
- Milla, I. A. (2008). *El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. Nº 7096 Príncipe de Asturias*. Tesis No publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2004). *Ley General de Educación No 28044*. Lima-Perú: Imprenta del Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación (2010). *Ley Nº 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y su Reglamento*, aprobado por el D.S. Nº 004-2010-ED
- Ministerio de Educación (2011). *R.D. Nº 0006-2011-ED*. Lima- Perú: Imprenta del Ministerio de Educación. (http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wp-descargas/normatividad/rd/RD_006-2011-ED.pdf)

- Montenegro A, (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Navarro, E.; García, A.; y Guzmán, F. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Centro de Investigaciones de Estudios Administrativos. España. Extraído de: <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Nieves E. F. (2000). *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*. Recuperado de www.iresie/Clima_organizacional.html
- Núñez, R. F. (2006). *Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006*. Tesis de maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Pino R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Lima: UNMSM 2da. Edición.
- Real Academia de la Lengua Española (2011). *Diccionario de la Lengua Española*. 22° edic. Recuperada de <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>
- Rincón, J. (2005). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Sánchez, C. (2008) *Investigación acción: una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Lima: Fondo editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Sánchez Carlessi, Hugo (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Universitaria, Lima.
- Sandoval, C. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27. p. 33-40.
- Saturno, P. (2009). *El clima laboral en los Profesionales de Atención Primaria*. Cartagena: Editorial Venus.
- Sierra Bravo (2007). *Técnicas de Investigación Social*. Ed. Thomson, Madrid.
- Silva, Z. (2011). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro*. Recuperado de www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.
- Sotomayor F. (2013). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012*. Tacna-Perú.
- Tamayo & Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*; Editorial Limusa Grupo Noriega Editores.. P. 175.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Velásquez Fernández Ángel y Rey Córdova Nérida (1999). *Metodología de la investigación científica*. Lima. Edit. San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

.....

.....

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que como egresado del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo UCV, de la promoción MAE XV Promoción Lima 2010-II Grupo 06 Sede Lima Norte–Los Olivos, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título, nombre del proyecto de investigación es: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “TEODORO PEÑALOZA” DE CHUPACA, 2011”. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

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

Atentamente.

Esteban Nicanor CASTRO AQUINO

ANEXO 2

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable: Clima organizacional

Navarro et.al. (2007) definen conceptualmente la variable clima, como "...la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral". (p. 66)

Dimensiones

Brown y Leigh (1996) define las siguientes dimensiones del clima organizacional: Apoyo del superior inmediato; Claridad del rol; Contribución personal; Reconocimiento; Expresión de los propios sentimientos; y Trabajo como reto.

Dimensión 1: Apoyo del superior inmediato

"Es cuando los jefes ayudan y animan a sus trabajadores para crear un buen clima laboral". (Navarro et.al. 2007, p. 66)

Dimensión 2: Claridad del rol

"Es cuando los trabajadores perciben con precisión sus funciones, y su papel dentro de la institución". (Navarro et.al. 2007, p. 66)

Dimensión 3: Contribución personal

"Es cuando el trabajador se siente útil en la institución". (Navarro et.al. 2007, p. 66)

Dimensión 4: Reconocimiento

"Es cuando el trabajador percibe que su esfuerzo y trabajo son apreciados por la institución". (Navarro et.al. 2007, p. 66)

Dimensión 5: Expresión de los propios sentimientos

"Es cuando el trabajador manifiesta su opinión en la institución". (Navarro et.al. 2007, p. 66)

Dimensión 6: Trabajo como Reto

"Es cuando el trabajador enfrenta los desafíos en la institución". (Navarro et.al. 2007, p. 66).

ANEXO 3
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
Apoyo del supervisor inmediato	Manifiesta rasgo del jefe en relación al cumplimiento de sus objetivos	1	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Muy favorable (20 - 25) Favorable (19 - 15) Desfavorable (14 - 10) Muy desfavorable (9 - 5)
	Expresa característica del jefe en relación a ideas y forma en que hace las cosas	2		
	Señala rasgo del jefe en relación a la autoridad que ejerce	3		
	Demuestra rasgo el subordinado ante la crítica del jefe	4		
	Expresa confianza en que el jefe apoye decisiones en el trabajo	5		
Claridad del rol	Expone la claridad en la estrategia de su trabajo	6	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Muy favorable (15 - 12) Favorable (11 - 09) Desfavorable (08 - 06) Muy desfavorable (05 - 03)
	Fomenta la claridad de las características que se espera de su trabajo	7		
	Señala rasgos de las normas de desempeño	8		
Contribución personal	Expresa su sentir en el trabajo	9	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Muy favorable (20 - 16) Favorable (15 - 12) Desfavorable (11 - 08) Muy desfavorable (07 - 04)
	Señala el resultado de su trabajo bien hecho	10		
	Fomenta su sentir sobre la pieza clave en la organización	11		
	Manifiesta la característica del trabajo que hace para la organización	12		
Reconocimiento	Señala sentimiento sobre trabajo reconocido	13	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Muy favorable (15 - 12) Favorable (11 - 09) Desfavorable (08 - 06) Muy desfavorable (05 - 03)
	Manifiesta la caracterización de sus superiores respecto al trabajo que realiza	14		
	Expresa el reconocimiento de la organización sobre su contribución	15		
Expresión de los propios sentimientos	Demuestra la veracidad de los sentimientos en el trabajo	16	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2)	Muy favorable (20 - 16) Favorable (15 - 12) Desfavorable
	Difunde su situación en la organización	17		

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
	Expresa que hay partes no expresadas libremente	18	Totalmente en desacuerdo (1)	(11 – 08) Muy desfavorable (07 - 04)
	Señala que no hay problema cuando expresa sus sentimientos	19		
Trabajo como reto	Señala el rasgo de su trabajo	20	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2)	Muy favorable (10 – 08) Favorable (07 – 06) Desfavorable (05 – 04)
	Define su perfil para el logro de objetivos	21	Totalmente en desacuerdo (1)	Muy desfavorable (03 - 02)

ANEXO 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	<u>APOYO DEL SUPERVISOR INMEDIATO</u> Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos							
2.	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas							
3.	Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.							
4.	Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas							
5.	Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo							
6.	<u>CLARIDAD DEL ROL</u> Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo							
7.	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida							
8.	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas							
9.	<u>CONTRIBUCIÓN PERSONAL</u> Me siento muy útil en mi trabajo							
10.	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia							
11.	Me siento pieza clave en la organización							
12.	El trabajo que hago es muy valioso para esta organización							
13.	<u>RECONOCIMIENTO</u> Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido							
14.	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo							

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
15.	La organización reconoce el significado de la contribución que hago							
16.	<u>EXPRESIÓN DE LOS PROPIOS SENTIMIENTOS</u> Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos							
17.	Me siento libre para ser yo mismo en esta organización							
18.	Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente							
19.	No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo							
20.	<u>TRABAJO COMO RETO</u> Mi trabajo es retante							
21.	Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador:

DNI:.....

Especialidad del

evaluador:.....

....., .dedel 20

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ANEXO 5

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE

Variable: Desempeño docente

Desde la perspectiva teórica sustentada por Valdés (2004), “el desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad” (p. 57).

Dimensiones

Valdés (2004) define las siguientes dimensiones en el desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

Dimensión 1: Capacidades pedagógicas

Según Valdés (2004), “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas” (p. 61).

Dimensión 2: Emocionalidad

“Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (Valdés, 2004, p. 66).

Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente. Valdés (2004) considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc. (p.69)

Dimensión 4: Relaciones interpersonales

Valdés (2004), con respecto a esta dimensión refiere que:

Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (...). En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase (p.69).

ANEXO 6
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
Capacidades pedagógicas	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte	1	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3)	Muy favorable (30 – 24) Favorable (23 – 18)
	Selección, organización y tratamiento de los contenidos de manera interesante	2	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Desfavorable (17 – 12) Muy desfavorable (11 - 06)
	Utilización de diversos medios de enseñanza para evitar distracción de los estudiantes	3-6		
Emocionalidad	Vocación pedagógica replicando todo lo aprendido	7	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3)	Muy favorable (25 – 20) Favorable (19 – 15)
	Autoestima generando interés	8	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Desfavorable (14 – 10) Muy desfavorable (09 - 05)
	Capacidad para actuar con valores con predisposición a consultas	9-10		
	Nivel de satisfacción con la labor que realiza concordante con la responsabilidad social	11		
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Planificación del hacer cotidiano; y asistencia y puntualidad a la institución y a sus sesiones de aprendizaje (clases)	12-13	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Muy favorable (25 – 20) Favorable (19 – 15) Desfavorable (14 – 10) Muy desfavorable (09 - 05)
	Contribución para logros institucionales y grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes	14		
	Participación activa y grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución	15-16		
Relaciones	Nivel de preocupación y	17	Totalmente de	Muy favorable

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
interpersonales	comprensión de los problemas de sus estudiantes.		acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	(20 – 16) Favorable (15 – 12) Desfavorable (11 – 08) Muy desfavorable (07 - 04)
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes vinculadas a la investigación	18		
	Desarrollo de habilidades y flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.	19-20		

ANEXO 7
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS Explico los propósitos del área (asignatura o curso) académica a mi cargo y demuestro que domino							
2.	Trato que mis sesiones de aprendizaje (clases) sean interesantes							
3.	Comunico en forma clara mis ideas y reflexiones							
4.	Utilizo diferentes formas de trabajo en mis sesiones de aprendizaje (clases) que favorecen el aprendizaje							
5.	Utilizo diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en sesiones de aprendizaje (clases), trabajo en equipo, proyectos entre otros.							
6.	Percibo que mis estudiantes se aburren y distraen en mis sesiones de aprendizaje (clases), por ello les llamo la atención							
7.	EMOCIONALIDAD Todo lo aprendido lo aplico con mis estudiantes							
8.	Genero en mis estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje, motivándolos a que busquen información adicional							
9.	Promuevo en mis estudiantes valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración							
10.	Estoy dispuesto para resolver dudas o consultas de mis estudiantes en horas fuera de las sesiones de aprendizaje (clase)							
11.	Promuevo con responsabilidad en mis estudiantes el cuidado del medio ambiente							
12.	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE MIS FUNCIONES Planifico mis sesiones de aprendizaje (clase)							

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	secuencialmente y realizo proyectos de investigación							
13.	Cumplo con el horario de sesiones de aprendizaje (clase) establecido							
14.	Contribuyo con aportaciones al logro de los objetivos de mi organización (institución).							
15.	Participo en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida organizacional (institucional)							
16.	Participo en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de mi especialidad							
17.	<u>RELACIONES INTERPERSONALES</u> Desarrollo mis ideas en un ambiente de cordialidad, demostrando respeto por las ideas de mis estudiantes							
18.	Utilizo el espacio del área (asignatura o curso) académica para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés							
19.	Propicio un ambiente adecuado y/o buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes a mi cargo							
20.	Propongo actividades que permite a mis estudiantes desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador:

DNI:.....

Especialidad del

evaluador:.....

....., .dedel 20

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**ANEXO 8
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “TEODORO PEÑALOZA” DE CHUPACA, 2011

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?	OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	HIPÓTESIS GENERAL: El clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.	Variable 1: Clima Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Apoyo del supervisor inmediato	Manifiesta rasgo del jefe en relación al cumplimiento de sus objetivos	1	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
				Expresa característica del jefe en relación a ideas y forma en que hace las cosas	2	
				Señala rasgo del jefe en relación a la autoridad que ejerce	3	
				Demuestra rasgo el subordinado ante la crítica del jefe	4	
				Expresa confianza en que el jefe apoye decisiones en el trabajo	5	
			Claridad del rol	Expone la claridad en la estrategia de su trabajo	6	
				Fomenta la claridad de las características que se espera de su trabajo	7	
				Señala rasgos de las normas de desempeño	8	
			Contribución personal	Expresa su sentir en el trabajo	9	
				Señala el resultado de su trabajo bien hecho	10	
Fomenta su sentir sobre la pieza clave en la organización	11					
Manifiesta la característica del trabajo que hace para la	12					
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PROBLEMA ESPECÍFICO 1: ¿En qué medida se relaciona el apoyo del superior inmediato con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar de qué manera se relaciona el apoyo del superior inmediato con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: HIPÓTESIS ESPECÍFICO 1: El apoyo del superior inmediato se relaciona de forma significativa con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.				
PROBLEMA ESPECÍFICO 2: ¿Cómo se	OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Precisar	HIPÓTESIS ESPECÍFICO 2: La claridad del rol				

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “TEODORO PEÑALOZA” DE CHUPACA, 2011

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
relaciona la claridad del rol con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?	cómo se relaciona la claridad del rol con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.	Reconocimiento	organización		Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	
				Señala sentimiento sobre trabajo reconocido	13		
				Manifiesta la caracterización de sus superiores respecto al trabajo que realiza	14		
				Expresa el reconocimiento de la organización sobre su contribución	15		
PROBLEMA ESPECÍFICO 3: ¿De qué manera se relaciona la contribución personal con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?	OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar de qué manera se relaciona la contribución con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	HIPÓTESIS ESPECÍFICO 3: La contribución del personal se relaciona de forma significativa con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.	Expresión de los propios sentimientos	Demuestra la veracidad de los sentimientos en el trabajo	16	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	
				Difunde su situación en la organización	17		
				Expresa que hay partes no expresadas libremente	18		
				Señala que no hay problema cuando expresa sus sentimientos	19		
Trabajo como reto				Señala el rasgo de su trabajo	20	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	
				Define su perfil para el logro de objetivos	21		
PROBLEMA ESPECÍFICO 4: ¿Cómo se relaciona el reconocimiento con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público	OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Reconocer la relación del reconocimiento con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público	HIPÓTESIS ESPECÍFICO 4: El reconocimiento se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro	Variable 2: Desempeño Docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
			Capacidades pedagógicas	Definición, explicitación y orientación de	1	Totalmente de acuerdo (5)	

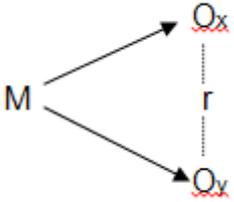
TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “TEODORO PEÑALOZA” DE CHUPACA, 2011

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
“Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?	“Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	Peñaloza” de Chupaca, 2011.		los objetivos que imparte		De acuerdo (4)
PROBLEMA ESPECÍFICO 5: ¿En qué medida se relaciona la expresión de los propios sentimientos con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?	OBJETIVO ESPECÍFICO 5: Identificar la relación de la expresión de los propios sentimientos con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	HIPÓTESIS ESPECÍFICO 5: La expresión de los propios sentimientos se relaciona de forma significativa con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.		Selección, organización y tratamiento de los contenidos de manera interesante	2	Indeciso (3)
				Utilización de diversos medios de enseñanza para evitar distracción de los estudiantes	3-6	En desacuerdo (2)
						Totalmente en desacuerdo (1)
PROBLEMA ESPECÍFICO 6: ¿De qué manera se relaciona el trabajo como reto con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?	OBJETIVO ESPECÍFICO 6: Identificar la relación del trabajo como reto con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	HIPÓTESIS ESPECÍFICO 6: El trabajo como reto se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.	Emocionalidad	Vocación pedagógica replicando todo lo aprendido	7	Totalmente de acuerdo (5)
				Autoestima generando interés	8	De acuerdo (4)
				Capacidad para actuar con valores con predisposición a consultas	9-10	Indeciso (3)
				Nivel de satisfacción con la labor que realiza concordante con la responsabilidad social	11	En desacuerdo (2)
PROBLEMA ESPECÍFICO 6: ¿De qué manera se relaciona el trabajo como reto con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011?	OBJETIVO ESPECÍFICO 6: Identificar la relación del trabajo como reto con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011	HIPÓTESIS ESPECÍFICO 6: El trabajo como reto se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2011.	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Planificación del hacer cotidiano; y asistencia y puntualidad a la institución y a sus sesiones de aprendizaje (clases)	12-13	Totalmente de acuerdo (5)
				Contribución para logros institucionales y grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes	14	De acuerdo (4)
				Participación activa y grado de autonomía	15-16	Indeciso (3)
						En desacuerdo (2)
						Totalmente en desacuerdo (1)

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “TEODORO PEÑALOZA” DE CHUPACA, 2011

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
				profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución		
			Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes.	17	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3)
				Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes vinculadas a la investigación	18	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
				Desarrollo de habilidades y flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.	19-20	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: El tipo de estudio del presente trabajo es una investigación sustantiva descriptiva. “Está orientado al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio-temporal dada. Responde a las interrogantes: ¿Cómo es o cómo se presenta el fenómeno X?, ¿Cuáles son las</p>	<p>POBLACIÓN: La población estuvo conformada por todos los docentes pertenecientes al IESPP “Teodoro Peñaloza” de Chupaca. Es decir un total de 36 sujetos.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: No Probabilística</p> <p>TAMAÑO DE LA</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Brown y Leigh</p> <p>Año: 1996</p> <p>Monitoreo: Asesor</p> <p>Ámbito de aplicación: Instituto</p> <p>Forma de</p>	<p>Estadística descriptiva: En el presente trabajo se realizó la descripción de ambas variables mediante tablas de frecuencia y gráfico de barras para procesar, resumir y analizar los datos de las variables Clima organizacional y desempeño docente. Las tablas y figuras se realizaron en el Programa Microsoft</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>características del fenómeno X?" (Sánchez y Reyes 2006, p. 38)</p> <p>DISEÑO: El diseño del estudio del presente trabajo de investigación por el método que emplea es diseño descriptivo correlacional. "Este tipo de diseño se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados" (Sánchez y Reyes 2006, p. 38). El diagrama de este tipo de estudio para el presente trabajo es la siguiente:</p>  <p>Donde: M, es la muestra de docentes Ox, es la observación de la variable 1 r, es el coeficiente de correlación entre las dos variables Oy, es la observación de la variable 2</p>	<p>MUESTRA: La muestra estuvo conformada por 36 docentes del IESPP "Teodoro Peñalosa" de Chupaca.</p>	<p>administración: Encuesta</p>	<p>Excel.</p> <p>Estadística inferencial: Así mismo se aplicó la estadística de prueba para ver la significatividad de los resultados, para comparar los datos de las variables. Para ello se utilizó pruebas estadísticas No Paramétricas, el Coeficiente de correlación de Spearman, mediante el paquete estadístico SPSS versión 20 en español. El Coeficiente de correlación de Spearman, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Se aplicó esta correlación ya que las variables en estudio son cualitativas y el nivel de medición de dichas variables ha sido ordinal, entonces lo que le corresponde es la correlación de Spearman.</p>

ANEXO 9

Base de datos de la variable clima organizacional

	Apoyo del superior inmediato					Claridad del rol			Contribución personal				Reconocimiento			Expresión de los propios sentimientos				Trabajo como reto	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4
2	3	1	5	4	1	2	5	5	4	4	5	3	5	1	2	5	5	2	1	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	1	5	4
4	2	3	2	4	3	4	4	4	5	4	5	2	4	3	1	5	5	2	1	4	4
5	3	3	3	1	2	5	4	1	3	3	4	5	4	2	1	5	4	2	1	3	3
6	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	3	2	3	5	4	4	4	4	5	4
7	3	2	5	1	1	5	3	3	2	5	5	3	3	3	1	5	5	1	1	3	4
8	3	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5
9	2	3	2	4	1	5	5	1	2	3	5	5	5	1	1	3	3	3	4	2	5
10	5	5	5	3	2	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5
11	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
12	4	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5
13	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	2	4	3	4	5	4	5
14	4	3	1	1	1	1	5	2	3	2	3	1	3	1	1	2	2	2	5	1	1
15	5	4	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5
16	3	4	2	4	1	5	5	2	4	5	5	2	3	3	3	3	3	3	5	3	5
17	5	5	4	2	2	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
18	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
19	3	3	3	3	3	2	5	5	1	5	5	5	3	3	3	4	4	4	2	5	3
20	3	2	5	2	2	4	4	4	2	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4
21	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5
22	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
23	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2
24	5	4	1	2	2	5	4	3	4	4	4	4	1	3	5	3	3	3	5	4	4
25	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	1	1	4
26	3	1	1	3	2	2	5	3	3	4	4	2	3	2	1	3	3	3	3	1	4
27	2	5	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	3	4	3
28	3	2	3	2	1	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2
29	3	4	2	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	4	1	5	5	2	2	3	5
30	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	5
31	2	3	3	1	1	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	5	1	3	2
32	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5
33	3	3	4	3	1	4	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	5	4	4
34	3	4	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	5	5	3	3	4	5
35	3	4	5	2	3	5	5	3	5	5	5	2	4	3	3	3	3	4	5	5	3
36	2	2	5	5	2	4	4	5	2	5	5	5	3	4	3	2	3	5	5	4	4

ANEXO 10
Base de datos de la variable desempeño docente

	Capacidades pedagógicas						Emocionalidad					Responsabilidad en el desempeño de sus funciones					Relaciones interpersonales			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	5	3	3
2	3	5	3	5	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	1	1	1	3
3	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	1	2
4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	4	4
5	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	1	1	3	4	3	2	1	1	2	3
6	2	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	3	3	5	5	3	1	1	1
7	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	1	1	4	5	2	1	1	1	1	2
8	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	1	4	4	4	4	4	3	2	3
9	2	5	2	5	3	1	4	3	4	1	1	1	4	3	4	1	1	1	1	2
10	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	2	3	2
11	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	3	3
12	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3
13	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3
14	3	2	2	4	1	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1
15	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	4	1	2	1
16	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	5	1	2	3
17	2	3	5	3	5	5	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	5	3	2	2
18	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4
19	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	1	3	4	5	3	1	1	3	3
20	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	3
21	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	5	1	2
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	2	2
23	2	5	2	5	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	4
24	4	5	4	5	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3
25	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
26	4	4	4	1	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	4	4
27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	3	2	3	2	5	2	1	2	2
28	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3
29	4	4	4	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	2	1	3	4
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	1	3	2
31	3	3	3	3	3	1	4	4	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	3
32	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	3	3
33	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	2	1	3	3
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	5	4	3	4
35	1	2	5	5	5	5	4	4	4	4	1	1	4	4	2	4	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	5	2	3	2

ANEXO 10
Base de datos de la variable desempeño docente