ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Nº 20395 Chancay, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ana María Asunción Díaz Zúñiga

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control Administrativo

LIMA - PERÚ

2017

……..…

Dra. Milagritos Rodríguez Rojas

Presidente

…….

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

Secretario

……

Mg. Santiago Gallarday Morales

Vocal

Dedicatoria

A Dios por su inmenso amor y por bendecirme y lograr mis metas trazadas, a mis queridos padres por su comprensión y apoyo a mi esfuerzo.

A mi querido hijo, que con su amor y alegría, me da ánimo para seguir adelante y ser ejemplo para él

Agradecimiento

A mi asesor Mg. Santiago Gallarday Morales, que con su experiencia y sapiencia me orientó para ampliar mi conocimiento durante todo el proceso del desarrollo de la tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo Ana María Asunción Díaz Zúñiga, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado: “Clima Organizacional y desempeño docente en la institución educativa Nº 20395 Chancay, 2016”, en 128 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima Norte, julio de 2017

Ana María Asunción Díaz Zúñiga
DNI N° 06929055.

Presentación

Señor presidente;

Señores miembros del jurado calificador:

Presento la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Nº 20395 Chancay, 2016” con el propósito de demostrar la relación del Clima organizacional con el desempeño docente en la institución educativa Nº 20395 de Chancay 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone la introducción, en el capítulo dos se presenta el marco metodológico en el cual planteamos las hipótesis de investigación, diseño de la muestra, la metodología empleada, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos. El tercer capítulo se analiza los resultados, en el cuarto capítulo la discusión, quinto capítulo conclusiones, sexto capítulo recomendaciones y sétimo capítulo referencias bibliográficas, finalizando con los anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

La autora

Índice

	Página
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	37
1.4 Problema	38
1.5 Hipótesis	39
1.6 Objetivos	39
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	43
2.3. Metodología	45
2.4. Tipos de estudio	46
2.5. Diseño	46
2.6. Población, muestra y muestreo	47
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.8. Métodos de análisis de datos	52

2.9. Aspectos éticos 52

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivos de las variables 54

3.2. Contraste de hipótesis 70

IV. DISCUSIÓN 75

V. CONCLUSIONES 78

VI. RECOMENDACIONES 81

VII. REFERENCIAS

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Cuestionario desempeño docente

Anexo 3. Cuestionario: clima organizacional

Anexo 4: Base datos prueba piloto, variable clima organizacional

Anexo 5: Base datos prueba piloto, variable desempeño docente

Anexo 6: Base datos instrumento, variable clima organizacional

Anexo 7: Base datos instrumento, variable desempeño docente

Lista de Tablas

Página

Tabla 1. Matriz de Operacionalización: Variable clima organizacional (X). 44
Tabla 2. Matriz de Operacionalización: Variable desempeño docente (Y). 45
Tabla 3. Población y Muestra de docente 47
Tabla 4. Ficha técnica: clima organizacional 48
Tabla 5. Ficha técnica: desempeño docente 49
Tabla 6. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos 50
Tabla 7. Estadística de fiabilidad de la variable clima organizacional 50
Tabla 8. Niveles de confiabilidad del Alpha de Cronbach 51
Tabla 9. Estadísticos de fiabilidad del instrumento desempeño docente 51
Tabla 10. Validación de los instrumentos según el Juicio de Expertos 51
Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión características psicológicas 54
Tabla12. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión integración grupal dentro de la institución 55
Tabla13. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión motivación 56
Tabla 14 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión liderazgo 57
Tabla15. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión estructura organizacional 58
Tabla16. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión procesos organizacionales 59
Tabla17. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la variable clima organizacional 60
Tabla18. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la variable desempeño docente 61
Tabla19. Coeficiente de correlación de Spearman: clima organizacional y desempeño docente 62
Tabla20. Coeficiente de correlación de Spearman: características psicológicas

y desempeño docente 63
Tabla21. Coeficiente de correlación de Spearman: Integración grupal dentro de la institución y desempeño docente 64
Tabla22. Coeficiente de correlación de Spearman: Motivación y desempeño docente 65
Tabla23. Coeficiente de correlación de Spearman: liderazgo y desempeño docente 66
Tabla24. Coeficiente de correlación de Spearman: estructura organizacional y desempeño docente 67
Tabla25. Coeficiente de correlación de Spearman: procesos organizacionales y desempeño docente 67

Lista de Figuras

Página

Figura 1. Gráfica de barras de características psicológicas 54
Figura 2. Gráfica de barras de integración grupal dentro de la institución 55
Figura 3. Gráfica de barras de motivación 56
Figura 4. Gráfica de barras de liderazgo 57
Figura 5. Gráfica de barras de estructura organizacional 58
Figura 6. Gráfica de barras de procesos organizacionales 59
Figura 7. Gráfica de barras de clima organizacional 60
Figura 8 Gráfica de barras de desempeño docente 61

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre del clima organizacional con el desempeño docente en la institución educativa Nº 20395 Chancay, 2016". Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables clima organizacional y desempeño docente. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen la validez y confiabilidad.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra de investigación estuvo constituida por 80 docentes de la institución educativa Nº 20395 de Chancay, 2016, el muestreo no probabilístico e intencional. La metodología empleada fue el método de investigación científica de enfoque hipotético deductivo.

Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.958$, $p< 0.05$) y directamente proporcional, entre clima organizacional y desempeño docente; de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016

Palabras Clave: Clima organizacional y Desempeño docente

Abstract

The present work of investigation had as aim determine the degree of relation between of the climate organizacional with the educational performance in the educational institution N º 20395 Chancay, 2016 ". The instruments that were in use were questionnaires in Likert's scale for the variables climate organizacional and educational performance. These instruments were submitted to the respective analyses of reliability and validity, which determined that the questionnaires it has the validity and reliability

The realized investigation was of quantitative approach, of type basic, with a not experimental design, correlacional of transverse court. The sample of investigation was constituted by 80 teachers of the educational institution N º 20395 of Chancay, 2016, the sampling not probabilístico and intentionally. The used methodology was the method of scientific investigation of hypothetical deductive approach.

The results demonstrate a statistically significant, very high relation ($r = 0.958$, $p < 0.05$) and directly proportionally, between climate organizacional and educational performance; of the Educational Institution N º 20395 of Chancay, 2016

Key Words: Climate organizacional and educational Performance

I. Introducción

Las organizaciones tienen su propia identidad, adquirida como un sello indeleble de su interacción con el medio sociocultural particular en el que se desenvuelven y la propia experiencia de los diversos recursos humanos orientados a un fin y organizados en grupos formales e informales que se van adaptando al proceso organizacional singular creado por la institución y que en la práctica continua va construyendo y afirmando en cada fase de desarrollo. De modo que en la dilatada trayectoria de las organizaciones un factor clave es el clima organizacional que muestra su relación (Schneider y Hall, citado por Goncalves, 1997, p. 12).

Esta investigación es referente a la relación que hay entre el clima organizacional y el desempeño docente de la I.E. Nº 20395 Chancay 2016. Constan de diversos elementos que intervienen en cualquier Clima Organizacional igualmente en las numerosas acciones del personal docente de una institución. Por lo tanto el clima de una institución se ve afectado por lo que se desarrolla en el interior de la entidad, por el accionar de sus integrantes. Es importante que los directivos de las instituciones educativas (Director, Subdirector) tengan una comunicación amable transparente y de respeto mutuo.

Durante los últimos años, en la I. E. Nº 20395 Chancay se evidencia que las relaciones interpersonales se hallan dañadas, la desmotivación es notoria hay divisionismo entre docentes, por la relación que llevan con sus compañeros de trabajo y por qué se sienten dejados de lado por parte de los directivos, no hay un buen dialogo,no se sientes satisfechos por sus sueldos salariales, falta de reconocimiento, lo que hace que cada día se deterioren las relaciones interpersonales, afectando sobremanera el desenvolvimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de la institución.

Ante este problema descrito, se hace pertinente tomar en cuenta las teorías del clima organizacional y del desempeño docente con la finalidad de dar una solución objetiva al problema que afecta a la I.E. Nº 20395 de Chancay, y que puedan lograr cambios significativos y respondan adecuadamente a las necesidades educativas de nuestros alumnos.

Este trabajo está compuesto por siete capítulos. En el primer capítulo se muestra la introducción; en el segundo, se muestra el marco metodológico donde planteamos las hipótesis de investigación, diseño de la muestra, la metodología. En el tercer capítulo se muestra los resultados donde se hace el análisis de las variables y contraste de hipótesis. En cuarto esta la discusión. En el quinto, están las conclusiones. En el sexto, se muestran las recomendaciones. En el sétimo, están las referencias bibliográficas, y por último los anexos.

El propósito de nuestra investigación radica en ver la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente de la I.E. Nº 20395 Chancay 2016, es decir proporcionara información necesaria con las evidencias de los resultados y se conocerá la realidad y se dará respuesta de innovación y la forma coherente de cómo se lograra replantear el clima organizacional.

1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Becerra (2014), en su Tesis: *Relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesores de tiempo parcial de una Institución de Educación Superior en la* Universidad de las Américas de Puebla México. Su objetivo fue describir el clima organizacional, la satisfacción laboral y medir la correlación entre ambas variables. El método fue hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, correlacional transversal. La muestra está conformada por 120 docentes, a quienes se le aplicó los cuestionarios en la escala de likert. Los resultados del estudio de las variables evidencian que el 35.00% de los docentes encuestados poseen un nivel bueno en el clima organizacional. Entre las conclusiones encontramos una relación lineal estadísticamente significativa alta (rs= 0.850, $p<0.05$) entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Se concluyó que existe una distancia significativa entre lo que se planifica y los logros institucionales debido a la existencia de un clima institucional inadecuado. Se sugiere que la organización desarrolle un mejor clima institucional para mantener a sus trabajadores satisfechos, caso contrario la empresa sufrirá pérdidas. (p. 17)

Meneguzzi (2013), en su investigación: *Formación docente y Calidad en el desempeño docente, en la Universidad Central de Chile,* Antofagasta, (Tesis Doctoral). Su objetivo fue determinar la relación entre Formación docente y Calidad en el desempeño docente. La metodología empleada es hipotético deductivo de diseño no experimental. Su muestra fueron 150 docentes Universidad Central de Chile, a quienes se les aplicó dos cuestionarios en la escala de Likert. Luego del análisis estadístico el 31.30% de docentes encuestados registran un nivel competente del desempeño docente. Los hallazgos evidencian que la transformación de la formación pedagógica de docentes universitarios, a pesar todas las reformas educativas en Chile, continúa con un perfil subsidiario frente a la formación docente. Evidenciándose una relación estadísticamente significativa alta (rs= 0.815, p< 0.05) entre Formación docente y Calidad en el desempeño docente. El aporte investigativo se basa en orientar sobre aspectos conceptuales y metodológicos primordiales desde la perspectiva institucional. (p.15)

Mendoza (2015), en su investigación titulada: *El liderazgo en el clima organizacional y sus repercusiones en la creación de valor*. Instituto Politécnico Nacional. UPIICSA – México. Formulo como objetivo determinar la asociación entre el liderazgo en el clima organizacional y sus repercusiones en la creación de valor. Su método fue hipotético deductivo de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional transversal. La muestra lo integraron 180 docentes del Instituto Politécnico Nacional. UPIICSA – México a quienes se les aplicó como instrumento dos cuestionarios en la escala de Likert. En el estudio el 26.30% de docentes encuestados presentan un nivel deficiente en la dimensión características psicológicas del clima organizacional. Los resultados muestran estadísticamente una relación significativa alta (rs = 0.849, p< 0.05) entre el liderazgo en el clima organizacional y sus respectivas repercusiones en la creación de valor. (p.26)

Pereira (2014), en su trabajo de investigación: *Clima organizacional y grado de satisfacción en el trabajo del personal administrativo,* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar, Venezuela. Tuvo como

objetivo describir las variables clima organizacional y el grado de satisfacción en el personal administrativo. La metodología empleada es hipotético deductivo, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, se utilizó una muestra de 210 trabajadores de la Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar, Venezuela, a la muestra se le aplicó dos cuestionario en la escala de Likert. El análisis estadístico revela que el 48.30% de los administrativos encuestados registran un nivel muy bueno en la dimensión Integración grupal dentro de la institución. Los resultados mostraron el tipo de clima organizacional por el personal administrativo del núcleo de la UNESB, además el 32.50% de los encuestados registran un nivel bueno en la integración grupal del clima organizacional. Se logró una relación estadísticamente significativa (rs= 0.789, p< 0.05) entre integración grupal del clima organizacional y el grado de satisfacción en el trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar, Venezuela. Finalmente el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los administrativos comprueban una relación directa y adecuada organización con todos los trabajadores de una determinada institución.(p.18)

Rivera (2013), en su estudio de investigación: *El clima organizacional de unidades educativas y su puesta en marcha de la reforma educativa,* (Tesis de Maestría). Universidad de Antofagasta. Chile. Tuvo por objetivo correlacionar el Clima organizacional con la Reforma Educativa. Su Método es hipotético deductivo, con un diseño no experimental. La muestra es 85 docentes de la Universidad de Antofagasta, a quienes se le aplicó dos cuestionarios en la escala de Likert. El análisis estadístico de la percepción de la motivación del clima organizacional, la autopercepción de los profesores y la evaluación del jefe de departamento de parte de los profesores; revela que el 38.30% de docentes encuestados registran un nivel muy bueno en la dimensión motivación del clima organizacional. Se concluye que existe una relación lineal estadísticamente significativa alta (rs = 0.860, p< 0.05) entre el Clima organizacional de unidades educativas y la Reforma educativa.(p.19)

Antecedentes nacionales

Álvarez (2012) en su investigación titulada: *Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución*, (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo fue determinar la asociación entre clima Organizacional y el buen desempeño. La metodología empleada es hipotético deductivo, diseño no experimental, correlacional transversal. Se utilizó una muestra de 120 docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, a quienes se les aplicó dos cuestionarios en la escala de Likert. Los resultados del estudio determinaron que el 43.60% de docentes encuestados registran un nivel bueno en la dimensión liderazgo del clima organizacional, habiendo carencia de un clima participativo y proactivo. Concluimos que hay una relación estadística alta (rs= 0.784, p< 0.05) entre clima organizacional y el buen desempeño de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. (p. 16)

Domínguez (2015), desarrolló una investigación titulada *El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académica profesional de obstetricia de la facultad de medicina*. (Tesis de Maestría), en la “Universidad Nacional Mayor San Marcos”. Su objetivo fue determinar la relación entre desempeño docente, y el rendimiento de los alumnos. El tipo de investigación fue básica de diseño correlacional y transversal. Los resultados muestran que el 37.50% de estudiantes encuestados registran un nivel bueno en la dimensión estructura organizacional del clima organizacional. Se concluye que hay una relación lineal estadísticamente significativa alta (rs = 0.688, p< 0.05) entre las metodologías didácticas, el desempeño docente y el rendimiento de los estudiantes. (p. 17)

Flores (2013) realizó la investigación: *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional,* (Tesis de Maestría de gestión empresarial). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Su objeto de estudio es aplicar los estímulos organizacionales para el

mejoramiento del clima organizacional. La metodología empleada es hipotético deductivo, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Su muestra fueron 210 estudiantes de la UNMSM a quienes se les aplicó dos cuestionarios en la escala de Likert. Los resultados evidencian que el 36.30% de estudiantes encuestados registran un nivel muy bueno en la dimensión procesos organizacionales clima organizacional, es un resultado de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones que buscan mejorar su productividad sin perder de vista el recurso humano. Se concluye que existe una relación significativa alta (rs= 0.677, p< 0.05) entre la aplicación de los estímulos organizacionales y el mejoramiento del clima organizacional. (p. 13)

Medrano (2013) en su investigación: *El nivel de desempeño de los docentes que participaron y no participaron del programa de capacitación en maestría convenio UNE- Región Callao 2013,* (Tesis de Maestría en Educación). Universidad Nacional del Callao, Lima, Perú. El objeto de estudio es conocer la relación entre las variables nivel de desempeño de los docentes que participaron y no participaron del programa de capacitación en maestría convenio UNE. Tipo de investigación básica descriptiva de diseño correlacional y transversal. La muestra fue conformada por 360 alumnos, 6 directivos y 72 docentes determinados probabilísticamente de tipo intencional a quienes se le aplicaron encuestas y una ficha de observación. De los resultados el 32.30% de docentes encuestados registran un nivel competente en la variable desempeño docente. Se concluyó que existe una correlación significativas (rs= 0.844, p< 0.05). (p. 126)

Palma (2014) realizó su trabajo de investigación: *Clima organizacional en trabajadores con relación a la satisfacción laboral,* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Su objetivo fue encontrar la relación entre clima organizacional en trabajadores con la satisfacción laboral de la Universidad Nacional Federico Villarreal, La metodología empleada es hipotético deductivo, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal, se utilizó una muestra de 1323 trabajadores de entidades tanto particulares y estatales de Lima Metropolitana, a quienes se le aplicó dos cuestionarios en la escala de Likert. Los resultados muestran que el 32.30% de los trabajadores

encuestados registran un nivel muy bueno en la dimensión procesos organizacionales del clima organizacional. Se concluye que existe una relación lineal estadísticamente significativa alta (rs = 0.0784, p< 0.05) entre clima organizacional y satisfacción laboral. (p. 17)

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Clima Organizacional.

Muchos estudiosos de este tema, aún no han llegado a una definición precisa, respecto al clima organizacional; no obstante muestran algunas semejanzas que se tomarán en cuenta para esta investigación.

Concepto de clima organizacional

Brunet (2004) afirmó que clima organizacional abarca la fusión de la escuela funcionalista y la escuela de la Gestalt. Ambas escuelas coinciden en señalar que los seres humanos se relacionan con su medio ambiente y se preocupan por sostener un equilibrio dinámico con este. Los seres humanos se sienten en la obligación de conocer los patrones de comportamiento que tiene la empresa donde trabaja y adecuarse a ellos, con el fin de ser aceptado por los demás. (citado por Gómez, 2004, p. 98)

Tagiuri y Litwin (citado por Denison, 1991) señalaron lo siguiente:

> El clima organizacional permanece por largo tiempo dentro de una organización y la caracteriza, se describe en función de los valores o actitudes predominantes de los miembros de la empresa. Este clima es percibido por ellos e influye en su comportamiento. (p. 23).

En toda organización es de suma importancia tener un buen clima institucional, el cual contribuirá a que todos establezcan buenas relaciones interpersonales, se establecerá la disciplina a la hora de ingreso y salida del trabajo, con la puntualidad el tiempo disponible permitirá contribuir con la institución sobre todo

se cumpla la visión y misión establecida, y prevalecerá los valores y ética que redundarán a obtener resultados de calidad. Tagiuri y Litwin (citado por Denison, 1991, p. 23)

Martin y Colbs. (1999) mencionaron que:

> “Clima” deriva de la metodología y obtuvo mayor importancia socialmente, desde que la empresas enfatizaron en brindar un ambiente de trabajo positivo con la finalidad de elevar el índice de productividad en sus empleados, no solo de manera cuantitativa, sino cualitativa. (p. 10).

El Clima, institucional va adquiriendo cada vez mayor relevancia, porque permite crear un escenario en donde predomina la empatía, reconociendo la labor desplegada por cada trabajador, así como determinará que el conjunto de la persona apuesta por la calidad en todos sus actos, dando como resultado ser una institución competitiva y sobre todo protagonista en la comunidad en donde se desarrolle. (Martín y colbs, 1999, p. 10)

Fernández y Asensio (citados por colbs., 1998), lo entienden como:

> El ambiente del colegio que perciben no solo los estudiantes, sino también los docentes, administrativos y directivos; es decir, toda la comunidad educativa.
> La capacidad organizativa del colegio. Para conocerla solo basta con realizar preguntas a los directivos y docentes que son los que más conocen al respecto.(p. 20).

Chiavenato y Colbs. (2001), establecieron:

> Se puede percibir el clima organizacional en el comportamiento de los trabajadores de la empresa. Esta afirmación nos ayuda a

> entender que el clima organizacional se refiere a la percepción de los que forman parte de la organización de la empresa, por ello es importante basarse en diversas fuentes de información y no solo en una porque podríamos llegar a tener una visión sesgada del clima organizacional laboral. (pp. 119-120)

Según Goncálves (1997), el clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores sobre las características del medio ambiente de trabajo que lo rodea, las relaciones interpersonales que tienen lugar entorno a él y se ve reflejado en su comportamiento y este a su vez influye directamente en la satisfacción y la productividad de los trabajadores.(p.12)

Goncâlves (2000) encontró que de todos los enfoques sobre el concepto de clima organizacional, el que ha demostrado mayor eficacia es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

Robbins (1993), afirmó que el clima organizacional ejerce bastante influencia sobre el desempeño laboral de los trabajadores: ánimo, calidad de la atención, satisfacción, productividad, etc.

Robbins (1993), definió:

> El clima organizacional es un factor trascendental para una empresa ya que puede favorecer o impedir su desarrollo, puesto que influye en el comportamiento de los trabajadores. El clima organizacional se percibe a través de la opinión que tienen los miembros que conforman la empresa, sobre la organización de la misma. Robbins toma en cuenta también para esta definición, los sentimientos de los trabajadores, respecto a los demás miembros de su comunidad laboral, que se expresan en términos de apertura, apoyo, cordialidad, consideración, autonomía, estructura, recompensas, etc. (p.56)

Bustos et. al (2002), señala que el clima organizacional está conformado por la relación entre los mismos trabajadores, entre ellos y los proveedores, entre ellos y los clientes, el trato del jefe a sus trabajadores y el ambiente de trabajo.

Castro (2004), señala que el clima organizacional hace referencia a la atmosfera interna que experimentan los trabajadores de una empresa, la percepción que tienen del ambiente de su entorno laboral y tiene relación con la motivación. Es favorable cuando hay satisfacción de las carencias personales y negativo cuando no se satisface esas carencias.

Por su parte Edel, García y Guzmán (2007, p. 18) la definen como la percepción grupal e individual de los docentes y directivos de las instituciones educativas, reflejo de las experiencias diarias en sus colegios e interacciones personales en su lugar de trabajo que influyen significativamente su rendimiento laboral".

Enfoques del clima organizacional

Gómez y Cols (2001) citado por Gómez (2004, p. 104) sostienen que existen tres enfoques para determinar la naturaleza del clima organizacional en cualquier empresa: a) desde el punto de vista subjetivo; b) desde el punto de vista objetivo; y c) desde un punto de vista integrador.

Desde el punto de vista subjetivo incluye la opinión de los trabajadores. Este es un factor relevante pues tiene en cuenta la percepción que tiene el trabajador sobre la labor que desempeña, en la medida en que satisfaga sus necesidades.

Desde el punto de vista objetivo, está conformado por todas las características constantes que describen a una empresa y la diferencian de las demás, influyendo en el comportamiento de los trabajadores.

Desde un punto de vista integrador abarca tanto los aspectos subjetivos como los objetivos, es el más actual. Los estudiosos señalan que el clima organizacional incluye tanto los estilos de liderazgo, estructura, entre otros valores organizacionales; como la satisfacción, el rendimiento, etc.

El clima organizacional está determinado de acuerdo a las percepciones de los trabajadores respecto a la estructura y los factores del sistema organizacional. Esto afecta directamente en el comportamiento de los trabajadores. Los comportamientos recaen en la organización e influyen en el clima, formando así un círculo vicioso (Jonson, Dixon y Edens, 1992, citado por Gómez, 2004, p. 104).

El enfoque más útil entre todos, es el que incluye primordialmente las opiniones del trabajador sobre los procesos y estructuras generados en su ambiente de trabajo. (Achury y Maldonado, 1984).

Dimensiones del clima organizacional

Goncalves, (2000) explicó el clima que existe en una determinada institución lo desarrolla en las siguientes dimensiones: características psicológicas, integración grupal dentro de la institución, motivación, liderazgo, estructura institucional y procesos organizacionales que deben ser evaluadas:

Dimensión 1. Características psicológicas:

Se refiere a la personalidad de cada ser humano, de acuerdo a las circunstancias emocionales, son los caracteres que tiene cada persona y se distingue de otra. (Goncalves, 2000)

Características psicológicas: Se refiere a la personalidad de cada ser humano, de acuerdo a las circunstancias emocionales.

Dimensión 2. Integración grupal:

Se evidencia en la apertura a las ideas de cada integrante del grupo, ello eleva el nivel de satisfacción del trabajo, por ende beneficia la auto eficiencia. Al requerir la aceptación de los demás miembros del grupo, como colaborador en el trabajo común, promueve el desarrollo de las habilidades sociales. (Goncalves, 2000)

Integración grupal: Proceso de integración dentro del grupo, fuerza interna que mueve la acción del grupo desde el inicio de su formación hasta su consolidación. En la integración hay apertura dentro del grupo, se incrementa de la satisfacción del trabajo propio y consecuentemente se favorece los sentimientos de auto eficiencia .Impulsa el desarrollo de habilidades sociales al exigir la aceptación de otra persona como cooperante en la labor común de construir conocimiento.

Dimensión 3. Motivación:

Se evidencia en la actitud de los trabajadores al realizar sus funciones. Es directamente proporcional a rendimiento laboral. Un trabajador más motivado será más eficaz en el logro de sus objetivos, por otro lado, un trabajador menos motivado demostrará menor rendimiento al desarrollar sus funciones. (Goncalves, 2000).

Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

Dimensión 4. Liderazgo:

Se evidencia en los jefes cuando ejercen influencia en el comportamiento de sus subordinados para alcanzar los resultados esperados. El liderazgo es coyuntural y depende de varias condiciones que se presentan el ambiente: normas, procedimientos y valores. (Goncalves, 2000)

Liderazgo: Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

Dimensión 5. Estructura organizacional:

Se evidencia en la opinión que tienen los trabajadores sobre los trámites, procedimientos, reglas y otras restricciones que influyen en el desarrollo de su labor. Se enfrentan el trabajo inestructurado, informal y libre con el trabajo burocrático. (Goncalves, 2000)

Estructura institucional: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado

Dimensión 6. Proceso organizacional:

Para Amorós (2007, p. 6) el comportamiento organizacional viene a ser la planificación de la participación de todos los agentes que contribuyen dentro de la organización deben poseer las competencias para que sus trabajos sean eficientes. (Goncalves, 2000)

Proceso organizacional para Amoros, E.(2007, p. 6) el comportamiento organizacional constituye ”… campo de estudio que se encarga de estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura poseen dentro de la organización, además aplica todo su conocimiento a hacer que las organizaciones trabajen de manera eficiente”.

El clima organizacional influye en la conducta y las actitudes de las personas, de grupos de una organización afectando a la labor grupal o individual y las actividades educativas.

El Clima Organizacional afecta directa o indirectamente a la Convivencia Escolar

Para que haya una buena convivencia escolar es ineludible poseer un buen clima organizacional, ya que es mucho más seguro realizar un trabajo óptimo.

Rodríguez (2002) explica que el Clima organizacional es la apreciación que tienen los trabajadores y directivos de la organización a la que pertenecen e influye directamente en el desempeño de la organización. El Clima Organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional de una institución, entendiendo como cultura organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización, base de los componentes que conforman a su vez la convivencia escolar, es por esto la relevancia de incorporar este tema en nuestra reflexión, así como en este caso hay muchos temas que convergen y nos llevan a buscar el mismo fin, en este caso el aumento de los diferentes aprendizajes que se obtienen en el Colegio (Rodríguez ,2002).

Se puede afirmar que cuando existe motivación en el personal de una institución hay un buen Clima Organizacional, aumenta las ganas de trabajar; por otro lado, si no hay motivación, el Clima Organizacional cambia negativamente, porque no se satisface por ejemplo, la comunicación o interacciones entre los miembros presentes en una institución, lo cual es percibido por el resto de la comunidad educativa, la cual causará a su vez incertidumbre en las familias la que se transmitirá a los estudiantes y volverá a incrementarse en el cuerpo docente provocando una mayor alteración a la comunidad escolar, perturbando seriamente la convivencia escolar y claramente en el desarrollo de diversos aprendizajes. (Rodríguez ,2002).

Tipos del clima organizacional

Existen diversas teorías que han tipificado los climas organizacionales veremos la de Rensis Likert (1961, 1967)

Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular.

Sistema I: Autoritario**.** Este se caracteriza por la desconfianza de los directivos no confían en sus empleados. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización, los empleados trabajan en un clima de temor la comunicación con los directivos solo establece por instrucciones este clima es de inseguridad generalizada.

- Sistema II: Paternal. Existe cierta confianza entre los jefes y los empleados, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores algunas veces se decide en los niveles bajos de la organización. Los castigos y recompensas son utilizados para motivar a los trabajadores. La dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, pero para los subordinados el clima parece ser estable y estructurado.

- Sistema III: Consultivo. En este es un sistema organizacional existe confianza entre los directivos y los empleados. Las decisiones se toman en la dirección y también lo pueden hacer los subordinados en el nivel bajo. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

- Sistema IV: Participativo. La toma de decisiones se da en toda la organización, la forma de motivar a los empleados es de la participación de todos. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización. Rensis Likert (1961, 1967).

1.2.2. Bases teóricas del desempeño docente

Enfoque por competencias

Martell (2010) sostuvo:

> Las nuevas demandas requieren una educación por competencias que sea abierta, flexible y esté ligada a la productividad, lo cual ha traído como consecuencia que los países desarrollados implementen estrategias cuyo fin es mejorar la calidad de la educación. (p.100)

Por su parte, Bogoya, citado por Martell (2010), menciona que desde la perspectiva del enfoque por competencias se busca que los futuros profesionales se adueñen del conocimiento y sean capaces de aplicarlo en cualquier situación o contexto. (Tobón, 2006, p. 5).

El enfoque por competencias requiere cambios en los nuevos perfiles de los docentes y de los estudiantes. Se necesitan docentes abiertos a los cambios, capaces de generar los conocimientos necesarios que la sociedad requiere. Asimismo, los estudiantes, aprovechando mejor los recursos educativos, tienen las habilidades y destrezas suficientes como para emplear lo aprendido en cualquier contexto.

Desempeño Docente.

Se entiende por desempeño el cumplir con las funciones asignadas de los profesores, que se encuentran determinados por circunstancias asociadas al mismo profesor, a los estudiantes y al contexto. El desempeño docente se manifiesta en los conocimientos que posee el docente, sus potencialidades, la manera en la que se desenvuelve y los logros que obtiene.(Minedu, 2012 p.29)

Los desempeños son las acciones visibles de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. (Minedu, 2012, p.29)

Marco del buen desempeño docente

Vásquez (2009) afirma:

> El desempeño docente se mide de acuerdo al cumplimiento de funciones que realice todo docente y además está determinado por factores asociados al maestro, a los estudiantes y al contexto en el que se desenvuelve. También se practica en ambientes como: el clima del aula, el entorno institucional, el contexto socio-cultural, y sobre el mismo maestro, a través de la reflexión. (p.19)

El maestro en su desempeño realiza los deberes propios de la docencia. (Vásquez, 2009, p. 19)

Díaz (2009) se refiere como “la colaboración con el desarrollo institucional, la preocupación por la superación profesional y las buenas prácticas de trabajo en el aula,” (p. 16).

Según el autor el desempeño docente está relacionado con las competencias destrezas y habilidades adquiridas durante su ejercicio docente, contribuyendo al desarrollo de la institución, así como su superación personal. (Díaz, 2009, p. 16)

Del Ministerio de Educación de Chile. (2003). Es la función que realiza el docente poniendo en práctica sus capacidades competencias para la preparación y desarrollo de la enseñanza, la creación de ambientes favorables para el aprendizaje, el uso de herramientas de evaluación de los aprendizajes. Es decir que el docente en su aula y con sus estudiantes hace uso de sus conocimientos de sus habilidades y destrezas que ha adquirido a lo largo de sus estudios y experiencias vividas y que con el transcurrir del tiempo inclusive se enriquecen de mayores conocimientos y todo ello en beneficio de los alumnos quienes son el objetivo de nuestra enseñanza (p.25).

Wilson (1992) El buen desempeño profesional de los docentes como de cualquier otro profesional y que puede determinarse por lo que sabe y puede ser la manera de cómo se desempeña o desde los resultados que logra con su trabajo.

García (2007) afirmo que el profesor en su rol de mediador y facilitador, debe apoyar al educando por tanto cumpliendo este rol el docente guía y enseña a desarrollar las habilidades cognitivas, haciendo más viable el camino que los alumnos han de seguir para llegar al conocimiento. (p.49)

Propósitos del marco del buen desempeño docente

En el Marco del Buen Desempeño Docente, se define los desempeños, los dominios y las competencias que determinan una óptima docencia y que se deben de exigir a todos los maestros de Educación Básica Regular de nuestro país.

Sus propósitos son:

Instaurar un lenguaje común entre los padres de familia y los docentes para hablar sobre los procesos de la enseñanza.

Fomentar la reflexión en los docentes acerca de su práctica, que se adueñen de los desempeños docentes y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

Promover la revaloración profesional y social docente, fortaleciendo su imagen profesional como un docente competente que se desarrolla, aprende y perfecciona su propia práctica.

Guiar y dar coherencia a la implementación y al diseño de políticas de evaluación, reconocimiento profesional, formación y mejora de las condiciones de trabajo docente. (Minedu, 2012);

Dimensiones del Buen Desempeño Docente

Las dimensiones del Buen Desempeño Docente son cuatro (Minedu; 2012);

Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Abarca la planificación docente mediante la elaboración de las sesiones de aprendizaje, las unidades didácticas y el programa curricular; además la planificación de los materiales didácticos, multimedia y todos los recursos que nos permitan concentrar a los estudiantes para conseguir que sus aprendizajes sean significativos. (Minedu, 2012);

Comprende la planeación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje .estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

En el proceso de la enseñanza intervienen el docente como mediador y facilitador, quien se encarga de motivar a los estudiantes dentro de un clima favorable como son buena iluminación ventilación de tal modo que consiga que el estudiante mediante los conocimientos previos se concentre y pueda captar toda la información que imparte el profesor teniendo como resultado que sus aprendizajes de los estudiantes sean significativos. (Minedu, 2012);

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el

uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identicación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejora

Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada

La gestión de la escuela además de la planificación, organización, dirección y control dentro la red de escuelas se desarrollará dentro de la perspectiva democrática, para fortalecer dentro de la comunidad los aprendizajes, desde la perspectiva de los proyectos educativos institucionales elaborados con la colaboración de los diferentes agentes educativos implicados en cada institución educativa. (Minedu, 2012);

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Abarca tanto el proceso como las prácticas que determinan la formación y el desarrollo de todos los docentes. Requiriendo del profesionalismo docente, enmarcado en sus competencias, habilidades y destrezas que debe poseer, desarrollando la empatía con los demás agentes educativos. (Minedu, 2012).

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del

aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyo principal beneficiario son sus estudiantes. Se trata de una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad. En esta dimensión resulta importante que el docente rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo, y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social. (Minedu, 2012).

Dimensiones específicas de la docencia

Dimensión pedagógica

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. (Minedu; 2012);

El juicio pedagógico, que supone tener criterios variados, multidisciplinarios e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia. (Minedu, 2012).

El liderazgo motivacional, que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las

capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso (Minedu, 2012).

La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno. (Minedu, 2012).

Dimensión cultural

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes. (Minedu, 2012).

La dimensión cultural es la base fundamental del trabajo de una institución educativa, es la forma cómo desarrolla estrategias a fin que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional. Este ámbito de la gestión se encarga de lo relacionado con el diseño curricular, la práctica pedagógica institucional, la gestión de aula y el seguimiento académico.

Dimensión política

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos

activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

Es muy importante mantener una estrecha comunicación con la comunidad y con los padres de familia como los directos beneficiarios de la labor educativa, significa que se dan los canales específicos para recibir las quejas y demandas de los padres y determinar un modo específico para escucharlos. De lo contrario, los descontentos se expresan y amplifican afuera de la escuela en forma especulativa. La política y la rendición de cuentas implican un cambio cultural basado en la confianza y en el convencimiento de que lo realizado es por el bien común y por encima de intereses personales; consiste en formar y recuperar el capital social al interior de las comunidades con la escuela como su promotora.

1.3. Justificación

Justificación teórica

Esta investigación busca a través de la teoría del clima organizacional, encontrar explicaciones a situaciones internas de la I.E. , el presente estudio nace como necesidad de hacer un diagnóstico organizacional en la institución educativa para ver cuál es el clima organizacional reinante, contribuyendo información importante sobre como es el ambiente donde se están relacionando los integrantes de la institución y como esto afecta (positiva o negativamente) en el desempeño docente.

Los resultados obtenidos se podrán generalizar y añadir al conocimiento científico. Con esta investigación se pretende apoyar en la orientación de los aspectos teóricos orientados al desarrollo cultural de cualquier organismo, especialmente del ámbito educativo del país.

Justificación práctica

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten identificar los problemas de desempeño docente, respecto al clima organizacional de la I.E. para proponer soluciones enfocadas a una buena gestión pedagógica en la I.E.

Los seres humanos deben formar una buena relación en el ámbito laboral, familiar y social para superar sus niveles de pertenencia, compromiso, efectividad eficiencia y eficacia en su vida diaria. Debido a ello es necesario que en cualquier ambiente laboral se fortalezca el clima organizacional, buscando la armonía en todas sus dimensiones. En consecuencia, todas las políticas de una I.E. deben asegurar el cumplimiento de la Misión y Visión de la misma con la finalidad de responder a las necesidades educativas.

Justificación metodológica

Los instrumentos, procedimientos, técnicas y métodos utilizados se podrán utilizar en investigaciones posteriores que desarrollen la misma temática. Además, servirá de base para aquellos investigadores que planteen proyectos educativos que tengan como objetivo mejorar el clima organizacional de cualquier institución.

1.4. Problema

Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay,2016?

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona las características psicológicas del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la integración grupal del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la motivación del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona el liderazgo del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay,2016?

Problema específico 5

¿Cómo se relaciona la estructura organizacional del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay,2016?

Problema específico 6

¿Cómo se relaciona los procesos organizacionales del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016?

1.5. Hipótesis.

Hipótesis General

El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016.

Hipótesis específica 1

Las características psicológicas del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016.

Hipótesis específica 2

La integración grupal del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016.

Hipótesis específica 3

La motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016.

Hipótesis específica 4

El liderazgo del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016.

Hipótesis específica 5

La estructura organizacional del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016.

Hipótesis específica 6

Los procesos organizacionales del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016

1. 6. Objetivos

Objetivo General

Determinar cómo el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay,2016.

Objetivo específico 1

Determinar cómo se relaciona las características psicológicas del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar cómo se relaciona la integración grupal del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar cómo se relaciona la motivación del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016.

Objetivo específico 4

Determinar cómo se relaciona el liderazgo del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016.

Objetivo específico 5

Determinar cómo se relaciona la estructura organizacional del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016.

Objetivo específico 6

Determinar cómo se relaciona los procesos organizacionales del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Gutiérrez (2012), afirma que la variable:

Es un fenómeno que tiende a variar y es susceptible de ser medida o evaluada (p.25)

X: Clima organizacional
Y: Desempeño docente

Definición conceptual

X: Clima organizacional

El clima organizacional de una empresa, se ve reflejado en el comportamiento de sus empleados y este a su vez influye directamente en la satisfacción y la productividad de los trabajadores. (Goncalves, 1997, p. 12)

Y: Desempeño docente

Se entiende por desempeño el cumplir con las funciones asignadas de los profesores, que se encuentran determinados por circunstancias asociadas al mismo profesor, a los estudiantes y al contexto. El buen desempeño docente se manifiesta en los conocimientos que posee el docente, sus potencialidades, la manera en la que se desenvuelve y los logros que obtiene.(Minedu, 2012 p.29)

2.2. Operacionalización de variables

Clima organizacional

El clima organizacional de la institución educativa, está caracterizado por sus dimensiones e indicadores que se estudiaron a través de encuestas a los directivos y docentes, sobre las características Psicológicas, Integración grupal dentro de la organización, motivación, liderazgo, estructura institucional y procesos organizacionales; analizados por sus índices: 5. Totalmente de acuerdo,

4. De acuerdo, 3. No sabe, no opina, 2. En desacuerdo, 1. Totalmente en desacuerdo

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional (X).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
I. Características psicológicas	1. Actitudes 2.Percepciones 3.Personalidad 4.Valores 5.Aprendizaje 6.Stress	1 - 6		Excelente <27 – 30> Muy bueno <20 – 26> Bueno: <13 – 19> Deficiente <6 – 12>
II. Integración grupal dentro de la Institución	1. Estructura 2. Procesos 3. Cohesión 4. Normas 5. Roles	7 - 11	5.Totalmente de acuerdo 4.De acuerdo 3.Indiferente 2. En desacuerdo 1. Altamente en desacuerdo	Excelente <14 – 15> Muy bueno <11 – 13> Bueno: <08 – 10> Deficiente <5 – 07>
III. Motivación	1. Intrínseca 2. Extrínseca 3. Transversal	12 - 14		Excelente <12 – 15> Muy bueno <09 – 11> Bueno: <6 – 8> Deficiente <3 –5>
IV. Liderazgo	1.Actitud autoritaria 2.Políticas 3.Influencia 4.Estilo de liderazgo 5.democrático	15 - 18		Excelente <15 – 20> Muy bueno <11 – 14> Bueno: <7 – 10> Deficiente <3 –6>
V. Estructura institucional	1. Estructura organizacional 2. Proposición de formas de organización 3.Obstáculo a la creatividad y pensamiento crítico	19 - 21		Excelente <12 – 15> Muy bueno <09 – 11> Bueno: <6 – 8> Deficiente <3 –5>
VI: Procesos organizacionales	1. Selección de personal con cualidades 2. Evaluación del personal 3. Otorgamiento de incentivos del personal 4. Comunicación fluida y efectiva 5. Iniciativa, equidad y justicia.	22 – 26		Excelente <14 – 15> Muy bueno <11 – 13> Bueno: <08 – 10> Deficiente <5 – 07>

Nota: Tomado de Goncalves (1997)

Desempeño Docente

Para medir la variable se hace en base a sus dimensiones de donde se desprenden sus indicadores los cuales vienen a ser los ítems que serán indagadas a través de una encuesta a los directivos y docentes, en cuanto a preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; procesados a través de sus índices: 5. Siempre, 4. Casi siempre, 3. Alguna vez, 2. No sé, 1. No se hace

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente (Y)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y escalas
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce a sus estudiantes Contenidos disciplinares Procesos pedagógicos Formación integral Planificación enseñanza Coherencia aprendizajes Recursos disponibles	1 - 10		Destacado <147 - 50> Competente <94 - 146> Regular <41 - 93> Bajo <10 - 40>
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima propicio Convivencia democrática Diversidad Estudiantes críticos Uso de estrategias Recursos pertinentes Evaluación permanente	11 - 29	Siempre (5) Casi siempre(4) Alguna vez (3) No sé (2) No se hace (1)	Destacado <79 - 95> Competente <59 - 78> Regular <39 - 58> Bajo <19 - 38>
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa Mejora continua Aprendizaje de calidad Buenas relaciones familiares Informe resultados	30 - 35		Destacado <24 - 30> Competente <18 - 23 Regular <12 - 17> Bajo <6 - 11>
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Procesos de aprendizaje Identidad profesional Responsabilidad profesional Ética. Honestidad Responsabilidad Compromiso socia	36 - 40		Destacado <19 - 25> Competente <14 - 18> Regular <9 - 13> Bajo <5- 8>

Nota: Tomado de Minedu (2012)

2.3. Metodología

El método de investigación de la presente investigación fue el hipotético deductivo.

Según Rosales 1988 (citado en Quispe, 2011) en referencia al método hipotético deductivo, nos señala:

Este método hipotético deductivo permite probar la verdad o falsedad de las Hipótesis, que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general.

2.4. Tipo de estudio

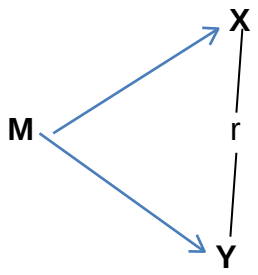
El tipo de investigación es básica, al respecto Villegas et al (2011), señala:

En lo concerniente a la investigación básica propiamente diremos que se trata del estudio de los problemas tanto teóricos, como sustantivos o específicos, a fin de describir, explicar y predecir determinada realidad o fenómeno de estudio. (p. 87)

2.5. Diseño

El diseño investigativo es no experimental, correlacional y de corte transversal.

Al diseño de investigación correlacional corresponde el siguiente esquema:



Leyenda:

M = Muestra
r = correlación
X = Clima organizacional
Y = Desempeño docente

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Bisquerra (2004) nos dice en referencia a la población que está constituida por la todas las unidades de análisis de un contexto investigativo en la cual se observa un fenómeno o suceso que es posible de ser analizado o estudiado.

Población objetivo

La población del estudio investigativo estuvo conformado por 80 docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

Muestreo

El muestreo fue no probabilística, es decir tomado por conveniencia y conformado por todos los docentes de la Institución Educativa Nº 20395.

Tabla 3
Población y muestra de docentes

Institución Educativa	Población	Muestra
Nº 20395 de Chancay,	Docentes	Docentes
Total	80	80

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

Tabla 4

Ficha técnica: Clima organizacional

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de clima organizacional
2	Autor	Góncalves, M.
3	Procedencia	Universidad de Andalucía
4	Administración	Individual
5	Tiempo de aplicación	20 minutos
6	Aplicación	Se aplica a los docentes de la institución educativa N° 20395.
7	Adaptado	Ana María Asunción Días Zúñiga
8	Escala y puntuación	Consiste en 26 preguntas tipo escala de Likert 1= Altamente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
9	Nivel y Rango	Se clasifican en 4 niveles Malo<0-26> Bueno<27-61> Muy bueno<62-96> Excelente<97-130>
10	Significación	Valora los puntajes de las reacciones evaluativas favorables o desfavorables del juicio crítico de los docentes respecto al clima organizacional.
11	Dimensiones	Dimensión 1: Características psicológicas Dimensión 2: Integración grupal dentro de la institución Dimensión 3: Motivación Dimensión 4: Liderazgo Dimensión 5: Estructura institucional Dimensión 6: Procesos organizacionales

Tabla 5

Ficha técnica: Desempeño docente

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño docente
2	Autor	MINEDU
3	Procedencia	Perú
4	Administración	Individual
5	Tiempo de aplicación	20 minutos
6	Aplicación	Se aplica a los docentes de la institución educativa N° 20395.
7	Adaptado	Ana María Asunción Días Zúñiga
8	Escala y puntuación	Consiste en 40 preguntas tipo escala de Likert 1= No se hace 2= No sé 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre
9	Nivel y Rango	Se clasifican en 4 niveles Bajo<0-40> Regular<41-93> Competente<94-146> Destacado<147-200>
10	Significación	Valora los puntajes de las reacciones evaluativas favorables o desfavorables del juicio crítico del docente respecto al desempeño docente.
11	Dimensiones	Dimensión1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Técnica.

La técnica empleada es la encuesta

Tamayo (2008, p.51), refiere sobre el instrumento de observación de la técnica de la encuesta que es el cuestionario éste está formado por una serie de preguntas y cuyas respuestas son anotadas por el empadronador.

Instrumento.

El instrumento empleado es el cuestionario en escala de Likert.

Tabla 6

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario clima organizacional
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario desempeño docente

Prueba piloto

Tabla 7.

Estadísticos de fiabilidad- de la variable clima organizacional

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Clima organizacional	0,87	26

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el cuestionario clima organizacional es de 0,87, lo cual nos permite evidenciar que el instrumento de clima organizacional tiene una fuerte confiabilidad.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

Según Grande (2007) sostiene que el coeficiente Alfa de Cronbach “es una prueba muy utilizada para pronunciarse sobre la fiabilidad de una escala. Mide en un momento del tiempo y sin necesidad de hacer repeticiones, la correlación esperada entre la escala actual y otra forma alternativa”. (p. 244)

Tabla 8
Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Rango	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy alta confiablidad
0.61 – 0.80	Alta confiabilidad
0,41 - 0,60	Moderada confiabilidad
0. 21. – 0.40	Baja confiabilidad
001 – 0.20	Muy baja confiabilidad

Nota. Escala sugerida por (Ruiz, 1998)

Tabla 9

Estadísticos de fiabilidad del instrumento desempeño docente

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Desempeño docente	0,89	40

Para el instrumento desempeño docente, el valor de Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.89, lo cual evidencia que el instrumento tiene una fuerte confiablidad

Validez de los instrumentos.

Tabla 10

Validación de los Instrumentos según el juicio de expertos

Expertos	Clima organizacional	Desempeño docente
Dr. Joaquín Vertiz Osores	Aplicable	Aplicable
Dr. Heráclito Chacón Sánchez	Aplicable	Aplicable

Nota: opinión de expertos

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, para el instrumento clima organizacional, los expertos determinaron que es aplicable a plenitud, y

para el instrumento desempeño docente, manifestaron que es aplicable en su totalidad.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento de investigación, se utilizó las técnicas estadísticas pertinentes haciendo uso del software estadístico SPSS, versión, 23

En el estudio se tomaron las siguientes variables.

X = Clima organizacional

y = Desempeño docente

Estadística descriptiva

Mediante el modelo de correlación Rho de Spearman tratamos de explicar la relación de una determinada variable que denominaremos variable a explicar que representamos con la letra X, con la variable respuesta que representaremos con la letra Y mediante el coeficiente Rho de Spearman.

Estadística inferencial

Teniendo en cuenta que las variables de estudio son categóricas y los niveles de medición ordinal, el contraste de hipótesis pertinente es con el estadístico coeficiente Rho de Spearman.

2.9. Aspectos éticos

En el proceso de investigación se ha tomado en consideración los siguientes principios éticos de investigación: Se ha respetado el derecho a la autodeterminación y al conocimiento irrestricto de la información, se ha dado un trato justo a los sujetos en estudio, la información obtenida está refrendado por sus autores, se ha respetado la identidad de los sujetos.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo de las variables

Dimensión: características psicológicas

De acuerdo a la tabla 11 de datos, el 17.50% de docentes encuestados registran un nivel deficiente en la dimensión características psicológicas, el 32.50% un nivel bueno, el 26.30% un nivel muy bueno y 23.80% un nivel excelente, siendo el nivel bueno el predominante en características psicológicas

Tabla 11
Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión características psicológicas

Características Psicológicas	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	17,5
Bueno	26	32,5
Muy bueno	21	26,3
Excelente	19	23,8
Total	80	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta características psicológicas

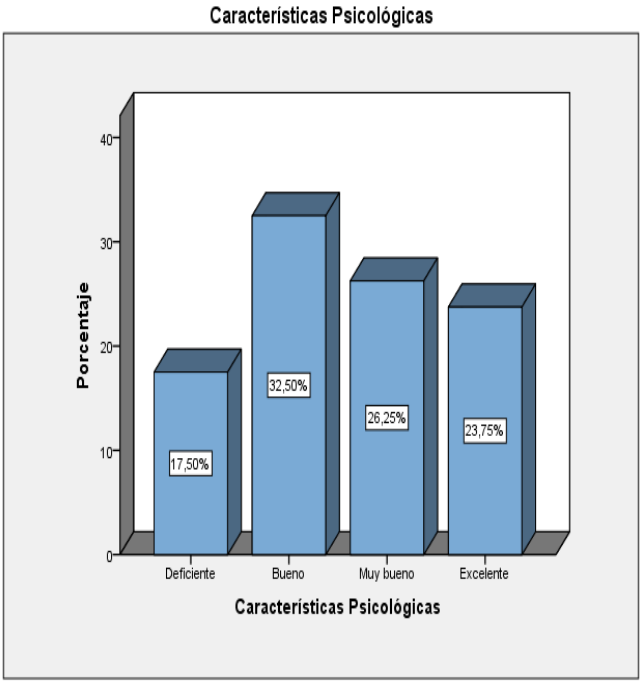


Figura 1. Características psicológicas

Dimensión: Integración grupal dentro de la institución

De acuerdo a la tabla 12 de datos, el 3.80% de docentes encuestados registran un nivel deficiente en la dimensión Integración grupal dentro de la institución, el 25.00% un nivel bueno, el 52.50% un nivel muy bueno y 18.80% un nivel excelente, siendo el nivel muy bueno el predominante en la integración grupal dentro de la institución.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión integración grupal dentro de la institución

Integración grupal dentro de la institución	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	3,8
Bueno	20	25,0
Muy bueno	42	52,5
Excelente	15	18,8
Total	80	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta integración grupal dentro de la institución

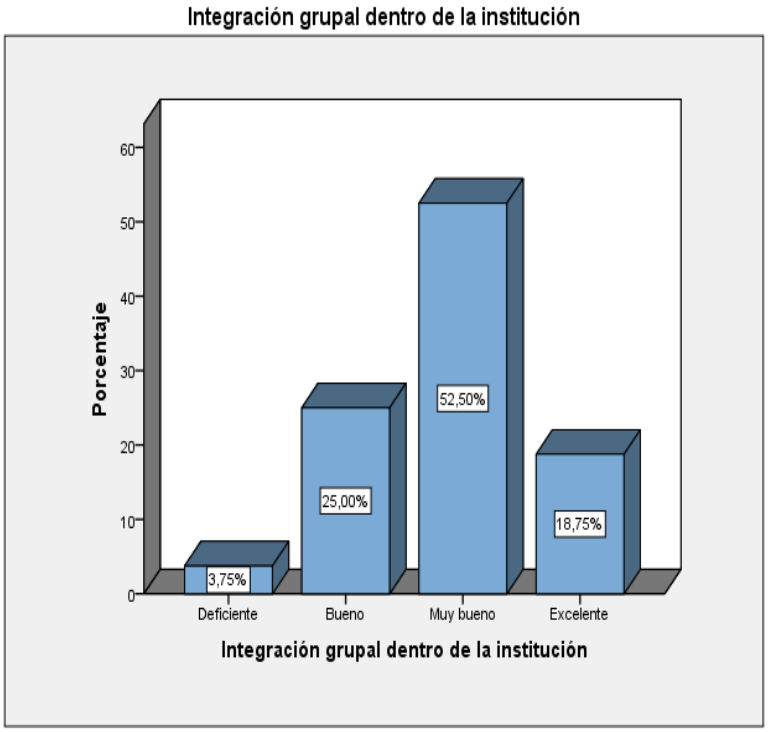


Figura 2. Integración grupal dentro de la institución

Dimensión: Motivación

De acuerdo a la tabla 13 de datos, el 11.30% de docentes encuestados registran un nivel deficiente en la dimensión motivación, el 27.50% un nivel bueno, el 40.00% un nivel muy bueno y 21.30% un nivel excelente, siendo el nivel muy bueno el predominante en motivación.

Tabla 13
Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión motivación

Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	11,3
Bueno	22	27,5
Muy bueno	32	40,0
Excelente	17	21,3
Total	80	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta motivación

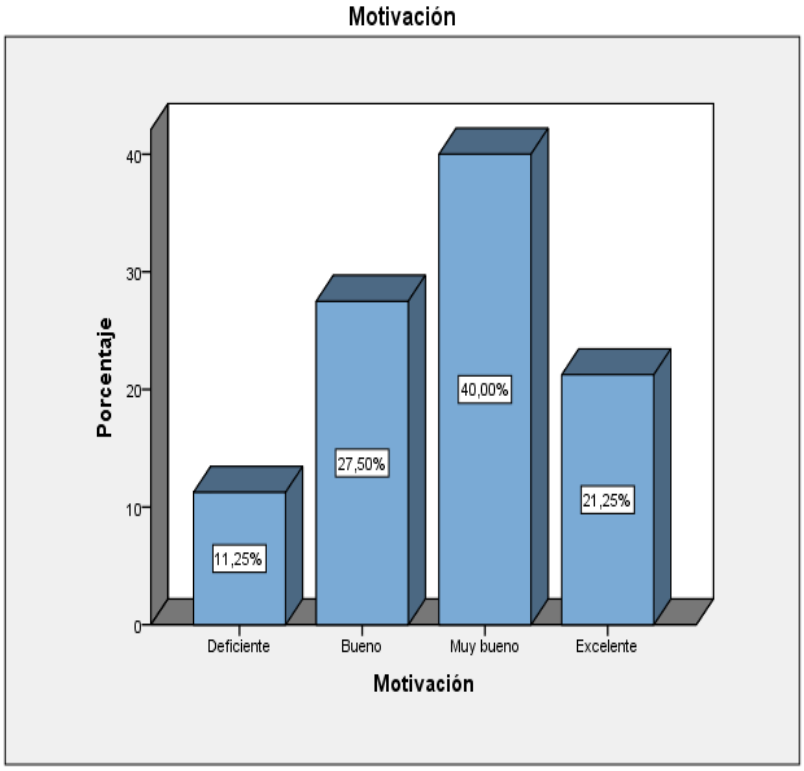


Figura 3. Motivación

Dimensión: Liderazgo

De acuerdo a la tabla 14 de datos, el 6.30% de docentes encuestados registran un nivel deficiente en la dimensión liderazgo, el 43.80% un nivel bueno, el 27.50% un nivel muy bueno y 22.50% un nivel excelente, siendo el nivel bueno el predominante en la liderazgo.

Tabla 14
Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión liderazgo

Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	6,3
Bueno	35	43,8
Muy bueno	22	27,5
Excelente	18	22,5
Total	80	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta liderazgo

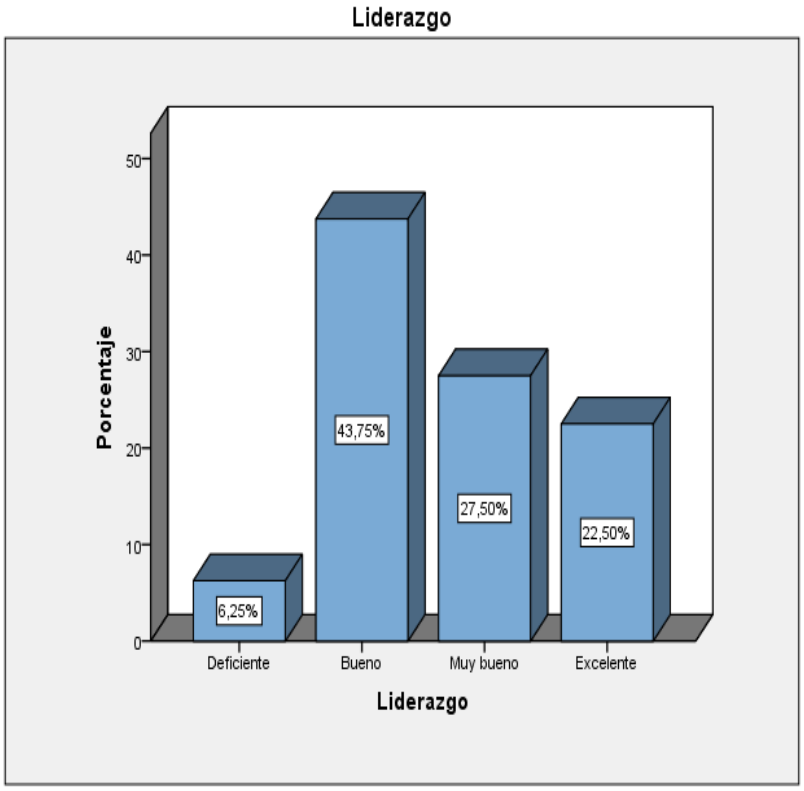


Figura 4. Liderazgo

Dimensión: Estructura organizacional

De acuerdo a la tabla 15 de datos, el 7.50% de docentes encuestados registran un nivel deficiente en la dimensión estructura institucional, el 35.00% un nivel bueno, el 33.80% un nivel muy bueno y 23.80% un nivel excelente, siendo el nivel bueno el predominante en la estructura organizacional.

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión estructura organizacional

Estructura organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	7,5
Bueno	28	35,0
Muy bueno	27	33,8
Excelente	19	23,8
Total	80	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta estructura organizacional

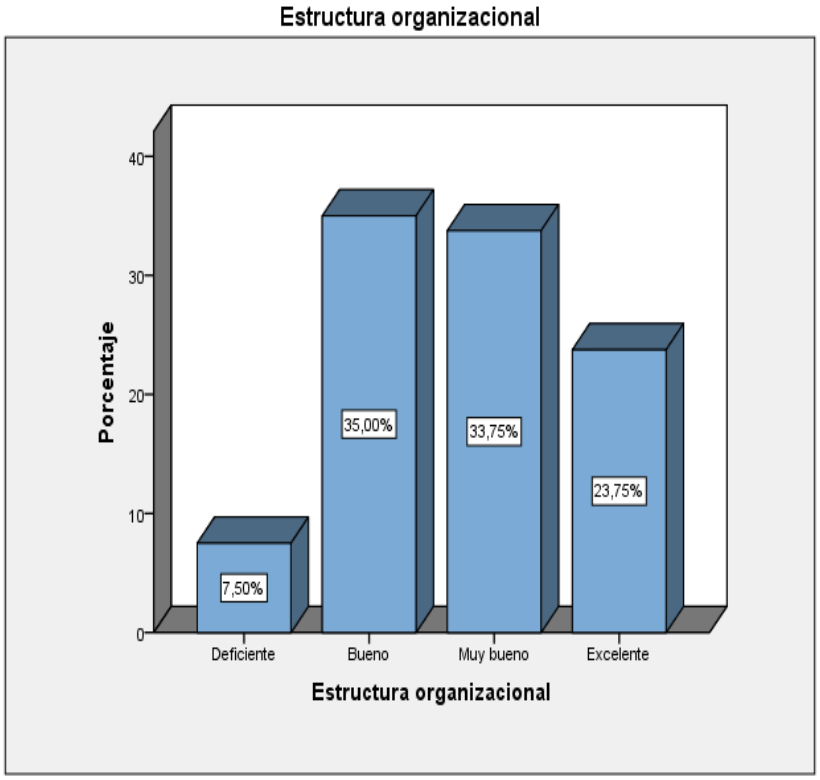


Figura 5. Estructura organizacional

Dimensión: Procesos organizacionales

De acuerdo a la tabla 16 de datos, el 6.30% de docentes encuestados registran un nivel deficiente en la dimensión procesos organizacionales, el 26.30% un nivel bueno, el 38.80% un nivel muy bueno y 28.70% un nivel excelente, siendo el nivel muy bueno el predominante en los procesos organizacionales.

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión procesos organizacionales

Procesos organizacionales	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	6,3
Bueno	21	26,3
Muy bueno	31	38,8
Excelente	23	28,7
Total	80	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta procesos organizacionales

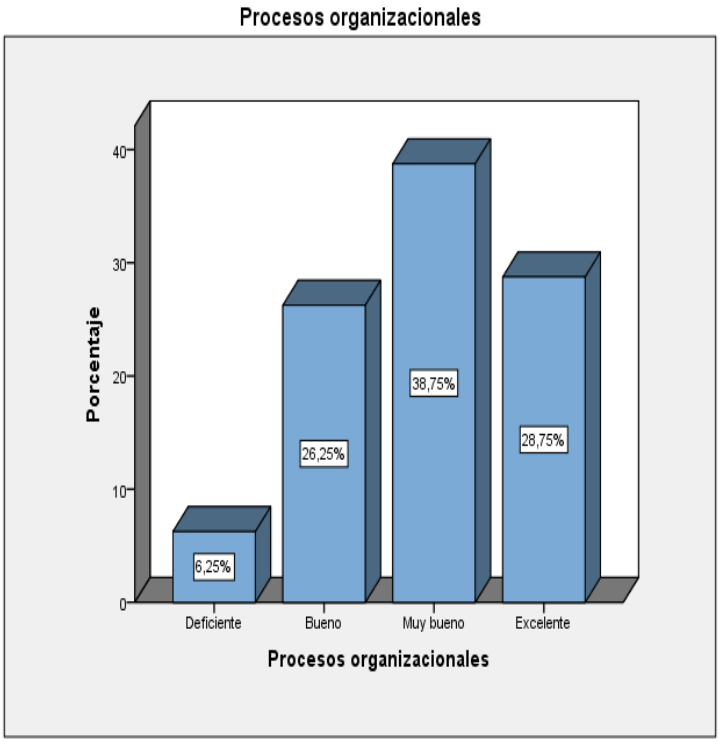


Figura 6.Procesos organizacionales

Variable: clima organizacional

De acuerdo a la tabla 17 de datos, el 22.50% de docentes encuestados registran un nivel deficiente en la variable clima organizacional, el 31.30% un nivel bueno, el 28.70% un nivel muy bueno y 17.50% un nivel excelente, siendo el nivel bueno el predominante en el clima organizacional.

Tabla 17
Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la variable clima organizacional

Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	22,5
Bueno	25	31,3
Muy bueno	23	28,7
Excelente	14	17,5
Total	80	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta clima organizacional

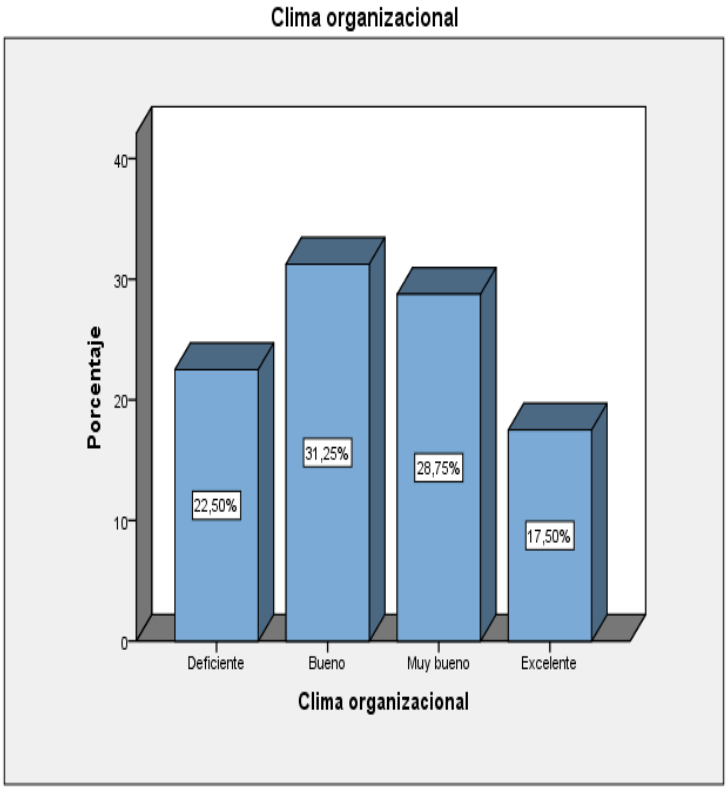


Figura 7. Clima organizacional

Variable: Desempeño docente

De acuerdo a la tabla 18 de datos, el 16.30% de docentes encuestados registran un nivel bajo en la variable desempeño docente, el 26.30% un nivel regular, el 31.30% un nivel competente y 26.30% un nivel destacado, siendo el nivel competente el predominante en el desempeño docente.

Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la variable desempeño docente

Desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	16,3
Regular	21	26,3
Competente	25	31,3
Destacado	21	26,3
Total	80	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta desempeño docente

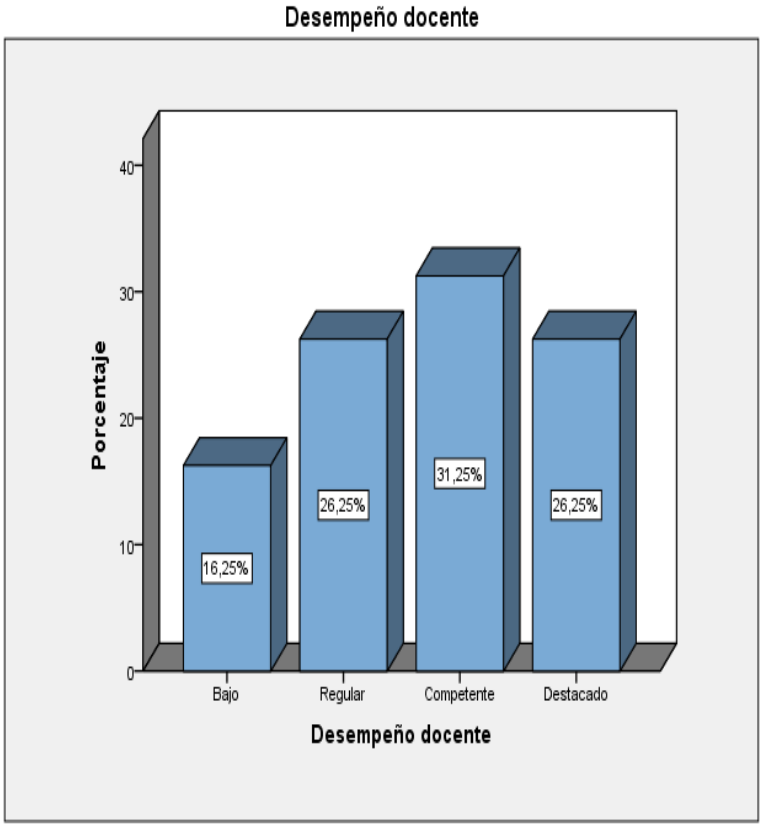


Figura 8.Desempeño docente

3.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Ho: El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

H1: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

Criterios de decisión:

Si p-valor > 0,05 entonces aceptar la hipótesis nula.

Si p-valor < 0,05 entonces rechazar la hipótesis nula.

Estadístico de prueba: coeficiente Rho de Spearman

Tabla 19.
Coeficiente de correlación de Spearman: clima organizacional y desempeño docente

Correlaciones			Desempeño docente	Clima organizacional
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,958**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,958**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta (r= 0.958) y directamente proporcional, entre clima organizacional y desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general.

Hipótesis específica 1

Ho: Las características psicológicas del clima organizacional no se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

H1: Las características psicológicas del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

Tabla 20.
Coeficiente de correlación de Spearman: características psicológicas y desempeño docente

Correlaciones			Características Psicológicas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Características Psicológicas	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta (r= 0.689) y directamente proporcional, entre las características psicológicas del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 2

Ho: La integración grupal del clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

H1: La integración grupal del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay,2016.

Tabla 21.
Coeficiente de correlación de Spearman: Integración grupal dentro de la institución y desempeño docente

Correlaciones			Integración grupal dentro de la institución	Desempeño docente
Rho de Spearman	Integración grupal dentro de la institución	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta (r= 0.715) y directamente proporcional, entre la integración grupal del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 2.

Hipótesis específica 3

Ho: La motivación del clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay,2016.

H1: La motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay,2016.

Tabla 22.
Coeficiente de correlación de Spearman: Motivación y desempeño docente

Correlaciones			Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, moderada (r= 0.682) y directamente proporcional, entre la motivación del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 3

.**Hipótesis específica 4**

Ho: El liderazgo del clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

H1: El liderazgo del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

Tabla 23.
Coeficiente de correlación de Spearman: liderazgo y desempeño docente

Correlaciones			Liderazgo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta (r= 0.733) y directamente proporcional, entre el liderazgo del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 4.

Hipótesis específica 5

Ho: La estructura organizacional del clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay,2016.

H1: La estructura organizacional del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

Tabla 24.
Coeficiente de correlación de Spearman: estructura organizacional y desempeño docente

Correlaciones			Estructura institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta (r= 0.718) y directamente proporcional, entre la estructura organizacional del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 5.

Hipótesis específica 6

Ho: Los procesos organizacionales del clima organizacional no se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

H1: Los procesos organizacionales del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

Tabla 25.
Coeficiente de correlación de Spearman: procesos organizacionales y desempeño docente

Correlaciones			Procesos organizacionales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Procesos organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta (r= 0.763) y directamente proporcional, entre los procesos organizacionales del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 6.

IV. Discusión

Los resultados alcanzados después de la aplicación de la técnica estadística predictiva con el uso del programa SPSS Versión 23 usado para obtener los estadísticos descriptivos de las variables de estudio y el problema y los objetivos plantados se encontró:

El objetivo general formulado es determinar cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay 2016. Para el logro del objetivo general se aplicó el instrumento a las variables clima organizacional y desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016, cabe mencionar que el instrumento fue elaborado de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

El reporte estadístico de los resultados de la descripción estadística de la variable clima organizacional de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016, de acuerdo a la Tabla 15, de datos, el 7.50% de docentes encuestados registran un nivel deficiente en la dimensión estructura institucional, el 35.00% un nivel bueno, el 33.80% un nivel muy bueno y 23.80% un nivel excelente, siendo el nivel bueno el predominante en la estructura organizacional. Este estudio es coherente similar al de Pereira (2014) donde encontró el clima organizacional es muy aproximado a su nivel muy bueno 38.50%, es posible que la pequeña diferencia esté en la desempeño docente.

. En cuanto al reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable desempeño docente en los encuestados de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016, en la Tabla 16 se evidencia que el 6.30% de docentes encuestados registran un nivel deficiente en la dimensión procesos organizacionales, el 26.30% un nivel bueno, el 38.80% un nivel muy bueno y 28.70% un nivel excelente, siendo el nivel muy bueno el predominante en los procesos organizacionales. Este estudio es similar al estudio de Medrano (2013) donde encontró un nivel del 32.30% corresponden a un nivel competente en la variable desempeño docente.

Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 17, utilizando la técnica estadística predictiva con el programa SPSS versión 23 utilizado para el contraste de la hipótesis general; los resultados obtenidos por el coeficiente rho de Spearman, muestran una relación estadísticamente significativa, muy alta (r= 0.958) y directamente proporcional, entre clima organizacional y desempeño docente. Asimismo, como p-valor < 0,05, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis general; este resultado es similar al estudio realizado por Becerra (2014), donde se encontró que existe una relación significativa alta (r = 0.850, p<0,05) entre clima organizacional y satisfacción laboral en profesores de tiempo parcial de una Institución de Educación Superior.

En el contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 18 el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una relación estadísticamente significativa, alta (r= 0.689) y directamente proporcional, entre las características psicológicas del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 1. Este resultado es similar al estudio realizado por Mendoza (2015), donde se encontró que existe una relación significativa alta (r = 0.849, p<0,05) entre características psicológicas del clima organizacional y sus repercusiones en la creación de valor del Instituto Politécnico Nacional. UPIICSA – México.

En el contraste de la hipótesis específica 2, en la tabla 19, el coeficiente de correlación Rho de Spearman resulta una relación estadísticamente significativa, alta (r= 0.715) y directamente proporcional, entre la integración grupal del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 2. Este resultado es similar al estudio realizado por Pereira (2014), en donde se encontró que el 32.50% de docentes encuestados registran un nivel bueno en la integración grupal del clima organizacional igualmente como conclusión se logró una relación estadísticamente significativa (rs= 0.789, p< 0.05) entre integración grupal del clima organizacional y grado de satisfacción en el trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar, Venezuela.

En el contraste de la hipótesis específica 3, en la tabla 20, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta (r= 0.682) y directamente proporcional, entre la motivación del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, el p_valor < 0.05 donde se acepta la hipótesis específica 3. Este resultado es similar al estudio realizado por Rivera (2013), en donde resultó que el 38.30% de docentes encuestados registran un nivel muy bueno en la dimensión motivación del clima organizacional y una relación significativa alta (rs = 0.860, p< 0.05) entre el clima organizacional de unidades educativas y su puesta en marcha de la reforma educativa. Universidad de Antofagasta. Dirección de graduados. Facultad de Educación y Ciencias Humanas. Chile.

En el contraste de la hipótesis específica 4, en la tabla 21, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta (r= 0.733) y directamente proporcional, entre el liderazgo del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 4. Este resultado es similar al estudio realizado por Álvarez (2014), en donde se encontró que el 43.60% de docentes encuestados registran un nivel bueno en la dimensión liderazgo del clima organizacional, habiendo carencia de un clima participativo y proactivo y una correlación significativa (rs= 0.784, p< 0.05) entre clima organizacional y el buen desempeño de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

En el contraste de la hipótesis específica 5, en la tabla 22, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta (r= 0.718) y directamente proporcional, entre la estructura organizacional del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 5. Este resultado es similar al estudio realizado por. Domínguez (2015), se encontró el 37.50% de estudiantes encuestados registran un nivel bueno en la dimensión estructura organizacional del clima organizacional. y una relación lineal estadísticamente significativa alta (rs = 0.688, p< 0.05) entre, el desempeño docente, las

metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académica profesional de obstetricia de la facultad de medicina de la UNMSM, Lima

Para el contraste de la hipótesis específica 6, en la tabla 23, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta (r= 0.763) y directamente proporcional, entre los procesos organizacionales del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 6. Este resultado es similar al estudio realizado por Flores. (2013), encontró el 36.30% de estudiantes encuestados registran un nivel muy bueno en la dimensión procesos organizacionales clima organizacional y una relación significativa alta (rs= 0.677, p< 0.05) entre aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Finalmente la presente investigación es muy importante porque proporciona información teórica y empírica sobre los aspectos poco estudiados de la realidad educativa en una Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

V. Conclusiones

Primera

Al hacer el contraste de la hipótesis general usando la técnica estadística predictiva con el uso del SPSS versión 23, se cumplió con el objetivo general y los resultados a través de la aplicación del estadístico rho Spearman, muestran que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre El Clima Organizacional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016. (rs = 0. 958, p< 0.05).

Segunda

Haciendo el contraste de la hipótesis específica 1 y usando la respectiva técnica estadística predictiva con el SPSS versión 23, se logró cumplir con el objetivo específico 1, y los resultados del rho Spearman, indican que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre las características psicológicas del clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay 2016. (rs = 0.689, p< 0.05).

Tercera

En el contraste de la hipótesis específica 2 usando la estadística predictiva con el uso del SPSS versión 23, se cumplió con el objetivo específico 2, y los resultados del rho Spearman, evidenciaron que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre la integración grupal del clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay 2016 (rs = 0.715, p< 0.05).

Cuarta

Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3 utilizando la técnica estadística predictiva con el SPSS versión 23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 3, y los resultados del rho Spearman, dan cuenta que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre la motivación del clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay 2016 (rs = 0.682, p< 0.05).

Quinta

Cuando se hizo el contraste de la hipótesis específica 4 usando la técnica estadística predictiva del SPSS versión 23, se ha logró cumplir con el objetivo específico 4, y los resultados del rho Spearman, evidencian que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre el liderazgo del clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay 2016 (rs = 0.733, p< 0.05).

Sexta

El contraste de la hipótesis específica 5 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 5, los resultados del rho Spearman, orientan que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre la estructura organizacional del clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, (rs = 0.718, p< 0.05).

Séptima

Al hacer el contraste de la hipótesis específica 6 usando la técnica estadística predictiva con el programa estadístico SPSS versión 23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 6, donde los resultados del rho Spearman, evidencian que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre Los procesos organizacionales del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay 2016 (rs = 0.763, p< 0.05).

VI. Recomendaciones

Primera

Difundir en las autoridades de la Institución Educativa, los resultados de la investigación para que fortalezcan el Clima organizacional, y el desempeño de los docentes, que le permite una mejora continua en el proceso de sus enseñanzas, respondiendo a los retos y exigencias de la sociedad del conocimiento, la globalización y los estándares de calidad.

Segunda

A los directores de la Institución Educativa se les sugiere programar capacitaciones referentes al clima organizacional para un mejor desempeño docente y el mejoramiento del clima organizacional por niveles.

Tercera

Que las autoridades de las Institución Educativa capaciten y fortalezcan en la organización de la enseñanza y recomendar que en las aulas deben estar docentes investigadores para garantizar que sus enseñanzas son en frontera y tengan relevancia social y científica, ejerciendo liderazgo docente y logrando la satisfacción de los estudiantes..

Cuarta

A los directivos de la Institución Educativa hacer extensivo a todo el personal docente la importancia de la motivación del clima organizacional para un buen desempeño docente, con el objetivo de mantener los estándares de la calidad educativa.

Quinta

A los directores de la Institución Educativa, hacer hincapié a todo el personal docente la importancia de la integración grupal del clima organizacional para un buen desempeño docente, con el objetivo de mantener con eficiencia y eficacia su labor docente.

Sexta

Que los directores de las Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016, capaciten y fortalezcan la práctica investigativa, ya que deben estar preparados con las competencias necesarias, ejerciendo liderazgo en su práctica docente, enseñando a los alumnos a enseñar y su autoformación.

VII. Referencias

Achury, H y Maldonado, R. (1984). *La participación del empleado en relación con su percepción del clima organizacional, un estudio exploratorio sobre calidad.* Tesis de grado. Universidad católica de Colombia.

Álvarez, S, (2001) *Gestión educativa enfoques y procesos.* Editorial San Marcos. Lima: Perú.

Álvarez, P. (2012) *Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución*, (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Alvarado, I. (2000). *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos*" .Editorial San Marcos. Lima: Perú.

Alvarado, O. (2001). *Gestión Educativa: Enfoques y procesos*. Lima: Perú.

Arana, M. (2001). *Principios y procesos de la gestión educativa*. Colección Biblioteca Pedagógica. Editorial San Marcos, Lima: Perú.

Becerra, H. (2014) *Relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesores de tiempo parcial de una Institución de Educación Superior en la* Universidad de las Américas de Puebla México

Barrera, E (2007). *Elementos de la Administración general*. Editorial San Marcos. Lima: Perú.

Bedon, S (2004:39) Tesis "*la percepción del clima social y de la eficiencia personal en profesionales de la salud del sector público de la ciudad de Lima.*".

Bisquerra, G. (2004)). *Metodología de la Investigación*, Editorial San Marcos

Bogoya, J.(2010) *Docencia universitaria* (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo

Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición Diagnóstica y Consecuencias*. México:Trillas.

Bustos, H. et. al (2002),*Clima organizacional* (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo

Carvajal (2003). *Importancia del Clima Organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal civil en el contexto Militar.*

Climent, G. (2005).*La escuela como organización*. Madrid.

Carrasco S, (2009). *Metodología de la Investigación*, Editorial San Marcos.

Castro (2004),*Clima organizacional en instituciones educativas.* México*:* Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. 2da. Edición, editorial McGraw-Hill. Colombia.

Chiavenato. I. y Cols. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc. Graw Hill.

Chiavenato, I (2007) *Teoría General de la Administración,* Editorial Mc Graw Hill.

Colbs, G. (1998) *Clima organizacional* (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo

Delors, J. (1996). La educación, encierra un tesoro. UNESCO.

Denison, D. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Colombia:Legis, Fondo editorial.

Domínguez, R. (2015) *El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académica profesional de obstetricia de la facultad de medicina*. (Tesis de Maestría), en la Universidad Nacional Mayor San Marcos.

Edel, R., García, A., Guzmán, F. (2007). *Clima y compromiso organizacional. Vol II., versión electrónica gratuita.* Texto completo en http:// eumed.net/ libros/2007c/.

Flores, M. (2002).*"Relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesores de tiempo parcial de una Institución de Educación Superior".* Universidad de las Américas de Puebla México.

Flores. R. (2013) *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional,* (Tesis de Maestría de gestión empresarial). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima

Garcia, H y Medina, R (2006), *Gerencia y marketing educativo*.. Editorial San Marcos. Lima: Perú.

García, R (2010). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional: Hacia una organización competitiva,* Editorial Coveñas. Lima: Perú.

Gómez y Cols. (2001). *Diseño, construcción y validación de tres instrumentos para medir clima organizacional en instituciones de educación superior desde la teoría de respuesta al ítem*. Tesis de grado. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Gómez, C. (2004). *Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en colombianas desde la teoría de respuesta al*

ítem. Revista *Acta Colombiana de psicología 11, 97-113, 04.* Facultad de Psicología. Universidad Católica de Colombia.

Gómez, M. (2006*). Introducción a la metodología de la investigación científica*. 1a. ed. Córdoba: Brujas.

Grande, R. (2007) *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Madrid: Morata

Cóncalves, M (1997), *Comportamiento Organizacional* Octava edición, México, D.F.: Prentice Hall.

Gutiérrez, S. (2012),). *Metodología de la Investigación*, Editorial San Marcos

Jiménez F.(2008: 237) *Gestión y calidad en educación*, Editorial Mc Graw Hill

Kerlinger, F (2008). *Investigación del comportamiento* México*:* Editorial Mc Graw Hill.

La Serna, J.C. (2002). *Evaluando la gestión educativa institucional.* Lima.

Latorre, Rincón y Arnal. (2003), *Liderazgo y clima organizacional y sus repercusiones en la gestión educativa.* Editorial Morata. Madrid: España*.*

Litwin y S. (2005) y Halpin y Crofts (2005),"*Relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Profesores de Tiempo Parcial de una Institución de Educación Superior.* Universidad de las Américas Puebla México.

Magallanez H. (2007), *El liderazgo organizacional: un acercamiento desde las teorías implícitas.* Editorial Escuela Española. Madrid: España

Martell, F. (2010) *Docencia universitaria* (3ª ed.). Madrid: Morata

Marín, I. (2005).*Administración y Gestión Educativa*, Editorial Norma.

Medrano, F. (2013) *El nivel de desempeño de los docentes que participaron y no participaron del programa de capacitación en maestría convenio UNE-Región Callao 2013,* (Tesis de Maestría en Educación). Universidad Nacional del Callao, Lima, Perú

Ministerio de educación de chile (2003), extraído el 18 de mayo del 2009, desde http://campusVirtualUsil.edu.pe/home/pame/wpcontent /uploads/2009/01/desempeñodocente1.p

Mejía, WE. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación. 1era Ed.* Unidad de Post grado. Facultad de Educación*.* UNMSM. Lima: Perú.

Mendoza, N. (2015) Tesis: “El liderazgo en el clima organizacional y sus repercusiones en la creación de valor”. Instituto Politécnico Nacional. UPIICSA. México

Meneguzzi. M. (2013) *Formación docente y Calidad en el desempeño docente, en la Universidad Central de Chile,* Antofagasta, (Tesis Doctoral).

Montas, F(2008). *Gerencia de centros educativos,* Octava edición. Mcgraw – Hill. México, D.F

Muñoz (2003), Tesis, “*El liderazgo en el clima organizacional y sus repercusiones en la creación de valor*” Instituto Politécnico Nacional. UPIICSA – Distrito Federal: México.

Ñaupas, H, Mejía, E., Novoa, E y Villagómez, A. (2011). Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis, 2da Edición. Lima: UNMSM.

Palma, S. (2014) *Clima organizacional en trabajadores con relación a la satisfacción laboral,* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima

Pereira, F. (2014) *Clima organizacional y grado de satisfacción en el trabajo del personal administrativo,* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar, Venezuela

Quispe, F. (2011).). *Metodología de la Investigación* (3ª ed.). Madrid: Morata

Rivera, M. (2013). “El clima organizacional de unidades educativas y su puesta en marcha de la reformas educativa”. Tesis para optar el grado de magister en educación con mención en gestión educacional. Universidad de Antofagasta.

Rivera, G (2001), *Organización escolar general*. Editorial Coveñas. Lima: Perú.

Robbins, T. (1993), *clima organizacional* (3ª ed.). Madrid: Morata

Rodríguez, C (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ruiz, M. (1998) *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Madrid: Morata

Secretaria de Educación Pública (2010). Modelo de gestión educativa estratégica, Módulo I.2da ed. D.F. México.

Sánchez, H (2002) Diccionario biográfico de psicología contemporánea, Editorial Universitaria. Universidad Ricardo Palma Lima Perú.

SIlvia, S. (2007), *presentó un estudio sobre el Clima Organizacional en el desempeño de los docentes del nivel Educación Básica del Estado Barinas.*

Tagiuri, R y Litwin, G. (1991) *Clima organizacional.* México*:* Editorial Mc Graw Hill

Tamayo, T. (2008)). *Metodología de la Investigación*, (3ª ed.). Madrid: Morata

Tobón, R.(2006) *Práctica investigativa*. (3ª ed.). Madrid: Morata

Vásquez, M. (2009) *El buen desempeño docente* México*:* Editorial Mc Graw Hill.

Venno, S (2002). *Cultura Organizacional*. Lima – Perú: Editorial Coveñas..

Villegas, H. (2011)). *Metodología de la Investigación*, Editorial San Marcos

Zárate, E (2002). *Relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral,* Editorial Escuela Española. Madrid: España.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistência

Título: Clima organizacional y desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay,2016.

Problema	Objetivos	Hipótesis
Problema General: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay,2016? Problema específico 1 ¿Cómo se relaciona las características psicológicas del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016? Problema específico 2 ¿Cómo se relaciona la integración grupal del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016? Problema específico 3 ¿Cómo se relaciona la motivación del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016? Problema específico 4 ¿Cómo se relaciona el liderazgo del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay,2016? Problema específico 5 ¿Cómo se relaciona la estructura organizacional del clima organizacional con el	**Objetivo general:** Determinar cómo el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016. Objetivo específico 1 Determinar cómo se relaciona las características psicológicas del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I. E. Nº 20395 de Chancay, 2016. Objetivo específico 2 Determinar cómo se relaciona la integración grupal del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I. E. Nº 20395 de Chancay, 2016. Objetivo específico 3 Determinar cómo se relaciona la motivación del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I. E. Nº 20395 de Chancay,2016. Objetivo específico 4 Determinar cómo se relaciona el liderazgo del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016. Objetivo específico 5 Determinar cómo se relaciona la estructura organizacional del clima organizacional con el desempeño de los docentes	**Hipótesis general:** El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016 Hipótesis específicas: Las características psicológicas del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016. Hipótesis específica 2 La integración grupal del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016. Hipótesis específica 3 La motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E.Nº 20395 de Chancay, 2016. Hipótesis específica 4 El liderazgo del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I. E.Nº 20395 de Chancay, 2016. Hipótesis específica 5 La estructura institucional del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los

Variables e indicadores

Variable X: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
I. Características psicológicas	- Actitudes - Percepciones. - Personalidad - Valores - Aprendizaje - Stress	1 - 6	5.Totalmente de acuerdo 4.De acuerdo 3.Indiferente 2. En desacuerdo 1. Altamente en desacuerdo	Excelente : <97 – 130> Muy bueno <62 – 96> Bueno: <27 – 61> Malo: <0 – 26>
II. Integración grupal dentro de la Institución	- Estructura - Procesos - Cohesión - Normas - Roles	7 - 11		
III. Motivación	- Intrínseca - Extrínseca - Transversal	12 - 14		
IV. Liderazgo	- Actitud autoritaria - Políticas - Influencia - Estilo de liderazgo - Democrático	15 - 18		
V. Estructura organizacional	- Estructura organizacional - Proposición de formas de organización - Obstáculo a la creatividad y pensamiento crítico	19 - 21		
VI: Procesos organizacionales	- Selección de personal con cualidades - Evaluación del personal - Otorgamiento de incentivos del personal - Comunicación fluida y efectiva - Iniciativa, equidad y justicia.	22 – 26		

Variable Y: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Preparación	Conoce a sus estudiantes Contenidos disciplinares			

desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016? Problema específico 6 ¿Cómo se relaciona los procesos organizacionales del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016	de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016. Objetivo específico 6 Determinar cómo se relaciona los procesos organizacionales del clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016.	docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay,2016. Hipótesis específica 6 Los procesos organizacionales del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay,2016.	para el aprendizaje de los estudiantes	Procesos pedagógicos Formación integral Planificación enseñanza Coherencia aprendizajes Recursos disponibles	1 - 10	Siempre (5) Casi siempre(4) Alguna vez (3) No sé (2) No se hace (1)	Destacado <147 - 200> Competente <94 - 146> Regular <41 - 93> Bajo <0 - 40>
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima propicio Convivencia democrática Diversidad Estudiantes críticos Uso de estrategias Recursos pertinentes Evaluación permanente	11 - 29		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa Mejora continua Aprendizaje de calidad Buenas relaciones familiares Informe resultados	30 - 35		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Procesos de aprendizaje Identidad profesional Responsabilidad profesional Ética. Honestidad Responsabilidad Compromiso socia	36 - 40		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Tipo: Básica **Diseño:** No experimental, correlacional**,** transversal **Método:** Hipotético deductivo	**Población:** La muestra es igual a la población **Tipo de muestreo:** No probabilístico, llamado también por conveniencia **Tamaño de muestra:** La muestra es de 80 docentes	**Variable X: Clima organizacional.** **Técnicas:** Encuesta **Instrumentos:** Cuestionario Ámbito de Aplicación: IE N° 20395 Chancay Forma de Administración: Individual **Variable X: Desempeño docente.** **Técnicas:** Encuesta **Instrumentos:** Cuestionario Ámbito de Aplicación: IE. N° 20395 Chancay Forma de Administración: Individual	**DESCRIPTIVA:** Descripción de variables Con frecuencias y porcentajes Estadísticos descriptivos **INFERENCIAL:** Contraste de hipótesis con Rho de Spearman

Anexo 2.

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado Profesor(a):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración: marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

NSH=No se hace	NS=No se	AV=Alguna vez	CS=Casi siempre	S=Siempre
1	2	3	4	5

N°	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	INDICES				
		N	NS	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales					
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña..					
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña..					
04	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados					
05	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes					
06	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos					
07	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes					
08	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
09	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se					

	exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
1	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad					
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	.Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos dela sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje					
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela					
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo					

	de la escuela.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados					
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

Anexo 3

Cuestionario de clima organizacional

Estimado docente el presente cuestionario tiene por finalidad evaluar el Clima organizacional de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente:

1	**Totalmente en desacuerdo**
2	**En desacuerdo**
3	**No sabe, no opina**
4	**De acuerdo**
5	**Totalmente de acuerdo**

Marque la respuesta de la escala que considere más adecuada desde su apreciación particular. Recuerde, no hay respuesta buena ni mala. Su opinión se mantendrá en el anonimato.

Se agradece su colaboración.

	CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS					
1	¿Percibe que es aislado por sus colegas porque manifiesta usted una actitud dinámica en la resolución de problemas que beneficien a la institución educativa?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
2	¿Percibe indiferencia de parte de otros colegas con respecto a la problemática de los alumnos?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
3	¿Fomenta la solidaridad ante situaciones críticas cuando se ven afectados tanto los intereses de los alumnos como docentes?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
4	¿Considera que sus colegas desarrollan a través de diversas estrategias, la práctica de valores morales entre los alumnos y padres de familia?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
5	¿Las experiencias de trabajo obtenido con sus alumnos, colegas y padres de familia le sirven para enriquecer su	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**

	capacidad de aprendizaje y ponerlo luego al servicio de la institución educativa?					
	INTEGRACIÓN GRUPAL					
6	¿Es consciente que cuando padece estrés, siente que se deterioran las relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y padres de familia?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
7	¿Aunque la estructura institucional se manifieste adversamente, promueve una mejor integración grupal dentro de la institución?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
8	¿Los diferentes procesos que se desarrollan en la institución, promueven una mejor integración grupal dentro de la institución?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
9	¿Considera usted, que a través de las diferentes acciones que se realizan en beneficio de la institución, ayudan a una mayor cohesión o mejor integración grupal entre los agentes educativos?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
10	¿Las diferentes normas que aplica la institución, fomentan una mejor integración grupal dentro de la institución?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
11	¿Cuándo el Director señala con claridad los roles que le corresponde desempeñar a los docentes, considera que está contribuyendo a una mayor cohesión o mejor integración grupal dentro de la institución?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
	MOTIVACION					
12	¿El ambiente de trabajo de la institución educativa estimula la motivación intrínseca de los docentes y los ayuda a mejorar su desempeño profesional?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
13	¿La organización y gestión de la Dirección estimula la motivación extrínseca de los docentes para mejorar su desempeño profesional dentro de la institución?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
14	¿La Dirección estimula la motivación transversal de los docentes con el fin de una mejor participación en la comunidad local, de modo que beneficie a la institución?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**

	LIDERAZGO					
15	¿Considera usted, que la actitud autoritaria del Director en la toma de decisiones influye negativamente en la iniciativa y participación de los docentes a favor de la institución?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
16	¿La aplicación ciega de las políticas educativas dentro de la institución menoscaba el liderazgo del Director?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
17	¿El liderazgo del Director influye en el buen desempeño de los docentes dentro de la institución?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
18	¿El Director desarrolla un estilo de liderazgo democrático, frente a los docentes, alumnos y padres de familia?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
	ESTRUCTURA INSTITUCIONAL					
19	¿Considera usted que la estructura organizacional del sector educación, influye en el funcionamiento de la institución?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
20	¿Considera usted, que está en capacidad de proponer una mejor forma de organización, al interior de su institución?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
21	Considera usted que la cantidad de reglas burocráticas establecidas en la institución educativa obstaculizan la creatividad y el pensamiento crítico.	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
	PROCESO ORGANIZACIONAL					
22	¿El proceso organizacional de la institución educativa, permite seleccionar al personal con las mejores cualidades para mejorar la calidad del servicio de la institución?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
23	¿El proceso organizacional de la institución educativa faculta la evaluación del personal, y actuar con justicia e imparcialidad pensando siempre mejorar la calidad del servicio de la institución?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
24	¿El proceso organizacional de la institución educativa constituye una traba para el otorgamiento de incentivos del personal, sobre todo a los que reúnen las mejores cualidades?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
25	¿El proceso organizacional de la institución educativa permite una comunicación fluida y efectiva entre el	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**

	personal, al punto que mejora la calidad del servicio de la institución?					
26	¿El proceso organizacional de la institución educativa es flexible que permite actuar con iniciativa, equidad y justicia a los docentes, cuando toman decisiones orientadas a mejorar la calidad del servicio de la institución?	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**

Anexo 4

Base datos prueba piloto: Clima organizacional

N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	It9	it10	It11	it12	it13	it14	it55	it16	it17	It18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26
1	4	3	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	5	5
3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	4
6	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3
7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
8	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	4
9	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
11	4	5	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	4	4
12	3	5	2	4	3	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	3
13	3	4	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	4	3
14	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	4
15	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	4
16	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5
17	3	5	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	3
18	5	3	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	5
19	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5
20	4	5	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	2	3	4
21	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	1	5	4
22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5
23	3	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3
24	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	5	4
25	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3

Estadísticas de fiabilidad clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	25

Anexo 5

Base datos prueba piloto: Desempeño docente

N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	It9	it10	It11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	It18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	it33	it34	it35	it16	It37	it38	It39	It40
1	4	2	4	3	1	3	3	1	2	2	2	4	3	5	5	2	4	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	5	1	1	4	5	3	3	5	3	1	3	4
2	4	4	5	5	2	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
3	4	5	5	4	2	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	2	4	4	2	5	4	2	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5
4	4	5	4	4	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2
5	4	4	3	5	1	4	5	1	2	5	3	4	5	4	4	4	3	5	1	4	5	1	2	5	1	4	5	1	5	3	5	3	1	5	5	3	5	3	3	5
6	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	4	5
7	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
8	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	3	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	1
9	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
10	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	4	5	4	5	1	4	5	1	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	1	4	5	1	3	5	1	4	5	1	3	5	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3
12	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	5	3	5	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	3	2	1	3	1	4	2
13	4	5	5	5	1	2	5	1	2	2	4	3	4	5	2	5	5	5	1	2	5	1	2	5	1	2	5	1	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4
14	4	4	5	3	1	4	3	1	3	5	4	4	3	5	4	4	5	3	1	4	3	1	3	3	1	4	3	1	1	5	3	5	3	1	5	3	1	3	4	3
15	5	4	5	5	2	5	5	2	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5	5	2	3	5	2	5	5	2	4	3	5	4	2	4	3	3	4	3	4	3
16	4	5	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	3	5	5	1	3	5	5	4	5	4	5	3
17	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	4	3	5	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3
18	4	2	4	5	2	4	5	2	5	5	3	5	3	5	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2	5	3	3	3	1	3	4	4	3	4	5	5
19	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
20	4	5	4	3	2	4	3	2	2	2	3	4	5	5	5	5	4	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	5	4	3	4	1	5	3	5	5	3	5	3
21	4	4	5	5	2	4	5	2	3	1	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	2	3	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	4	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
23	4	2	5	5	3	4	5	3	3	5	2	3	5	5	2	2	5	5	3	4	5	3	3	5	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	2	4	3	3	4	5
24	5	4	1	5	2	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	1	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	5	3
25	4	2	5	5	3	4	5	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	5	3	4	5	3	2	5	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3

Estadísticas de fiabilidad

desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	40

Anexo 6

Base datos instrumento: Clima organizacional

N°	i t1	i t2	it3	it4	it5	it6		it7	it8	It9	it10	It11		it12	it13	it14		it55	it16	it17	It18		it19	it20	it21		it22	it23	it24	it25	it26	
1	4	3	5	5	4	5	26	1	1	4	5	3	14	3	5	1	9	3	4	4	2	13	4	3	1	8	3	2	2	2	4	13
2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	5	4	4	4	17	5	5	2	12	5	5	3	5	5	23
3	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	5	5	24	3	3	4	10	5	5	4	5	19	5	4	2	11	5	4	4	5	5	23
4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	1	5	5	11	5	2	4	5	16	4	4	2	10	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	4	3	5	25	3	5	3	1	5	17	5	3	3	11	3	5	4	4	16	3	5	1	9	4	2	5	3	4	18
6	3	5	3	5	5	5	26	5	5	5	1	3	19	5	5	5	15	4	5	4	5	18	5	5	3	13	4	4	4	5	3	20
7	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	23	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	2	12	5	5	5	5	5	25
8	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	5	3	21	4	3	3	10	4	1	4	3	12	4	4	2	10	4	2	2	3	4	15
9	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	3	5	23	5	5	5	15	5	4	4	5	18	5	5	2	12	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	4	4	5	18	4	5	4	13	4	5	4	5	5	23
11	4	5	4	5	5	3	26	5	3	1	3	3	15	3	3	4	10	4	3	4	5	16	4	5	1	10	4	3	5	4	4	20
12	3	5	2	4	3	4	21	5	3	4	4	3	19	2	1	1	4	4	2	4	4	14	3	4	2	9	4	4	3	5	3	19
13	3	4	5	2	4	4	22	3	3	3	4	3	16	3	5	3	11	4	4	4	5	17	5	5	1	11	2	2	2	4	3	13
14	4	3	5	4	4	1	21	5	3	5	3	1	17	5	3	3	11	4	3	4	4	15	5	3	1	9	4	3	5	4	4	20
15	4	4	4	5	4	4	25	3	5	4	2	4	18	3	3	3	9	4	3	5	4	16	5	5	2	12	5	3	5	4	4	21
16	5	5	5	5	5	3	28	5	5	1	3	5	19	5	4	4	13	5	3	4	5	17	4	5	2	11	5	5	5	5	5	25
17	3	5	4	3	2	4	21	5	3	4	3	4	19	4	3	2	9	3	3	4	4	14	4	4	2	10	4	2	1	4	3	14
18	5	3	5	3	5	5	26	3	3	3	1	3	13	4	4	4	12	5	5	4	2	16	4	5	2	11	4	5	5	3	5	22
19	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	4	22	4	4	4	12	5	4	4	5	18	5	5	3	13	4	5	5	5	5	24
20	4	5	5	5	4	5	28	4	3	4	1	5	17	3	5	3	11	5	3	4	5	17	4	3	2	9	4	2	2	3	4	15
21	4	5	5	5	1	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	4	4	18	5	5	2	12	4	3	1	5	4	17
22	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	24	5	5	4	14	5	4	5	5	19	5	4	2	11	5	5	5	5	5	25
23	3	5	5	2	5	5	25	5	5	5	4	3	22	2	4	3	9	4	5	4	2	15	5	5	3	13	4	3	5	2	3	17
24	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	3	4	22	4	3	3	10	5	3	5	4	17	1	5	2	8	5	5	4	5	4	23
25	3	5	3	5	2	5	23	3	3	3	3	3	15	5	4	3	12	5	3	4	2	14	5	5	3	13	4	2	5	2	3	16
26	3	5	5	4	3	5	25	4	2	4	3	4	17	1	5	4	10	4	3	4	3	14	3	4	3	10	4	2	2	2	3	13
27	3	4	3	4	5	4	23	3	4	1	4	3	15	5	5	3	13	4	5	4	2	15	5	5	2	12	4	2	5	3	3	17
28	4	4	4	4	3	3	22	4	4	3	5	2	18	4	3	3	10	3	3	4	5	15	3	5	2	10	5	3	5	4	4	21
29	3	5	4	3	1	4	20	5	3	4	4	3	19	2	1	1	4	4	2	4	4	14	4	4	2	10	4	2	1	5	3	15
30	4	5	4	4	3	5	25	4	3	2	2	5	16	2	3	4	9	2	3	4	5	14	4	3	2	9	4	4	4	3	4	19
31	5	5	5	5	3	5	28	4	4	5	5	4	22	4	3	3	10	4	4	4	5	17	4	3	3	10	3	5	5	5	5	23
32	4	4	5	5	1	4	23	5	5	4	3	4	21	4	4	3	11	3	2	3	5	13	5	4	2	11	4	4	4	3	4	19
33	3	5	4	4	1	4	21	3	5	2	3	3	16	3	3	4	10	4	3	4	3	14	5	4	1	10	4	2	5	5	3	19
34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	23	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	5	2	11	5	5	5	5	5	25
35	5	4	4	5	4	5	27	4	5	4	3	3	19	5	4	5	14	3	4	4	4	15	4	4	3	11	4	3	5	4	5	21
36	3	4	4	3	1	3	18	3	3	4	3	4	17	3	3	3	9	3	3	4	5	15	3	3	2	8	4	4	4	5	3	20
37	3	4	5	3	2	4	21	5	3	4	3	4	19	4	3	4	11	4	3	4	5	16	4	4	1	9	4	4	4	5	3	20
38	3	4	5	3	3	4	22	5	3	4	3	4	19	4	3	4	11	4	3	4	5	16	4	4	1	9	4	4	4	5	3	20
39	5	4	5	4	2	4	24	5	5	5	3	4	22	4	3	5	12	4	3	5	5	17	4	3	2	9	5	4	4	5	5	23
40	3	4	5	3	3	4	22	5	3	4	3	4	19	4	3	4	11	4	3	4	5	16	4	3	1	8	4	4	4	5	3	20
41	3	4	5	3	2	4	21	5	3	4	3	4	19	4	3	4	11	4	3	4	5	16	5	3	1	9	4	4	4	5	3	20
42	3	4	5	3	3	4	22	5	3	4	3	4	19	4	3	4	11	3	3	4	5	15	4	3	2	9	4	4	4	5	3	20
43	3	4	5	3	2	4	21	5	3	4	3	4	19	4	3	4	11	3	3	4	5	15	5	3	2	10	4	4	4	5	3	20
44	3	4	5	3	3	4	22	5	3	4	3	4	19	4	3	4	11	3	3	4	5	15	4	3	2	9	3	5	4	5	3	20
45	3	4	5	3	2	4	21	5	3	4	3	4	19	5	3	4	12	3	3	4	5	15	4	3	2	9	3	5	4	5	3	20
46	5	4	5	3	3	4	24	5	2	4	3	4	18	5	3	4	12	3	3	4	5	15	4	3	2	9	3	5	4	5	5	22
47	5	4	5	3	2	3	22	5	3	4	3	4	19	5	3	4	12	3	2	4	5	14	4	3	2	9	3	5	5	5	5	23
48	5	4	5	3	3	4	24	5	3	4	3	4	19	4	3	4	11	3	2	4	5	14	4	3	2	9	3	5	4	5	5	22
49	5	4	5	4	2	4	24	5	3	3	3	4	18	4	3	4	11	3	2	4	5	14	4	3	2	9	4	5	5	5	5	24
50	3	4	5	3	3	4	22	5	4	4	3	4	20	4	3	4	11	3	3	4	5	15	4	3	2	9	4	5	4	5	3	21
51	3	4	5	3	2	4	21	5	4	5	3	4	21	4	3	4	11	5	3	4	5	17	4	3	2	9	4	5	4	5	3	21
52	5	4	5	4	3	4	25	4	3	5	3	5	20	4	5	4	13	5	2	5	5	17	4	5	2	11	4	5	5	5	5	24
53	3	5	5	3	3	4	23	5	4	4	3	5	21	4	3	4	11	4	2	5	5	16	4	3	2	9	4	5	5	5	3	22
54	3	5	5	3	3	4	23	4	3	4	3	5	19	4	3	4	11	4	3	5	5	17	5	5	2	12	4	5	4	4	3	20
55	3	5	5	3	3	4	23	5	3	4	4	5	21	4	3	4	11	4	3	5	5	17	5	5	2	12	4	5	5	5	3	22
56	3	5	5	3	3	4	23	5	3	4	4	5	21	4	4	4	12	4	3	4	5	16	5	5	1	11	4	5	5	5	3	22
57	5	4	5	5	2	5	26	2	5	5	5	5	22	4	5	5	14	4	3	4	4	15	4	5	2	11	2	4	5	5	5	21
58	3	5	5	3	3	4	23	5	3	4	4	5	21	4	4	4	12	4	3	4	5	16	4	5	1	10	4	5	5	5	3	22
59	3	4	5	3	3	4	22	5	3	4	3	5	20	4	4	4	12	4	3	4	5	16	4	5	1	10	4	5	5	4	3	21
60	3	4	5	3	2	4	21	5	3	4	3	4	19	4	4	4	12	4	3	4	5	16	4	5	1	10	4	5	5	4	3	21
61	3	5	5	4	3	4	24	5	3	4	3	4	19	4	4	4	12	4	3	4	5	16	4	5	1	10	4	5	4	5	3	21
82	3	5	5	4	2	4	23	5	3	4	3	4	19	4	4	4	12	4	2	4	5	15	4	5	1	10	4	5	4	5	3	21
63	3	5	5	4	3	4	24	5	3	4	3	4	19	4	4	4	12	4	2	4	5	15	4	5	2	11	5	5	4	5	3	22
64	5	5	4	4	2	4	24	3	5	5	3	5	21	4	3	3	10	4	4	4	5	17	4	3	2	9	4	3	4	5	5	21
65	4	3	5	5	4	5	26	1	1	4	5	3	14	3	5	1	9	3	4	4	2	13	4	3	1	8	3	2	2	2	4	13
66	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	5	4	4	4	17	5	5	2	12	5	5	3	5	5	23
67	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	5	5	24	3	3	4	10	5	5	4	5	19	5	4	2	11	5	4	4	5	5	23
68	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	1	5	5	11	5	2	4	5	16	4	4	2	10	5	5	5	5	5	25
69	4	5	4	4	3	5	25	3	5	3	1	5	17	5	3	3	11	3	5	4	4	16	3	5	1	9	4	2	5	3	4	18
70	3	5	3	5	5	5	26	5	5	5	1	3	19	5	5	5	15	4	5	4	5	18	5	5	3	13	4	4	4	5	3	20
71	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	23	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	2	12	5	5	5	5	5	25
72	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	5	3	21	4	3	3	10	4	1	4	3	12	4	4	2	10	4	2	2	3	4	15
73	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	3	5	23	5	5	5	15	5	4	4	5	18	5	5	2	12	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	4	4	5	18	4	5	4	13	4	5	4	5	5	23
75	4	5	4	5	5	3	26	5	3	1	3	3	15	3	3	4	10	4	3	4	5	16	4	5	1	10	4	3	5	4	4	20
76	3	5	2	4	3	4	21	5	3	4	4	3	19	2	1	1	4	4	2	4	4	14	3	4	2	9	4	4	3	5	3	19
77	3	4	5	2	4	4	22	3	3	3	4	3	16	3	5	3	11	4	4	4	5	17	5	5	1	11	2	2	2	4	3	13
78	4	3	5	4	4	1	21	5	3	5	3	1	17	5	3	3	11	4	3	4	4	15	5	3	1	9	4	3	5	4	4	20
79	4	4	4	5	4	4	25	3	5	4	2	4	18	3	3	3	9	4	3	5	4	16	5	5	2	12	5	3	5	4	4	21
80	5	5	5	5	5	3	28	5	5	1	3	5	19	5	4	4	13	5	3	4	5	17	4	5	2	11	5	5	5	5	5	25

Anexo 7

Base datos

Base datos instrumento: Desempeño docente

N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	It9	it10	It11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	It18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	it33	it34	it35	it16	It37	it38	It39	It40
1	4	2	4	3	1	3	3	1	2	2	2	4	3	5	5	2	4	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	5	1	1	4	5	3	3	5	3	1	3	4
2	4	4	5	5	2	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
3	4	5	5	4	2	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	2	4	4	2	5	4	2	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5
4	4	5	4	4	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2
5	4	4	3	5	1	4	5	1	2	5	3	4	5	4	4	4	3	5	1	4	5	1	2	5	1	4	5	1	5	3	5	3	1	5	5	3	5	3	3	5
6	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	4	5
7	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
8	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	3	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	1
9	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
10	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	4	5	4	5	1	4	5	1	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	1	4	5	1	3	5	1	4	5	1	3	5	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3
12	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	5	3	5	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	3	2	1	3	1	4	2
13	4	5	5	5	1	2	5	1	2	2	4	3	4	5	2	5	5	5	1	2	5	1	2	5	1	2	5	1	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4
14	4	4	5	3	1	4	3	1	3	5	4	4	3	5	4	4	5	3	1	4	3	1	3	3	1	4	3	1	1	5	3	5	3	1	5	3	1	3	4	3
15	5	4	5	5	2	5	5	2	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5	5	2	3	5	2	5	5	2	4	3	5	4	2	4	3	3	4	3	4	3
16	4	5	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	3	5	5	1	3	5	5	4	5	4	5	3
17	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	4	3	5	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3
18	4	2	4	5	2	4	5	2	5	5	3	5	3	5	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2	5	3	3	3	1	3	4	4	3	4	5	5
19	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
20	4	5	4	3	2	4	3	2	2	2	3	4	5	5	5	5	4	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	5	4	3	4	1	5	3	5	5	3	5	3
21	4	4	5	5	2	4	5	2	3	1	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	2	3	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	4	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
23	4	2	5	5	3	4	5	3	3	5	2	3	5	5	2	2	5	5	3	4	5	3	3	5	3	4	5	3	5	5	5	4	3	2	4	3	3	4	5	5
24	5	4	1	5	2	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	1	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	5	3
25	4	2	5	5	3	4	5	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	5	3	4	5	3	2	5	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3
26	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	5	4	2	4	3	4	1	5	4	4	4	3
27	4	2	5	5	2	4	5	2	2	5	3	3	4	3	4	2	5	5	2	4	5	2	2	5	2	4	5	2	4	3	4	1	4	3	5	5	3	3	4	5
28	4	5	3	5	2	5	5	2	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	2	5	5	2	3	5	2	5	5	2	3	4	4	3	5	2	4	3	2	3	3	3
29	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	5	3	5	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	3	2	1	3	1	4	2
30	4	5	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	5	4	3	2	2	5	2	3	5	4	2	3
31	4	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4
32	3	5	5	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2
33	4	3	5	4	1	4	4	1	2	5	5	3	5	4	4	3	5	4	1	4	4	1	2	4	1	4	4	1	4	3	5	2	3	3	3	3	3	4	4	3
34	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
35	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4	3	5	3	4
36	4	5	3	3	2	4	3	2	4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
37	4	5	4	4	1	4	4	1	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
38	4	5	4	4	1	4	4	1	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
39	5	5	4	3	2	5	3	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	2	5	3	2	4	3	2	5	3	2	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	3
40	4	5	4	3	1	4	3	1	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
41	4	5	5	3	1	4	3	1	4	4	5	3	4	5	3	5	5	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
42	4	5	4	3	2	4	3	2	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
43	4	5	5	3	2	4	3	2	4	4	5	3	4	5	3	5	5	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
44	4	5	4	3	2	3	3	2	5	4	5	3	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
45	4	5	4	3	2	3	3	2	5	4	5	3	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3
46	4	5	4	3	2	3	3	2	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	4	5	2	4	3	4	5	3	4	4	3	3
47	4	5	4	3	2	3	3	2	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	3	2
48	4	5	4	3	2	3	3	2	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2
49	4	5	4	3	2	4	3	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	2	4	3	2	5	3	2	4	3	2	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2
50	4	5	4	3	2	4	3	2	5	4	5	3	4	5	3	5	4	3	2	4	3	2	5	3	2	4	3	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
51	4	5	4	3	2	4	3	2	5	4	5	3	4	5	3	5	4	3	2	4	3	2	5	3	2	4	3	2	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	3
52	5	5	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	2
53	5	5	4	3	2	4	3	2	5	5	5	3	5	5	3	5	4	3	2	4	3	2	5	3	2	4	3	2	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	2
54	5	5	5	5	2	4	5	2	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	3
55	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3
56	4	5	5	5	1	4	5	1	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	1	4	5	1	5	5	1	4	5	1	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3
57	4	4	4	5	2	2	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	2	5	2	4	5	2	2	5	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3
58	4	5	4	5	1	4	5	1	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	1	4	5	1	5	5	1	4	5	1	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3
59	4	5	4	5	1	4	5	1	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	1	4	5	1	5	5	1	4	5	1	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3
60	4	5	4	5	1	4	5	1	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	1	4	5	1	5	5	1	4	5	1	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
61	4	5	4	5	1	4	5	1	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	1	4	5	1	5	5	1	4	5	1	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
62	4	5	4	5	1	4	5	1	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	1	4	5	1	5	5	1	4	5	1	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2
63	4	5	4	5	2	5	5	2	5	4	5	3	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2
64	4	5	4	3	2	4	3	2	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	4	4
65	4	2	4	3	1	3	3	1	2	2	2	4	3	5	5	2	4	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	5	1	1	4	5	3	3	5	3	1	3	4
66	4	4	5	5	2	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
67	4	5	5	4	2	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	2	4	4	2	5	4	2	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5
68	4	5	4	4	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2
69	4	4	3	5	1	4	5	1	2	5	3	4	5	4	4	4	3	5	1	4	5	1	2	5	1	4	5	1	5	3	5	3	1	5	5	3	5	3	5	3
70	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	4	5
71	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
72	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	3	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	1
73	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
74	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
75	4	5	4	5	1	4	5	1	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	1	4	5	1	3	5	1	4	5	1	3	5	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3
76	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	5	3	5	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	3	2	1	3	1	4	2
77	4	5	5	5	1	2	5	1	2	2	4	3	4	5	2	5	5	5	1	2	5	1	2	5	1	2	5	1	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4
78	4	4	5	3	1	4	3	1	3	5	4	4	3	5	4	4	5	3	1	4	3	1	3	3	1	4	3	1	1	5	3	5	3	1	5	3	1	3	4	3
79	5	4	5	5	2	5	5	2	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5	5	2	3	5	2	5	5	2	4	3	5	4	2	4	3	3	4	3	4	3
80	4	5	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	3	5	5	1	3	5	5	4	5	4	5	3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	¿Percibe que es aislado por sus colegas porque manifiesta usted una actitud dinámica en la resolución de problemas que beneficien a la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	¿Percibe indiferencia de parte de otros colegas con respecto a la problemática de los alumnos?	✓		✓		✓		
3	¿Fomenta la solidaridad ante situaciones críticas cuando se ven afectados tanto los intereses de los alumnos como docentes?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que sus colegas desarrollan a través de diversas estrategias, la práctica de valores morales entre los alumnos y padres de familia?	✓		✓		✓		
5	¿Las experiencias de trabajo obtenido con sus alumnos, colegas y padres de familia le sirven para enriquecer su capacidad de aprendizaje y ponerlo luego al servicio de la institución educativa?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN GRUPAL							
6	¿Es consciente que cuando padece estrés, siente que se deterioran las relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y padres de familia?	✓		✓		✓		
7	¿Aunque la estructura institucional se manifieste adversamente, promueve una mejor integración grupal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted, que los diferentes procesos que se desarrollan en la institución, promueven una	✓		✓		✓		

	mejor integración grupal dentro de la institución?							
9	¿Considera usted, que a través de las diferentes acciones que se realizan en beneficio de la institución, ayudan a una mayor cohesión o mejor integración grupal entre los agentes educativos?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted, que las diferentes normas que aplica la institución, fomentan una mejor integración grupal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿Cuándo el Director señala con claridad los roles que le corresponde desempeñar a los docentes, considera que está contribuyendo a una mayor cohesión o mejor integración grupal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3:MOTIVACION							
12	¿Cree usted que el ambiente de trabajo de la institución educativa estimula la motivación intrínseca de los docentes y los ayuda a mejorar su desempeño profesional?	✓		✓		✓		
13	¿Cree usted que la organización y gestión de la Dirección estimula la motivación extrínseca de los docentes para mejorar su desempeño profesional dentro de la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Cree usted que la Dirección estimula la motivación transversal de los docentes con el fin de una mejor participación en la comunidad local, de modo que beneficie a la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4:LIDERAZGO							
15	¿Considera usted, que la actitud autoritaria del Director en la toma de decisiones influye negativamente en la iniciativa y participación de los docentes a favor de la institución?	✓		✓		✓		

16	¿Cree usted, que la aplicación ciega de las políticas educativas dentro de la institución menoscaba el liderazgo del Director?	✓		✓		✓		
17	¿Cree usted, que el liderazgo del Director influye en el buen desempeño de los docentes dentro de la institución?	✓		✓		✓		
18	¿Cree usted que el Director desarrolla un estilo de liderazgo democrático, frente a los docentes, alumnos y padres de familia?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5:ESTRUCTURA INSTITUCIONAL							
19	¿Considera usted que la estructura organizacional del sector educación, influye en el funcionamiento de la institución?	✓		✓		✓		
20	¿Considera usted, que está en capacidad de proponer una mejor forma de organización, al interior de su institución?	✓		✓		✓		
21	Considera usted que la cantidad de reglas burocráticas establecidas en la institución educativa obstaculizan la creatividad y el pensamiento crítico.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 6:PROCESO ORGANIZACIONAL							
22	¿El proceso organizacional de la institución educativa, permite seleccionar al personal con las mejores cualidades para mejorar la calidad del servicio de la institución?	✓		✓		✓		
23	¿El proceso organizacional de la institución educativa faculta la evaluación del personal, y actuar con justicia e imparcialidad pensando siempre mejorar la calidad del servicio de la institución?	✓		✓		✓		
24	¿El proceso organizacional de la institución							

	educativa constituye una traba para el otorgamiento de incentivos del personal, sobre todo a los que reúnen las mejores cualidades?	✓		✓		✓		
25	¿El proceso organizacional de la institución educativa permite una comunicación fluida y efectiva entre el personal, al punto que mejora la calidad del servicio de la institución?	✓		✓		✓		
26	¿El proceso organizacional de la institución educativa es flexible que permite actuar con iniciativa, equidad y justicia a los docentes, cuando toman decisiones orientadas a mejorar la calidad del servicio de la institución?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta criterios de Validez.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chacón Sánchez Segundo Heraclito **DNI:** 08600198

Especialidad del Validador. METODOLOGO, DOCENTE INVESTIGADOR UNI

[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

17 de Abril del 2017

Dr. Ing. Heráclito Chacón Sánchez
DOCENTE INVESTIGADOR
Esc. Postgrado: UNI - UNMSM - UPCH - UCV.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña..	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña..	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	✓		✓		✓		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		

13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	✓		✓		✓		
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	✓		✓		✓		
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	✓		✓		✓		
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
20	.Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos dela sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	✓		✓		✓		
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	✓		✓		✓		
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓		✓		✓		
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							

30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	✓		✓		✓		
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓		
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	✓		✓		✓		
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓		
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	✓		✓		✓		
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	✓		✓		✓		
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta criterios de Validez

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chacón Sánchez Segundo Heráclito **DNI:** 08600198

Especialidad del Validador METODÓLOGO, DOCENTE INVESTIGADOR UNI

[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

17 de Abril del 2017

Dr. Ing. Heráclito Chacón Sánchez
DOCENTE INVESTIGADOR
Esc. Posgrado: UNI - UNMSM - UPCH - UCV.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	¿Percibe que es aislado por sus colegas porque manifiesta usted una actitud dinámica en la resolución de problemas que beneficien a la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	¿Percibe indiferencia de parte de otros colegas con respecto a la problemática de los alumnos?	✓		✓		✓		
3	¿Fomenta la solidaridad ante situaciones críticas cuando se ven afectados tanto los intereses de los alumnos como docentes?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que sus colegas desarrollan a través de diversas estrategias, la práctica de valores morales entre los alumnos y padres de familia?	✓		✓		✓		
5	¿Las experiencias de trabajo obtenido con sus alumnos, colegas y padres de familia le sirven para enriquecer su capacidad de aprendizaje y ponerlo luego al servicio de la institución educativa?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN GRUPAL							
6	¿Es consciente que cuando padece estrés, siente que se deterioran las relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y padres de familia?	✓		✓		✓		
7	¿Aunque la estructura institucional se manifieste adversamente, promueve una mejor integración grupal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted, que los diferentes procesos que se desarrollan en la institución, promueven una	✓		✓		✓		

	mejor integración grupal dentro de la institución?							
9	¿Considera usted, que a través de las diferentes acciones que se realizan en beneficio de la institución, ayudan a una mayor cohesión o mejor integración grupal entre los agentes educativos?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted, que las diferentes normas que aplica la institución, fomentan una mejor integración grupal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿Cuándo el Director señala con claridad los roles que le corresponde desempeñar a los docentes, considera que está contribuyendo a una mayor cohesión o mejor integración grupal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3:MOTIVACION							
12	¿Cree usted que el ambiente de trabajo de la institución educativa estimula la motivación intrínseca de los docentes y los ayuda a mejorar su desempeño profesional?	✓		✓		✓		
13	¿Cree usted que la organización y gestión de la Dirección estimula la motivación extrínseca de los docentes para mejorar su desempeño profesional dentro de la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Cree usted que la Dirección estimula la motivación transversal de los docentes con el fin de una mejor participación en la comunidad local, de modo que beneficie a la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4:LIDERAZGO							
15	¿Considera usted, que la actitud autoritaria del Director en la toma de decisiones influye negativamente en la iniciativa y participación de los docentes a favor de la institución?	✓		✓		✓		

16	¿Cree usted, que la aplicación ciega de las políticas educativas dentro de la institución menoscaba el liderazgo del Director?	✓		✓		✓		
17	¿Cree usted, que el liderazgo del Director influye en el buen desempeño de los docentes dentro de la institución?	✓		✓		✓		
18	¿Cree usted que el Director desarrolla un estilo de liderazgo democrático, frente a los docentes, alumnos y padres de familia?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5:ESTRUCTURA INSTITUCIONAL							
19	¿Considera usted que la estructura organizacional del sector educación, influye en el funcionamiento de la institución?	✓		✓		✓		
20	¿Considera usted, que está en capacidad de proponer una mejor forma de organización, al interior de su institución?	✓		✓		✓		
21	Considera usted que la cantidad de reglas burocráticas establecidas en la institución educativa obstaculizan la creatividad y el pensamiento crítico.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 6:PROCESO ORGANIZACIONAL							
22	¿El proceso organizacional de la institución educativa, permite seleccionar al personal con las mejores cualidades para mejorar la calidad del servicio de la institución?	✓		✓		✓		
23	¿El proceso organizacional de la institución educativa faculta la evaluación del personal, y actuar con justicia e imparcialidad pensando siempre mejorar la calidad del servicio de la institución?	✓		✓		✓		
24	¿El proceso organizacional de la institución							

	educativa constituye una traba para el otorgamiento de incentivos del personal, sobre todo a los que reúnen las mejores cualidades?	✓		✓		✓		
25	¿El proceso organizacional de la institución educativa permite una comunicación fluida y efectiva entre el personal, al punto que mejora la calidad del servicio de la institución?	✓		✓		✓		
26	¿El proceso organizacional de la institución educativa es flexible que permite actuar con iniciativa, equidad y justicia a los docentes, cuando toman decisiones orientadas a mejorar la calidad del servicio de la institución?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay preferencias para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Joaquín Vértiz Osores **DNI:** 16735422

Especialidad del Validador Metodólogo

[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

21 de Abril del 2017

Dr. Joaquín Vértiz Osores
Docente - Investigador
C.B.P. 4789

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña..	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña..	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	✓		✓		✓		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		

13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	✓		✓		✓		
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	✓		✓		✓		
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	✓		✓		✓		
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
20	.Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos dela sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	✓		✓		✓		
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	✓		✓		✓		
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓		✓		✓		
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							

30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	✓		✓		✓		
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓		
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	✓		✓		✓		
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓		
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	✓		✓		✓		
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	✓		✓		✓		
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Joaquín Véritz Osores **DNI:** 16735422

Especialidad del Validador: Metodólogo

[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

21 de Abril del 2017

Dr. Joaquín Véritz Osores
Docente - Investigador
C.B.P. 4789

Firma del Experto Informante.
Especialidad

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Nº 20395 Chancay, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

MAESTRA EN GESTION PÚBLICA

AUTOR:

Br. Ana María Asunción Díaz Zúñiga

Anitalove86@hotmail.com

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control Administrativo

LIMA-PERÚ

2017

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre del clima organizacional con el desempeño docente en la institución educativa Nº 20395 Chancay, 2016". Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables clima organizacional y desempeño docente. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tiene la validez y confiabilidad. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra de investigación estuvo constituida por 80 docentes de la institución educativa Nº 20395 de Chancay, 2016, el muestreo no probabilístico e intencional. La metodología empleada fue el método de investigación científica de enfoque hipotético deductivo. Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.958$, $p< 0.05$) y directamente proporcional, entre clima organizacional y desempeño docente; de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016. Palabras Clave: Clima organizacional y Desempeño docente

ABSTRACT The present work of investigation had as aim determine the degree of relation between of the climate organizacional with the educational performance in the educational institution N º 20395 Chancay, 2016 ". The instruments that were in use were questionnaires in Likert's scale for the variables climate organizacional and educational performance. These instruments were submitted to the respective analyses of reliability and validity, which determined that the questionnaires it has the validity and reliability The realized investigation was of quantitative approach, of type basic, with a not experimental design, correlacional of transverse court. The sample of investigation was constituted by 80 teachers of the educational institution N º 20395 of Chancay, 2016, the sampling not probabilístico and intentionally. The used methodology was the method of scientific investigation of hypothetical deductive approach. The results demonstrate a statistically significant, very high relation ($r = 0.958$, $p <0.05$) and directly proportionally, between climate organizacional and educational performance; of the Educational Institution N º 20395 of Chancay, 2016 *Key Words*: Climate organizacional and educational Performance

INTRODUCCION

Antecedentes Internacionales

Becerra (2014), en su Tesis: Relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesores de tiempo parcial de una Institución de Educación Superior en la Universidad de las Américas de Puebla México. Su objetivo fue describir el clima organizacional, la satisfacción laboral y medir la correlación entre ambas variables. El metodo fue hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo y un diseño no exprimental, correlacional transversal. La muestra esta conformada por 120 docentes, a quienes se le aplicó los cuestionarios en la escala de likert. Los resultados del estudio de las variables evidencian que el 35.00% de los docentes encuestados poseen un nivel bueno en el clima organizacional. Entre las conclusiones encontramos una relación lineal estadísticamente significativa alta (rs= 0.850, p<0.05) entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Se concluyó que existe una distancia significativa entre lo que se planifica y los logros institucionales debido a la existencia de un clima institucional inadecuado. Se sugiere que la organización desarrolle un mejor clima institucional para mantener a sus trabajadores satisfechos, caso contrario la empresa sufrirá pérdidas. (p. 17)

Álvarez (2012) en su investigación titulada: Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución, (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo fue determinar la asociación entre clima Organizacional y el buen desempeño. La metodología empleada es hipotético deductivo, diseño no experimental, correlacional transversal. Se utilizó una muestra de 120 docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, a quienes se les aplicó dos cuestionarios en la escala de Likert. Los resultados del estudio determinaron que el 43.60% de docentes encuestados registran un nivel bueno en la dimensión liderazgo del clima organizacional, habiendo carencia de un clima participativo y proactivo. Concluimos que hay una relación estadística alta (rs= 0.784, p< 0.05) entre clima organizacional y el buen desempeño de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. (p. 16)

Clima organizacional

El clima organizacional de una empresa, se ve reflejado en el comportamiento de sus empleados y este a su vez influye directamente en la satisfacción y la productividad de los trabajadores. (Goncalves, 1997, p. 12). El clima organizacional de la institución educativa, está caracterizado por sus dimensiones e indicadores que se estudiaron a través de encuestas a los directivos y docentes, sobre las características Psicológicas, Integración grupal dentro de la organización, motivación, liderazgo, estructura institucional y procesos organizacionales; analizados por sus índices: 5. Totalmente de acuerdo, 4. De acuerdo, 3. No sabe, no opina, 2. En desacuerdo, 1. Totalmente en desacuerdo

Desempeño docente

Se entiende por desempeño el cumplir con las funciones asignadas de los profesores, que se encuentran determinados por circunstancias asociadas al mismo profesor, a los estudiantes y al contexto. El buen desempeño docente se manifiesta en los conocimientos que posee el docente, sus potencialidades, la manera en la que se desenvuelve y los logros que obtiene.(Minedu, 2012 p.29). Para medir la variable se hace en base a sus dimensiones de donde se desprenden sus indicadores los cuales vienen a ser los ítems que serán indagadas a través de una encuesta a los directivos y docentes, en cuanto a preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; procesados a través de sus índices: 5. Siempre, 4. Casi siempre, 3. Alguna vez, 2. No sé, 1. No se hace

Problema general ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay,2016? **Hipótesis General** El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay, 2016. **Objetivo General.** Determinar cómo el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño de los docentes de la I.E. Nº 20395 de Chancay ,2016.

.**METODOLOGIA Metodología** El método de investigación de la presente

investigación fue el hipotético deductivo. Según Rosales 1988 (citado en Quispe, 2011) en referencia al método hipotético deductivo, nos señala: Este método hipotético deductivo permite probar la verdad o falsedad de Las Hipótesis, que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general Al respecto Arias (2006), definió a la metodología como el: "Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas"(p. 16). Este método se basó en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema. **Tipo de estudio, e**l presente trabajo de investigación es básico, a l respecto Villegas et al (2011), señalaron: En lo que a investigación básica se refiere, podemos decir que se trata de los problemas teóricos, sustantivos o específicos, para describir, explicar, predecir determinada realidad o un aspecto de ella. Se trata de sustentar de construir una nueva teoría general de la educación, de sustentar teóricamente la naturaleza social de la educación (p. 87). **Diseño** El diseño de esta investigación es no experimental, de corte transversal. Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señala al respecto**:** "La investigación no experimental o expost-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señala al respecto**:** "La investigación no experimental o expost-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". **Población** En el presente estudio, la población censal estuvo conformada por 80 docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016. **Técnicas de recolección de datos.** La etapa de recolección de datos en el estudio se realizó mediante la técnica de la encuesta. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) "la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento" (p.216). **Instrumentos de recolección de datos.** Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el instrumento refirieron que: "Es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente" (p. 200). **Métodos de análisis de datos:** Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. El

análisis descriptivo se elaboraron tablas que describieron los resultados finales de las variables y sus dimensiones, además se presentaron tablas de contingencia que relacionan a las dos variables con su respectivo gráfico de barras tridimensionalesse utilizando el software estadístico SPSS, 23. **RESULTADOS. Hipótesis general** El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

Tabla 1.
Coeficiente de correlación de Spearman: clima organizacional y desempeño docente

Correlaciones			Desempeño docente	Clima organizacional
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,958**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,958**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta (r= 0.958) y directamente proporcional, entre clima organizacional y desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general.

Hipótesis específica 1

H1: Las características psicológicas del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

Tabla 2.
Coeficiente de correlación de Spearman: características psicológicas y desempeño docente

Correlaciones			Características Psicológicas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Características Psicológicas	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta (r= 0.689) y directamente proporcional, entre las características psicológicas del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 2

H1: La integración grupal del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay,2016.

Tabla 3.

Coeficiente de correlación de Spearman: Integración grupal dentro de la institución y desempeño docente

Correlaciones			Integración grupal dentro de la institución	Desempeño docente
Rho de Spearman	Integración grupal dentro de la institución	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta (r= 0.715) y directamente proporcional, entre la integración grupal del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 2.

Hipótesis específica 3

H1: La motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay,2016.

Tabla 4.

Coeficiente de correlación de Spearman: Motivación y desempeño docente

Correlaciones

			Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, moderada (r= 0.682) y directamente proporcional, entre la motivación del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 3

Hipótesis específica 4

H1: El liderazgo del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

Tabla 5.

Coeficiente de correlación de Spearman: liderazgo y desempeño docente

Correlaciones			Liderazgo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta (r= 0.733) y directamente proporcional, entre el liderazgo del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 4.

Hipótesis específica 5

La estructura organizacional del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

Tabla 6.

Coeficiente de correlación de Spearman: estructura organizacional y desempeño docente

Correlaciones			Estructura institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta (r= 0.718) y directamente proporcional, entre la estructura organizacional del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 5.

Hipótesis específica 6

Los procesos organizacionales del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016.

Tabla 7.

Coeficiente de correlación de Spearman: procesos organizacionales y desempeño docente

Correlaciones			Procesos organizacionales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Procesos organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta (r= 0.763) y directamente proporcional, entre los procesos organizacionales del clima organizacional y el desempeño docente; asimismo, debido a que el p_valor < 0.05 se acepta la hipótesis específica 6.

5**. DISCUSIÓN.** Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 17, utilizando la técnica estadística predictiva con el programa SPSS versión 23 utilizado para el contraste de la hipótesis general; los resultados obtenidos por el coeficiente rho de Spearman, muestran una relación estadísticamente significativa, muy alta (r= 0.958) y directamente proporcional, entre clima organizacional y desempeño docente. Asimismo, como p-valor < 0,05, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis general; este resultado es similar al estudio realizado por Becerra (2014), donde se encontró que existe una relación significativa alta (r = 0.850, p<0,05) entre clima organizacional y satisfacción laboral en profesores de tiempo parcial de una Institución de Educación Superior

Conclusiones. Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general usando la técnica estadística predictiva con el uso del SPSS versión 23, se cumplió con el objetivo general y los resultados a través de la aplicación del estadístico rho Spearman, muestran que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre El Clima Organizacional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, 2016. (rs = 0. 958, p< 0.05).

Segunda: Haciendo el contraste de la hipótesis específica 1 y usando la respectiva técnica estadística predictiva con el SPSS versión 23, se logró cumplir con el objetivo específico 1, y los resultados del rho Spearman, indican que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre las características psicológicas del clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay 2016. (rs = 0.689, p< 0.05).

Tercera: En el contraste de la hipótesis específica 2 usando la estadística predictiva con el uso del SPSS versión 23, se cumplió con el objetivo específico 2, y los resultados del rho Spearman, evidenciaron que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre la integración grupal del clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay 2016 (rs = 0.715, p< 0.05).

. **Cuarta** Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3 utilizando la técnica estadística predictiva con el SPSS versión 23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 3, y los resultados del rho Spearman, dan cuenta que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre la motivación del clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay 2016 (rs = 0.682, p< 0.05).

Quinta: Cuando se hizo el contraste de la hipótesis específica 4 usando la técnica estadística predictiva del SPSS versión 23, se ha logró cumplir con el objetivo específico 4, y los resultados del rho Spearman, evidencian que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre el liderazgo del clima organizacional y el

desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay 2016 (rs = 0.733, p< 0.05).

Sexta: El contraste de la hipótesis específica 5 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 5, los resultados del rho Spearman, orientan que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre la estructura organizacional del clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay, (rs = 0.718, p< 0.05).

Séptima: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 6 usando la técnica estadística predictiva con el programa estadístico SPSS versión 23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 6, donde los resultados del rho Spearman, evidencian que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre Los procesos organizacionales del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nº 20395 de Chancay 2016 (rs = 0.763, p< 0.05).

REFERENCIAS

Álvarez, S, (2001) *Gestión educativa enfoques y procesos.* Editorial San Marcos. Lima: Perú.

.Becerra, H. (2014) *Relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesores de tiempo parcial de una Institución de Educación Superior en la* Universidad de las Américas de Puebla México

Cóncalves, M (1997), *Comportamiento Organizacional* Octava edición, México, D.F.: Prentice Hall.

Kerlinger, F (2008). *Investigación del comportamiento* México*:* Editorial Mc Graw Hill.

Quispe, F. (2011).). *Metodología de la Investigación* (3ª ed.). Madrid: Morata