



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones  
Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Mamani Mamani, Janeth Roxana ([orcid.org/0009-0002-3387-0048](https://orcid.org/0009-0002-3387-0048))

**ASESOR:**

Mg. Flores Paredes Alcides ([orcid.org/0000-0001-6355-413X](https://orcid.org/0000-0001-6355-413X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO - PERÚ

2015

## **Dedicatoria**

Este trabajo es dedicado a mi familia por su apoyo incondicional, por confiar en mi lo que ha contribuido a la consecución de este logro.

## **Agradecimiento**

A Dios por haberme iluminado a lo largo de mi carrera, por ser mi soporte en todo momento y por brindarme una vida llena de felicidad.

Le doy gracias a mis padres por su apoyo moral en todo momento, y por haberme dado la oportunidad de tener una buena educación en el transcurso de mi vida.

A mis hijos por darme fuerzas y motivos para luchar y salir adelante, por ellos todo mi esfuerzo y dedicación.

La Autora

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES PAREDES ALCIDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015", cuya autora es MAMANI MAMANI, JANETH ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 30 de junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Mg. Flores Paredes Alcides DNI: 01341781 ORCID: 0000-0001-6355-413X	Por:

**Nota:** Firmado por Doc. Manuel José Peñalver Higuera; Coordinador de Investigación Escuela de postgrado Trujillo. (RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 016-2024-UCV-VRA-EPG/D)

## Declaratoria de Originalidad del Autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MAMANI MAMANI JANETH ROXANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MAMANI MAMANI JANETH ROXANA DNI: 43439113 ORCID: 0009-0002-3387-0048	Firmado electrónicamente por: JMAMANI26 el 04-07- 2024 17:01:45

Código documento Trilce: INV - 1618696

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	18
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Poblaciones docentes	<b>27</b>
Tabla 2. Variables, fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de datos	<b>29</b>
Tabla 3. Prueba de normalidad	<b>32</b>
Tabla 4. Correlación entre las variables clima organizacional y desempeño docente	<b>33</b>
Tabla 5. Correlación entre Responsabilidad y preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<b>34</b>
Tabla 6. Correlación entre relaciones y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<b>35</b>
Tabla 7. Correlación entre desafíos y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<b>36</b>
Tabla 8. Correlación entre identidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente	<b>37</b>

## Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015, se utilizó el tipo de investigación: básica, según su diseño: descriptivo correlacional, según su carácter o enfoque: cuantitativa, con la aplicación de dos cuestionarios, uno por cada variable, aplicado a la población conformada por 63 docentes. Se empleó el coeficiente  $r$  de Pearson para realizar el análisis y comparación de los hallazgos. Los resultados de la aplicación de los instrumentos muestran que el promedio del clima organizacional (44.06) es ligeramente menor que el del desempeño docente (47.30). Sin embargo, ambos promedios se consideran "BUENOS" según el baremo correspondiente. En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, los promedios de responsabilidad (10.57), relaciones (10.50), desafío (10.61), e identidad (12.36) son similares, excepto por esta última dimensión que es más alta. Concluyendo que el coeficiente  $r$  de Pearson obtenido ( $r = 1.01$ ) es correlación positiva, existe relación directa entre la variable clima organizacional y la variable desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015, quedando así demostrada la Hipótesis alternativa.

Palabras clave: clima, desempeño, docente, educativas, organizacional, primarias.

## **Abstract**

This study aimed to determine the relationship between organizational climate and teaching performance in Primary Educational Institutions in Huancané, Puno - 2015. The research type was basic, with a descriptive correlational design, and a quantitative approach. Two questionnaires were used, one for each variable, applied to a population of 63 teachers. Pearson's correlation coefficient ( $r$ ) was used for analysis and comparison of findings. Results show that the average organizational climate score (44.06) is slightly lower than teaching performance (47.30). However, both averages are considered "GOOD" according to the corresponding scale. Regarding organizational climate dimensions, responsibility (10.57), relationships (10.50), challenge (10.61), and identity (12.36) scores are similar, except for identity, which is higher. The Pearson correlation coefficient obtained ( $r = 1.01$ ) indicates a positive correlation, demonstrating a direct relationship between organizational climate and teaching performance in Primary Educational Institutions in Huancané, Puno - 2015, thus supporting the alternative hypothesis..

Keywords: climate, performance, teaching, educational, organizational, primary.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El escenario mundial se encuentra en completa evolución y dinamismo, mostrando constantes cambios a nivel social, con gran incidencia en el sector educación, evidenciándose un poderoso impacto dentro de su clima organizacional, puesto que a medida que se gestan transformaciones, estas se van acoplando dentro del sistema de educación, teniendo repercusión en el desempeño docente (Velázquez, 2013).

En este sentido, se considera que el clima organizacional se asume como un elemento determinante de la dinámica interna de las instituciones, puesto que se establece a través de la percepción que tengan los trabajadores con respecto a su entorno de trabajo (Robbins, 2013). En relación, este se plantea como aspecto de mucha trascendencia para el desarrollo eficiente, efectivo y eficaz del desempeño laboral, siendo muy significativa en el escenario educativo.

El desempeño docente, indica ser las acciones ejecutadas por los colaboradores del gremio docente para hacer posible el logro de sus metas asignadas (Pérez, 2012). Dentro del contexto de educación, este elemento posee especial relación con la productividad del docente en su espacio de trabajo, siendo su desarrollo fundamental para que se alcance una aplicación satisfactoria del proceso enseñanza aprendizaje.

El Perú es un país en desarrollo, en el cual la educación es asumida como un reto, puesto que debido a su geografía y la naturaleza de sus pobladores se establecen diferentes dinámicas de trabajo, la cual origina diversos tipos de clima organizacional a nivel institucional, el cual en muchas oportunidades pudiera tener incidencia notable en el desempeño laboral del docente (Torres y Zegarra, 2015). En Puno es de conocimiento la existencia de diversas instituciones dedicadas a la educación primaria, el cual es el caso de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, donde se ha notado con preocupación la existencia de una posible situación problema en su clima organizacional, la cual pudiese estar siendo ocasionada por una posible sobrecarga de trabajo a nivel institucional, escasas relaciones interpersonales y limitada comunicación en la planta profesoral con incidencia en su desempeño docente.

Ante tales planteamientos surge la idea de desarrollar la presente investigación focalizada en las variables clima organizacional y el desempeño docente de las

Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015. Debido a que docentes de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, presentan un clima organizacional poco adecuado con incidencia en el desempeño docente, se desarrolló el presente estudio. Donde se ha propuesto como propósito incentivar a los docentes a que fortalezcan este elemento en pro de lograr potenciar su ejercicio profesional y trabajan en función de consolidar estructuras organizativas y el mejoramiento continuo, con buenas relaciones y convivencia.

Bajo este contexto, surge como pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre del clima organizacional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015? Y como preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre de la responsabilidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015? ¿Cuál es la relación entre las relaciones y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015? ¿Cuál es la relación entre el desafío y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015? ¿Cuál es la relación entre la identidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015?

El presente estudio se justifica porque por medio de la acelerada dinámica social que experimenta la sociedad, se visualizan diversas realidades que son capaces de influir de manera inadecuada y conflictiva en el clima organizacional de las instituciones. Siendo por ello que estas transformaciones ocasionan que las organizaciones ya sean oficiales o privadas presenten la necesidad de estimar criterios propios basados en el respeto, valoración y desarrollo de su personal, en pro de fortalecer lazos de empatía, cordialidad, confianza y aprecio dentro de su dinámica estructural.

El clima organizacional, refiere a una característica propia que es alusiva a la individualidad de una organización, la cual es influyente en su dinámica y el logro de sus objetivos. Siendo por ello, que su estudio es un hecho de relevancia en cuanto proporcionara información valiosa como retroalimentación de sus procesos, dando la posibilidad de corregir procesos, fortalecer desempeño, valorar esfuerzos, entre otras.

En correspondencia, se determina que, de acuerdo a las dificultades conocidas dentro del contexto de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, se ha constituido la motivación del estudio de la variable clima organizacional, para lo cual se desarrollara el abordaje del ejercicio del profesor, al ser un factor asociado a esta y que pudiera tener implicancia o no en el desempeño docente. En este sentido se explican elementos claves que justifican su estudio: Conveniencia: el cual es un proceso que implica el compartir dentro del ambiente laboral, siendo el que determina las percepciones positivas o negativas de los actores laborales dentro de una trama en específica. Relevancia Social: por medio del presente trabajo se evidencia la importancia de esta investigación por cuanto permite que se atiendan variables de relevancia para las organizaciones, para evitar se distorsione su dinámica interna y afecte el rendimiento de las mismas. Implicancias Prácticas: esta investigación ha sido muy significativa al permitir enriquecer las relaciones humanas desarrolladas dentro del ámbito organizativa, implementando aspectos como la comunicación efectiva como aspecto determinante del clima organización y el desempeño docente.

Valor Teórico: Por medio de este elemento se busca dar a comprender el comportamiento de las personas que prestan servicio dentro de un contexto organizacional (Litwin y Stringer, 1968). Utilidad metodológica: se trata de una investigación que posee objetividad y es capaz de suministrar de técnicas, estrategias y herramientas para atender el desarrollo de las variables y su canalización positiva dentro de la dinámica laboral. Se debe mencionar que de manera particular este trabajo, ha sido de importancia para poner en práctica conocimientos metodológicos y lograr verificación de técnicas y estrategias funcionales para atender el abordaje de las variables objeto de estudio.

Por tanto, el principal objetivo de investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015. Y los objetivos específicos: Determinar la relación entre la responsabilidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015 Determinar la relación entre las relaciones y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015. Determinar la relación entre el desafío y la gestión de la escuela articulada

a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015. Determinar la relación entre la identidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.

Se formuló como hipótesis general de investigación: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015

Y, las hipótesis específicas: Existe relación estadísticamente significativa entre la responsabilidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015. Existe relación estadísticamente significativa entre relaciones y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015. Existe relación estadísticamente significativa entre el desafío y la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015. Existe relación estadísticamente significativa entre la identidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.

En otro contexto, haciendo referencia a los antecedentes que dan sustento a la investigación, a nivel internacional se han seleccionado los estudios de Paredes (2012) desarrollaron un estudio referido a la incidencia del clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores municipales de la población de Choloma, cuyo número fue de 355 trabajadores, cuyo tamaño muestral determinado arrojó un total de 154 encuestados. La recabación de los datos se desarrolló aplicando el cuestionario como instrumento, al cual se le calculó una confiabilidad por medio de alfa cronbach reflejando un valor de 0.928. Se destaca que los instrumentos asumidos para este abordaje fueron el cuestionario de clima institucional y de satisfacción laboral, desarrollado por el autor. Entre los resultados se conoció que el clima institucional en la institución objeto de estudio fue desfavorable según el 61% según datos aportados por los trabajadores, respecto a la satisfacción laboral también fue calificada como desfavorable en un 82%. Asimismo, al cruzar las

variables este arrojo la existencia de una relación con significancia estadística entre ellas, dándose a notar la influencia negativa que puede surgir entre las variables convocadas.

Por su parte, Ojeda (2013), dentro de su estudio abordó el tema del clima institucional en instituciones educativas, involucraron a 20 colegios, participando solo 17 de ellos, donde se obtuvo una muestra de 125 personas, logrando solo aplicarse 118 instrumentos finalmente. Con relación al cuestionario se destaca que su confiabilidad fue establecida a través del alfa cronbach arrojando un valor de 0.965, determinándose así que el cuestionario ECL se adaptaba de manera satisfactorio para establecer el abordaje de los colegios de primaria en el contexto de Guanajuato, México. Entre los resultados se ha establecido que el clima institucional dentro de la población convocada se ha considerado como bueno, obteniendo un promedio de 39.7., resaltándose que de 10 dimensiones asumidas solo un total de 6 reflejaron una valoración entre 4 a 4.5; administración, trabajo personal, sinergia, monitoreo, orgullo y retroalimentación. Asimismo, se evaluaron los siguientes puntos cuyas calificaciones oscilan entre 3.5 a 3.9, siendo estas; infraestructura, costumbres, capacitación y difusión. Por último, se destaca que la dimensión desarrollo se reflejó como la más baja con una calificación de 2.8883. Respecto a los resultados se resaltó que dentro del estadio el género se distribuyó de la siguiente manera; 70.3% femenino y un 29.7% masculino. Asimismo, se estableció que el nivel del clima organizacional dentro de esta comunidad era bueno en un 39.7 puntos de un máximo total de 50.

Mientras que a nivel nacional se han seleccionado los estudios de Perez (2012), en su estudio relacionado con la determinación del clima organizacional y desempeño del docente en colegios de Ventanilla, se abordó un total de 100 docentes como muestra. Para coleccionar datos, el instrumento aplicado fue el de clima Institucional validado por Pérez (2010) a través del juicio de expertos, con una fiabilidad de 0.948 (alfa cronbach). Respecto a desempeño docente, el cuestionario que se empleo fue sometido a validación por Salluca (2010), obteniendo una V de Aiken de 0.98 y fiabilidad de 0.915. Entre los hallazgos se demostró que el clima organizacional se valoró en un 36% como bueno en correspondencia con los encuestados y el desempeño docente en un 59% bueno. Al estudiar su asociación se reveló el desarrollo de una interrelación media y

positiva entre las variables determinadas foco de atención del estudio. Se resalta una interrelación media y positivamente significativa con respecto a; desafío, retroalimentación, seguridad, responsabilidad en correspondencia con el desempeño docente.

Aguado (2012), desarrollo una indagación referida al clima institucional de un colegio en Ventanilla según la percepción de los profesores, la muestra disponible fueron 57 docentes. El instrumento empleado para el abordaje fue el cuestionario titulado clima institucional, validado por el mismo autor, el cual obtuvo una V de Aiken de .875, y una fiabilidad aceptable .75. Entre los resultados expresados a través de la culminación del abordaje, se aludió a la determinación de que el nivel del clima organizacional se estableció como aceptable, expresando los maestros que su ambiente laboral brindaba las posibilidades de sentirse satisfechos y cubrir necesidades sentidas. También se resaltó que con relación a la dimensión estructura esta fue valorada como aceptable, mencionándose por parte de los docentes que se registra una aceptación y cumplimiento regular de las normativas y procedimientos institucionales. Respecto a la dimensión recompensa ha sido referida como aceptable, puesto expresan recibir ciertas motivaciones para reforzar su esfuerzo y labor. En cuanto a la dimensión relaciones esta es calificada como regular donde existen el establecimiento de relaciones interpersonales responsables y respetuosas con ciertas limitaciones. La dimensión identidad se figuró como aceptable, debido a que se expresó que en el equipo de docente existía sentido de pertenencia con relación a la institución.

A nivel local se seleccionó el estudio de Calcina (2012), en su estudio focalizado en el clima organizacional y su impacto en el desempeño docente de dos universidades, que consto de una muestra de 96 profesores, cuyos instrumentos aplicados han sido el cuestionario de clima organizacional y el desempeño docente. Entre los hallazgos se valoró que el clima institucional es favorable en un 60% y el desempeño laboral es favorable en un 54%. Se conoció que existía una interrelación alta y positivamente significativa entre las variables de estudio con una puntuación de 0.77 y 0.650 respectivamente, asimismo se encontró que al cruzar la variable clima institucional con las dimensiones; responsabilidad del personal, desarrollo de actividades académicas y la evaluación del aprendizaje del docente hacia el alumno, se valoró una relación mediana y alta.

Y, Campos (2001), realizó una investigación dirigida a la determinación de la incidencia del clima organizacional en la gestión institucional de un plantel educativo de secundaria. El tamaño muestral se determinó por una totalidad de 42 maestros de los cuatro colegios. Como instrumento se aplicaron dos cuestionarios el de clima organizacional y gestión institucional. Entre sus conclusiones se exaltó que existía una interrelación positiva y con significancia estadística entre las variables de estudio (0,73; 0,05). Estableciéndose el clima organizacional con un nivel de regular (57,14%). Con respecto a la gestión institucional se valoró como regular (73,81%).

En cuanto al enfoque teórico del estudio, la teoría del clima organizacional, cuyos principales precursores de esta teoría son Litwin y Stringer (1968), los cuales destacan que este elemento es de gran relevancia dentro del contexto institucional, al explicar que la misma impacta de manera directa en el comportamiento de los colaboradores de una empresa, por lo que resaltan aspectos como la motivación. Dentro de este marco de ideas, se resalta el estudio desarrollado por los autores quienes abarcaron el tema: "Motivación y Clima Organizacional", demostrando que el liderazgo juega un rol fundamental en la determinación del clima organizacional, por lo que se proponen los siguientes objetivos: Identificar la interrelación entre los tipos de líderes, estilos desarrollados y el clima organizacional. Establecer influencia de esta variable en cuanto a las motivaciones individuales, tomando como referencia el análisis de contenido del pensamiento imaginativo. Y, establecer la influencia de la variable en la satisfacción personal y el desempeño laboral.

Por medio de los planteamientos desarrollados en esta teoría, se indica que el clima organizacional, depende en gran manera de los estilos de liderazgo asumidos en el contexto empresarial de las diversas organizaciones. Siendo que este es influyente en el desempeño, rendimiento, la motivación y la satisfacción de los individuos.

Mientras que la Teoría del Clima Organizacional de Likert, hace alusión al sistema organizacional que ha sido propuesto por Rensis Likert, donde se hace posible determinar a través del enfoque que alude a las causas- efectos de los diversos

climas que se pueden desarrollar donde se especifican variables constituyentes de la misma (Brunet, 2004). En este sentido, por medio de estos planteamientos se sostiene que la conducta de los empleados es influenciada por las acciones del personal administrativo y la dinámica de las organizaciones, siendo fundamentales las informaciones recibidas, expectativas, valores, entre otros. Asimismo, se deja claro por medio de estos postulados que la conducta del trabajador se activa en base a sus percepciones laborales (Brunet, 2004).

En relación a las definiciones de la variable: Clima organizacional, para Litwin y Stinger (1968) representan los primeros teóricos en abordar el estudio del clima organizacional desde el enfoque perceptual. Para ellos, este indica un elemento de importancia que determina el entorno laboral pudiendo ser percibido de forma de una u otra forma por sus colaboradores, teniendo incidencia en sus acciones y estímulos. Desde esta perspectiva se busca brindar un enfoque del clima organizacional basado en su influencia conductual en cuanto a la actitud del empleado dentro de su trabajo.

González (2000), puntualiza que se trata de un elemento que es asumido por los colaboradores a través de su expresión individual, reflejando como ellos perciben la dinámica organizacional, cuya influencia directa pudiera actuar como determinante de su desempeño laboral.

En relación, se asume que esta variable, respecta al contexto psicológico que se desarrolla dentro del área laboral, teniendo esta una influencia notoria en el comportamiento de las personas que prestan servicios dentro de las diversas organizaciones. Al respecto, se aclara que el clima del espacio de trabajo es responsable en gran medida de como el colaborador asume perceptivamente su espacio laboral, generando el despertar de actitudes positivas, proactivas y fructíferas o por lo contrario, negativas, conflictivas, entre otros. Planteándose como un elemento independiente y a su vez que interviene directamente e indirectamente en la dinámica empresarial. También se resalta que elementos como la eficiencia, eficacia y productividad son derivados de la acción del clima percibido en la empresa.

El clima laboral se puede asumir como un elemento que se determina a través del estado emocional temporal o fijo de los colaboradores de una organización, siendo aspectos que de ser bien canalizadas potencializaran el desarrollo de cualquier

empresa, logrando se consolide la mejora continua y las estructuras organizacionales en general. Estando esta variable condicionada por situaciones que se producen dentro de las empresas; aumentos de sueldo, reconocimientos, despidos, auditorias.

En este sentido, el clima de una organización es un poderoso instrumento para la autorregulación y desarrollo en las organizaciones, teniendo influencia potencial en el mejoramiento o decaimiento de las motivaciones personales y grupales; siendo que su impacto es capaz de generar frustraciones, desanimo, ausentismo, así como también desarrollar personalidades proactivas, empoderamiento psicológico emocional, productividad, sentido de pertenencia, entre otras.

Haciéndose necesario resaltar que la forma como un trabajador se manifiesta dentro de su entorno laboral, no dependerá precisamente de los elementos organizacionales que se expresen, sino de como este se sienta dentro de su entorno y como lo perciba. Determinándose que las actividades desarrolladas y la gratificación recibida a nivel personal son prioritarios para establecer su satisfacción laboral y potenciar el clima organizacional. Lo que deja en evidencia que esta variable, temática de estudio, es producto de las interacciones y retroalimentación que tengan los colaboradores en su ambiente de trabajo.

Dentro de esta perspectiva, se estima que es necesario analizar el clima organizacional de las instituciones, puesto que se presenta como una excelente oportunidad para conocer las condiciones de la empresa y comprender la dinámica de la misma, en función de que pueda tener un conocimiento profundo de su desarrollo y funcionamientos. Determinándose que dentro de las características mas favorecidas por medio de esta variable se destaca el establecimiento de las relaciones intrapersonales, promoviéndolas de forma más empáticas, armónicas y cordiales. Así también, se estima que es capaz hacer cumplir valores como la justicia y la equidad que se deben poner en práctica dentro de la vida laboral. De igual forma nutre la seguridad, autonomía y confianza de los empleados para que sean más participativos y protagónicos en el desarrollo de sus funciones y resolución de conflictos.

Brunet (1997), este es un elemento que es descrito como una propiedad distintiva de una empresa, siendo un rasgo característico de su funcionamiento y desarrollo, el cual lo distingue de cualquier otra.

En este sentido, se establece que el clima organizacional posee características muy especiales, entre las cuales se puede mencionar que; posee un carácter de posible permanencia, influye en la conducta de los colaboradores, contribuye en el desarrollo del sentido de pertenencia de los trabajadores, entre otras.

Edel (2007) detaco que el clima laboral permite que durante un periodo determinado las empresas dentro de su funcionalidad se apoyen notablemente en las manifestaciones de la creatividad, innovaciones y nuevas aplicaciones de tecnicas, procedimientos y herramientas para potenciar su operatividad y desarrollo practico. Puesto que brinda la oportunidad de gestar dentro de cada una de las organizaciones aspectos relevantes que puedan favorecer su desarrollo en pro de consolidar las metas planteadas durante su planificaciones, a la vez que garantizan el exito esprado, pudiendo atender las carencias que se les presenten.

Dentro de este contexto, se vislumbra lo acertado de valorar el clima organizacional como aspecto relevante que designa el éxito o fracaso de una estructura organizativa, teniendo presente que este se encuentra determinado por una serie de elementos confluientes y que son capaces de generar existan percepciones y posturas psicologicas y emocionales dentro del conglomerado de colaboradores que hacen vida dentro de una empresa. Explicandose que estas percepciones se suelen trasformar en actitudes favorables o no, lo que sera el motor conductor de las acciones establecidas y la fuerza con que se asuman responsabilidades y compromisos dentro del lugar de trabajo.

Ante tales planteamientos, la capacitacion del personal se presentará como una opcion de relevancia para fortalecer el clima organizacional, debido a que su incremento y fortalecimiento de conocimientos conllevaran a que los colaboradores puedan comprender de manera mas eficiente sus procesos dandole mayor valor a sus vivencias, estímulos y oportunidades presentadas, sin detenerse ante los tropiezos, ni dificultades. A proposito de lo mencionado, se hace relevante que dentro de las empresas se pongan en prácticas elementos procesos de regulacion del clima del entorno para asi resguardar su dinamica y garantizar una salud organizacional favorable.

En esta ocacion, se puede mencionar que del clima organiacional depende en gran manera la calidad del producto empresarial, siendo que al ser este elemento

negativo presentara limitaciones muy marcadas para poder conducir a sus colaboradores hacia el proceso de mejora continua y el cumplimiento de los valores que se requieren para lograr efectividad y excelencia. Sin embargo al manejarse esta variable como positiva se obtendran muchas ventajas organizacionales, que permitiran la trascendencia de su presencialidad en el mercado laboral, asi como tambien la competitividad y la productividad, puesto que se estimula el logro de metas, limitados proceso de rotaciones de personal, satisfaccion laboral, resiliencia empresarial, entre otras.

Resaltando Gibson (2001), el valor motivacional del clima organizacional en pro de la satisfaccion laboral y de elementos tan puntuales y especificos como el desempeno laboral, el cual se estimula, fortalece y proyecta mucho mas por consecuencia de su accion. Debido a que se plantea que la motivacion es un factor esencial que debe estar presente en toda realidad institucional para asi, incentivar la realizacion de actividades, logro de objetivos, lograr sinergia en equipo, potenciar el cumplimiento de planificaciones estrategicas, entre otras. Siendo que cuando este elemento se encuentra limitado o escaso se comienza a manifestar aspectos poco alentadores en las organizaciones, como; apatias, desanimos, conductas agresivas, inconformidades.

En este sentido, los individuos que forman parte de una empresa y que participan de su espacio laboral tienen la capacidad de percibir, comprender, analizar e interpretar las diversas situaciones que se generan en su espacio. Dandose a notar que el clima laboral resulta como un proceso valorativo de la esencia de las organizaciones, las cuales no suelen ser tangibles, pero que se sienten, viven e influyen en los comportamientos.

En cuanto a sus dimensiones, el clima organizacional posee una serie de dimensiones que le caracterizan por influenciar la conducta de las personas, pudiendo ser medibles. Siendo por ello, que desde diferentes percepciones de diversos actores se han desarrollado unos varios tipos de dimensiones.

A continuación, se plantean las siguientes dimensiones, según diversos autores:

Likert (citado Garcia e Ibarra, 2004), destaca las siguientes dimensiones:

- Los métodos de mando: esta referido a la administración del liderazgo organizacional y la forma de impactar en sus colaboradores.

- **Motivacionales:** refiere a los estímulos que se plantean dentro de la empresa para impulsar las acciones de los trabajadores en función de potencializa el logro de objetivos.
- **Comunicación:** refiere al compartir de ideas, saberes, opiniones y trasmisión de informaciones dentro de la empresa
- **Influencia:** hace referencia a la relevancia de las relaciones laborales y de las interacciones desarrolladas dentro de las cadenas de mando de la empresa.
- **Toma de decisiones:** indica el proceso de determinación desarrolladas dentro de la empresa con relación a las funciones encomendadas para hacer posible el logro de metas.
- **Planeación:** implica el proceso de planificación y programación para determinar el establecimiento de propósitos y lineamientos.
- **Control:** refiere a la fiscalización, supervisión y dominio que debe existir dentro de las empresas para preservar el orden dentro de las diversas estructuras de las instituciones.
- **Metas de rendimientos y perfeccionamientos:** el cual estima aspectos de la planificación y la capacitación respectiva.  
Según Brunet (1997), se destacan las siguientes dimensiones:
- **Autonomía:** implica el proceso de independencia expresada los colaboradores de la empresa para asumir responsabilidades dentro de la empresa.
- **Conflicto y cooperación:** refiere a una dimensión que hace referencia al principio de solidaridad, colaboración y apoyo que se requiere dentro de la empresa, pudiendo atender cualquier situación de anomalía presentada.
- **Relaciones Sociales:** alude a las diversas interacciones sociales que se pueden establecer dentro del contexto laboral, las cuales influyen en la dinámica interna de la empresa.
- **Estructura:** refiere a toda la configuración de la empresa en pro de su funcionamiento; lineamientos, normativas, políticas, funciones, organigramas, otras.
- **Remuneración:** este hace referencia a los beneficios, sueldos y salarios ofrecidos dentro de la empresa como responsabilidades asumidas.

- Rendimiento-remuneración: este refiere al desempeño demostrado por parte de los colaboradores respecto a sus funcionalidades, destacándose que de acuerdo a su actuación se determina su sistema de remuneraciones.
- Motivación: implica los procesos que se establecen para impulsar las acciones dentro de la empresa.
- Estatus: hace referencias a las diferentes jerarquías dentro de las empresas y la importancia de sus posiciones asumidas (superiores/ subordinados)
- Flexibilidad e innovación: implica la capacidad de adaptación que debe tener toda empresa ante los diversos cambios del entorno, así como también la expresión de creatividad dentro de su contexto, siendo bases fundamentales para sobreponerse a las adversidades.
- Centralización toma de decisiones: indican la capacidad de determinación dentro del contexto empresarial.
- Apoyo: refiere al respaldo y solidaridad que se ejerce dentro de la empresa por medio de los diversos puntos de mando empresarial en momentos de limitaciones y conflictos laborales.

Litwin y Stringer (Citado por Rodríguez, 1999) resalta las siguientes dimensiones:

- Estructura organizacional: implica el establecimiento de las condiciones y estructuración empresarial, la cual determinada por los sistemas de normas, delegación de funciones, lineamientos, políticas, otras.
- Remuneraciones: establece los elementos de reconocimiento al esfuerzo de los colaboradores, los cuales usualmente se presentan en incentivos monetarios de acuerdo a su desempeño y cargo desarrollado.
- Responsabilidad: esta implica el nivel de compromiso emitido por los colaboradores respecto a la empresa. Esta pone al descubierto su autonomía, apoyo, colaboración, sentido de pertenencia, entre otros.
- Riesgos y toma de decisiones: implica las diversas situaciones que pudieran afectar a la empresa y la forma como se desarrollan determinaciones para afrontarlas.
- Apoyo: respecta a la colaboración y solidaridad demostrada en el ambiente de trabajo

- Conflicto: estima a las diversas situaciones de perturbaciones que limitan a la empresa dentro de su dinámica

Por lo que se refiere a la variable desempeño docente, Haciendo referencia a sus teorías, el desempeño laboral implica un proceso que implica las acciones por parte de los colaboradores dentro de un ambiente de trabajo, puesto que el mismo se mide por medio del rendimiento en el logro de las metas establecidas de las cuales se desprenden en gran manera el alcance de éxitos organizacionales (Valdez, 2004).

Al respecto, se sostiene que esta implica un esfuerzo articulado y bien organizado desarrollado por personas competentes para valorar el rendimiento de un individuo dentro de su realidad laboral. Comprendiéndose que este es un proceso que se enfoca en la ejecución de acciones específicas establecidas para cumplir con objetivos laborales determinados, siendo valores operativos; la responsabilidad, eficiencia y eficacia. Por lo que se pretende que por medio de estas los colaboradores puedan tener conocimientos de sus potencialidades y debilidades a nivel profesional (Mondy y Noe, 1997).

En cuanto a la función del docente, se estima que los profesionales de la educación deben tener en consideración en el desempeño de sus funciones que los estudiantes son el actor principal de su intervención y que estos son seres completamente activos, cuya acción es significativa para potencializar el proceso educativo al cual se les somete, siendo por ello que se deben asumir como sujetos y objetos de intervención, estimando como valioso sus aportes y desarrollo en el proceso (Valdez, 2004). Es decir que sería satisfactorio para el docente dentro de su desempeño permitir y estimular la participación consciente de los estudiantes, conociendo lo significativo para el aprendizaje que es su involucramiento. Siendo por ello que el docente debe tomar en consideración el desarrollo y potencialidad de la parte intelectual y cognitiva de los estudiantes (Cobián et al., 1998).

En cuanto a su definición, Chiroque (2006), menciona que esta variable alude a una práctica profesional por medio del cual se ejecutan las funciones propias de su ejercicio. En correspondencia, se establece como un proceso que estima la valoración de las capacidades, habilidades, destrezas y potencialidades del profesor, el cual se encarga de apreciar el rendimiento del maestro con relación a sus obligaciones. De la Cruz (2008) indica que este el desempeño docente es

una acción que permite valorar el rendimiento del profesional en educación de acuerdo a sus funciones y asignaciones, teniendo la capacidad de expresar cualidades determinantes de la acción individual del implicado; responsabilidad, compromiso, comportamiento, disciplina, innovación, entre otros.

Montenegro (2003), refiere que este se trata de la acción que establece la forma como es desarrollada el cumplimiento de las funcionalidades del docente dentro de su ambiente laboral, las cuales en gran medida está determinada por influencia propia, del alumno y del entorno.

Dentro de este contexto se plantea que el docente es un actor social profesionalizado en la actividad pedagógica, la cual es muy específica y compleja. Estando este profesional consciente de los diversos procesamientos en los que se encuentra incluido, comprendiendo su independencia para plantear metodologías educativas, técnicas y contenidos, donde se debe manejar el principio de heterogeneidad para la planificación de clases al tomar en como referencia la individualidad de los estudiantes asignados, entre otras.

Al respecto, es deber del docente aportar de manera activa al desarrollo de sus educandos, siendo el escenario propicio el espacio destinado para impartir el proceso enseñanza aprendizaje. Teniendo la capacidad de poder influir de manera positiva para contribuir en la configuración del hombre nuevo, donde se refuerce la cognitividad y una consciencia crítica reflexiva.

Hernández y Sarramona (1986) puntualizaron que el modelo de mejor referencia refiere al que cumpla con los estándares conceptuales que indican el deber ser de un profesional de la educación dentro del colegio, puesto que este influye con relación a su rendimiento, motivando su acción, deseo de superación y estimulando la mejora y excelencia.

La evaluación de desempeño indica una acción que permite dar a conocer el desenvolvimiento general de los colaboradores de una empresa. Siendo esta una funcionalidad particular que se debe plantear en todas las organizaciones modernas (Enriquez, 2006).

Gibson y Donelly (2001) demarcaron que la evaluación de desempeño es capaz de generar información importante con relación al desarrollo de los colaboradores en pro de identificar la situación de la empresa y fortalecer su funcionamiento.

Al respecto, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2015) establece dentro del marco del buen desempeño docente una estructura conformada por tres (3) categoría, cuatro (4) dominio, nueve (9) competencia y cuarenta (40) desempeño. Se mencionan a continuación las dimensiones señaladas (MINEDU, 2015), considerando en primer lugar dominio I; preparación para el aprendizaje de los estudiantes, con respecto a la presente clasificación se exalta la importancia y aplicabilidad de la planificación para el desarrollo de las programaciones del curriculum de educación, así como también de las diversas unidades de estudio y sesiones de aprendizajes, partiendo de la visión de la inter culturización y los aspectos de inclusión. Se determina en función de valorar aprendizajes e informaciones en los estudiantes respecto a los elementos característicos de la sociedad, cultura, materiales e inmateriales, didácticas educativas, herramientas de aprendizajes-enseñas y de cognitividad estudiantil

La segunda dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a través del presente dominio, se focaliza la administración y desarrollo del hecho educativo en cuanto a la enseñanza de los estudiantes en la cual se valora la diversidad como característica de pluralismo y la inclusión como expresiones racionales. Dentro de este dominio, también se destacan elementos de relevancia sobre el proceso participativo del docente para el establecimiento de climas laborales armónicos, los cuales influyan de manera favorable en la selección de contenidos para las sesiones de aprendizajes, las motivaciones continuas a los estudiantes, las didácticas aplicadas, entre otros. Resaltándose que estas condiciones permiten identificar los objetivos logrados, los retos educativos presentes y encontrar los puntos críticos de la intervención profesional en esta área.

La tercera dimensión, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desde este enfoque se contempla las participaciones de las escuelas como aspectos claves para la gestoría democratizada ejercida en pro de la conformación de una comunidad de aprendizajes fructífera para la sociedad. Siendo que, para ello, se requiera el desarrollo de un proceso comunicativo eficiente entre los actores involucrados, un involucramiento activo en cuanto a la planificación de trasmisión de saberes, realización de proyectos institucionales y el resguardo del clima laboral. En este contexto, se le brinda valor y respeto a la

idiosincrasia de las comunidades y al compromiso asumido por las familias con respecto al aprendizaje.

Y, la cuarta dimensión, Dominio IV; Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en correspondencia al presente enfoque, se deben puntualizar elementos fundamentales dentro de la determinación de la identidad de la profesión docente. En este sentido, se alude a un proceso crítico, reflexivo y continuo desarrollado por los docentes en pro de la consolidación de su profesionalidad, lo cual implica una auto reflexión y valoración de su experiencia, así como también la de sus compañeros y la forma como todos confluyen para hacer posible la consecución de las metas educativas. En un escenario donde se identifica el compromiso, responsabilidad y el grado de conocimiento y manejo que tenga el docente respecto a los retos asumidos en su desarrollo profesional.

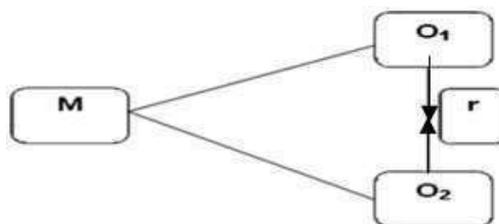
## II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación es básica puesto que se enfoca en generar informaciones dirigidas a fortalecer el conocimiento que se tienen con respecto a las variables de estudio, contribuyendo a ampliar sus bases teóricas.

Enfoque cuantitativo, siendo que permite se recojan y valoren datos cuantificables referente al tema de investigación. Demostrando capacidad de estudiar correlación respecto a las variables abordadas en la intervención, para lo cual desarrolla procesos objetivos de recolección de información por medio de la muestra establecida (Pita, 2002). Este enfoque fue desarrollado a través de los siguientes procedimientos: Se identificó el problema de los docentes mencionados con respecto a la variable independiente del estudio, estableciéndose su relación con la variable dependiente. • Su población objetivo: Docentes de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015. Se recopiló la información sobre la realidad actualizada respecto a las variables. Se encuestó sobre la variable independiente de los profesores pertenecientes a los colegios mencionados. Se encuestó sobre la variable dependiente de los profesores pertenecientes a los colegios mencionados. Se analizó la información a través del procesador de datos (Excel)

En cuanto a su diseño es descriptivo – correlacional, pues lo que se investigó fue la interrelación entre las dos variables mencionadas en la investigación; clima organizacional de los docentes y el desempeño docente, según los hallazgos de la investigación fueron necesarios tomar decisiones en la forma de llevar un clima organizacional armonioso. Sampieri y Fernandez (2013), destacan que los estudios correlacionales se desarrollan en función de conocer la relación entre variables de estudios, pudiéndose determinar si se relacionan o no. Este diseño descriptivo correlacional, permite explicar la asociación de variables de estudio y además permite demostrar en qué sentido una variable altera el desarrollo de la otra. Refiere a que se trata de una investigación donde no se desarrolla ningún tipo de control intencional a las variables estudiadas, puesto que estas se estudian cómo se presentan en su naturaleza. Hernández et al., (2012), refieren que este estudio investigación se enfoca en ser respetuosa de la dinámica propia de las variables, siendo por ella que las manipulaciones de las mismas y la aplicabilidad de tratamientos y procedimientos para alterar sus comportamientos no son

contempladas dentro de esta perspectiva. Es de corte transversal porque el proceso de recolección de datos dentro del estudio determinado se desarrolló en una sola unidad de tiempo (Hernández et al., 1998). El esquema es el siguiente:



Dónde:

Muestra: profesionales de la docencia de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané

O1: Variable 1: Clima organizacional

O2: Variable 2: Desempeño docente

R: Relación de causalidad

### Variables

Variable 1: Clima Organizacional: es un elemento determinante de la dinámica interna de las instituciones, puesto que se establece a través de la percepción que tengan los trabajadores con respecto a su entorno de trabajo (Robbins, 2013). En cuanto a su operacionalización, la medición de esta variable se desarrolló por medio de un cuestionario que posee cuatro (4) dimensiones; dominio I: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, dominio II: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, dominio III: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, dominio IV: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Utilizando para ello, la escala del marco del buen desempeño docente, estructurado de la siguiente manera: **Inicio:** refiere a la etapa que atraviesa el profesor cuando ejecuta sus desempeños previos, iniciándose en el mundo de la educación, donde suele requerir un proceso de acompañamiento pedagógico, cuya valoración se le asigna en calificación de 01 a 16 puntos. **Proceso:** se trata de una etapa que abarca el paso del docente a alcanzar desempeños previsto, para el cual necesita de acompañamiento pedagógico periódico. Este recibe una calificación entre 17 a 32 puntos. **Logro Previsto:** se estima que los docentes se encuentran en esta

clasificación cuando logran alcanzar el desempeño previsto. Este recibe una calificación entre 33 a 48 puntos. **Logro destacado:** en esta etapa se incluyen a los profesionales en educación que tienen la capacidad de superar los desempeños previstos, planteándose como un actor potencial para brindar acompañamiento pedagógico a sus compañeros de la comunidad educativa. Este recibe una calificación entre 49 a 64 puntos.

Por su parte la variable 2: Desempeño Docente: son las acciones ejecutadas por los colaboradores del gremio docente para hacer posible el logro de sus metas asignadas (Pérez, 2012). En cuanto a su operacionalización, la medición de esta variable se desarrolló por medio de un cuestionario que abarca cuatro (4) dimensiones; responsabilidad, relaciones, desafío e identidad.

### **Población y muestra**

Población: conformada por 63 profesionales de la docencia de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané y se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Poblaciones docentes*

Nivel	Sexo	N° de docentes
IEP N° 73003	Mujeres	16
	Hombres	17
IEP N° 72229	Mujeres	12
	Hombres	6
IEP N° 72290	Mujeres	3
	Hombres	3
IEP N° 72286	Mujeres	2
	Hombres	4
Total		63

En cuanto a la muestra, esta se ha encontrado constituida por 63 docentes que forman la totalidad de la población abordada en las diversas instituciones educativas; N° 73 003, N° 72 229, N° 72 290, N° 72 286 de Huancané.

## Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a usar fue la encuesta, caracterizada por ser un conjunto de interrogantes diseñadas con la finalidad de obtener información específica por parte de los elementos de la muestra. Para este estudio la encuesta contribuirá a obtener datos relevantes para el desarrollo de los resultados y precisar conclusiones del estudio.

**Tabla 2**

*Variables, fuente, técnicas e instrumentos para la recolección de datos*

Variable	Fuente	Técnica	Instrumento
Clima organizacional	Docentes	Encuesta	Cuestionario
Desempeño docente	Docentes	Encuesta	Cuestionario

Respecto al desarrollo de los instrumentos de recolección de datos se tomó en consideración aspectos contenidos en las matrices de operacionalización de las variables; donde se detallan las variables independiente y dependiente, dimensiones descriptivas, indicadores de las mismas, así como también objetivos de estudio. En esta elaboración de los cuestionarios se han tomado en referencia el marco teórico referencial de la investigación en función de evitar errores y ajustarse al propósito de la misma.

Por otro lado, los instrumentos elaborados fueron sometidos a una prueba piloto, obteniéndose datos suficientes para obtener informaciones y sustentos para hacer el cálculo del proceso de validación y fiabilidad del mismo.

La validación del cuestionario se estableció a raíz de la práctica el juicio de expertos, siendo convocados los siguientes profesionales

- Mg. Rodolfo Huarilloclla Coyla (director general del IESPP Huancané)
- Mg. Nicolas Calcina Tito (director de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané)
- Mg. René Cutipa Perazas

Cuyo criterio emitido fue de aplicación de los instrumentos propuestos, debido a que encontraron que el cuestionario de clima organizacional y el de desempeño

docente presentaban coherencia con los objetivos planteados, siendo claros y precisos los ítems establecidos.

En cuanto a la confiabilidad, para hacer posible el desarrollo de la fiabilidad del instrumento se planteó la valoración de la consistencia interna por medio de una prueba estadística, cuyos datos fueron obtenidos a través del piloto aplicado, para lo que se buscó conocer el índice del Alfa Cron Bach desarrollando su cálculo en una hoja de Excel, el coeficiente alfa de cron Bach, es una prueba estadística que permite conocer la consistencia interna de los instrumentos aplicados, en pro de determinar su fiabilidad, siendo que para su determinación se emplearon los siguientes procedimientos:

### Variable 1: Clima Organizacional

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_c^2} \right)$$

$$\sum_{i=1}^n S_i^2 = \text{Sumatoria de las varianzas de los ítems individuales (3.17)}$$

$$S_c^2 = \text{Varianza total (9.24)}$$

$$K = \text{Número de ítems (18)}$$

$$n = \text{Tamaño de la muestra piloto (20 docentes)}$$

Reemplazando *datos se obtuvo*:

$$\alpha = \frac{16}{16-1} \left( 1 - 3, \frac{17}{9}, 24 \right) = 0,7$$

Al respecto, se concluyó que la fiabilidad del instrumento es aceptable, por lo que se hace posible su aplicabilidad.

### Variable 2: Desempeño Docente

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_c^2} \right)$$

$\sum_{i=1}^n S_i^2$  = Sumatoria de las varianzas de los ítems individuales (3,28)

$S_c^2$  = Varianza total (9,54)

K = Número de ítems (16)

n = Tamaño de la muestra piloto (20 docentes).

*Reemplazando datos se obtuvo:*

$$\alpha = \frac{16}{16-1} \left( 1 - 3, \frac{28}{9}, 54 \right) = 0,7$$

Al respecto, se concluyó que la fiabilidad del instrumento es aceptable, siendo posible su aplicabilidad confiable en el estudio.

### **Métodos de análisis de datos**

El método establecido ha sido el correlacional, por lo que al ser planteado los datos cuantificables recolectados han sido tabulados de manera organizada en una hoja de excel, siendo trasladados posteriormente al programa estadístico SPSS, donde inicialmente se realizó el cálculo de la normalidad, empleándose kornogorov Smirnof por ser el número de muestra mayor a 50 unidades. Por medio del cual se obtuvo que la distribución de los datos fue no normal, estableciéndose para la determinación de las correlaciones la aplicación de la prueba de Spearman.

En este orden de ideas, al calcularse estos valores se expresaron por medio de tablas numéricas el tipo de correlación y significancias estadísticas entre las variables de estudios, siendo estos datos necesarios para lograr efectuar la contrastación de hipótesis aceptándose como verdadera la hipótesis nula (H0) y rechazándose la hipótesis alterna (H1)

### **Aspectos éticos**

En la presente investigación se estimaron varios aspectos éticos: Se seleccionó una muestra a la cual se le administró una encuesta completamente anónima. y de uso exclusivo para el trabajo del investigador. Se guarda discreción con la información recolectada y se evitará ser enseñada, respetando la intimidad e integridad del grupo de estudio.

### III. RESULTADOS

Resultados inferenciales y comprobación de hipótesis

Prueba de normalidad

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,143	63	,003
Desempeño Docente	,134	63	,007

Por medio de la presente tabla 3, se demostró que con respecto a la prueba de normalidad resultó que el clima organizacional y el desempeño docente obtuvieron una significancia menor a ,05 por lo que la distribución de los datos se ha asumido como no normal, siendo por ello se aplicó la prueba Rho de Spearman.

Hipótesis General:

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015

Regla de decisión

$P \leq .05$  se rechaza H0 y se acepta la H1

$P \geq .05$  se rechaza H1 y se acepta la H0

**Tabla 4**

*Correlación entre las variables Clima organizacional y Desempeño Docente*

			Clima organizacional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,014
		Sig. (bilateral)	.	,911
		N	63	63
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	-,014	1,000
		Sig. (bilateral)	,911	.
		N	63	63

Por medio de la tabla 4, se refleja que una interrelación negativa muy baja entre las variables de estudio ( $Rho = -,014$ ), con una significancia estadística mayor a  $,05$ , lo cual ha permitido aceptar como verdadera la hipótesis nula que muestra la negación de la asociación entre el la variable independiente y dependiente en los colegios objeto de estudio.

Primera hipótesis específica

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la responsabilidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la responsabilidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.

Regla de decisión

$P \leq .05$  se rechaza H0 y se acepta la H1

$P \geq .05$  se rechaza H1 y se acepta la H0

**Tabla 5**

*Correlación entre Responsabilidad y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

			Responsabilidad	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	-,096
		Sig. (bilateral)	.	,455
		N	63	63
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	-,096	1,000
		Sig. (bilateral)	,455	.
		N	63	63

La tabla 3, refleja que entre la responsabilidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se registra una interrelación negativa baja muy débil (-,096), cuyo valor de significancia estadística es mayor a ,05, por lo que al respecto se asume como inválida la hipótesis alterna adoptándose como verdadera la H0.

## Segunda hipótesis específica

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre las relaciones y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre las relaciones y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.

Regla de decisión

$P \leq .05$  se rechaza H0 y se acepta la H1

$P \geq .05$  se rechaza H1 y se acepta la H0

**Tabla 6**

*Correlación entre Relaciones y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

			Relaciones	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Relaciones	Coefficiente de correlación	1,000	-,125
		Sig. (bilateral)	.	,328
		N	63	63
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	-,125	1,000
		Sig. (bilateral)	,328	.
		N	63	63

En la tabla 6, se hace referencia a la existencia de una correlación negativa baja y muy débil entre las dimensiones relaciones y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Rho= -0,125), asimismo se determinó una significancia estadística mayor a 0,05, la cual ha posibilitado asumir como cierta la H0 y se rechaza la H1

### Tercera hipótesis específica

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre los desafíos y la participación en la gestión de la escuela articulada a la en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre los desafíos y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.

Regla de decisión

$P \leq .05$  se rechaza H0 y se acepta la H1

$P \geq .05$  se rechaza H1 y se acepta la H0

**Tabla 7**

*correlación entre desafíos y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

			Desafío	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Desafío	Coeficiente de correlación	1,000	-,151
		Sig. (bilateral)	.	,239
		N	63	63
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	-,151	1,000
		Sig. (bilateral)	,239	.
		N	63	63

Con respecto a la tabla 5 se visualiza que de acuerdo a los datos aportados existe una relación negativa baja y muy débil entre desafío y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (Rho=-,151), siendo su significancia estadística mayor a 0,05. Se acepto la H0 y se rechazó la H1.

#### Cuarta hipótesis específica

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre identidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre identidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.

Regla de decisión

$P \leq .05$  se rechaza H0 y se acepta la H1

$P \geq .05$  se rechaza H1 y se acepta la H0

**Tabla 8**

*Correlación entre identidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

			Identidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,183
		Sig. (bilateral)	.	,151
	N	63	63	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Coeficiente de correlación	,183	1,000
Sig. (bilateral)		,151	.	
N		63	63	

Por medio de la presente, se indica una relación positiva baja y muy débil con relación a las dimensiones identidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Rho= 183), también se determinó una significancia estadística mayor a 0,05. Por medio de los resultados obtenidos se logró conocer la aceptación de la H0 y el rechazo de la H1.

#### IV. DISCUSIÓN

En relación a la discusión de resultados, de acuerdo con el propósito de la determinación de la interrelación del clima organizacional y el desempeño docente, se conoció como hallazgo una interrelación negativa muy baja en cuanto a las variables de estudio ( $Rho = -, 014$ ), con una significancia estadística mayor a 0,05. Siendo estos resultados planteados en contraposición con lo expresado por Pérez (2012), el cual determinó una interconexión positiva y media respecto al clima organizacional y desempeño docente.

Con relación al primer propósito específico del estudio, que indica la determinación de la interrelación existentes entre la responsabilidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones mencionadas, se demostró que existía una interrelación negativa baja muy débil ( $-, 096$ ), cuyo valor de significancia estadística era mayor a ,05. Al respecto, Pérez (2012), al abordar esta temática estableció diferenciaciones al hallar una conexión directa media y positiva con respecto a las responsabilidades asumidas por los profesionales y el desempeño laboral del profesional de educación en cuanto a la preparación de sus clases.

En correspondencia con el segundo propósito específico del estudio que implica la determinación de la relación existente entre las relaciones y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los colegios convocados, se obtuvo como resultado una correlación negativa baja y muy débil entre las dimensiones relaciones y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ( $Rho = -0,125$ ), asimismo se determinó una significancia estadística mayor a 0,05. Lo cual se encuentra en contraposición con lo expresado por Aguado (2012), quien al estudiar esta relación encontró en una población de docentes en el distrito de Ventanilla que existía una interrelación positiva y media respecto a las dimensiones relaciones y el proceso de impartir conocimientos por parte de los educadores.

En relación al tercer propósito específico que indica la determinación de la relación existente entre el desafío y la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones abordadas, se estableció por medio de los datos aportados que existía una interrelación negativa baja y muy débil de acuerdo al desafío y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ( $Rho = -, 151$ ), siendo su significancia estadística mayor a 0,05. En oposición Pérez (2012), planteo

una conexión media y positivamente significativa respecto a la mencionada combinación.

Referente al cuarto propósito específico que aborda la determinación de la relación existente entre la identidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en los establecimientos de educación evaluadas, se estableció una interrelación positiva baja y muy débil con las dimensiones; identidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente ( $Rho = 183$ ), también se determinó una significancia estadística mayor a 0,05. Por su parte, Aguado (2012), planteo resultados opuestos a los hallados expresando en su estudio que esta dimensión se asociaba de manera aceptable con el desempeño del docente.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Se concluyó la existía una interrelación muy baja y negativa respecto a las variables del estudio ( $Rho = -, 014$ ); clima organizacional y el desempeño docente, con una significancia estadística mayor a 0,05.

**SEGUNDA.** Se determinó como conclusión que en cuanto a la responsabilidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, existía interrelación negativa baja muy débil ( $Rho = -, 096$ ), cuyo valor de significancia estadística es mayor a ,05.

**TERCERA.** Se concluye la existencia de una interrelación baja y negativa ( $Rho = -0,125$ ), y una significancia estadística mayor a 0,05 entre las relaciones y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones objetos de estudio

**CUARTA.** Se estableció que respecto al desafío y la gestión de la escuela articulada a la comunidad, existía una relación negativa baja y muy débil ( $Rho = -, 151$ ), siendo su significancia estadística mayor a 0,05

**QUINTA.** Con respecto a las dimensiones la identidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se demostró una interrelación positiva baja y muy débil ( $Rho = 183$ ) y una significancia estadística mayor a 0,05.

## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** A los directores de las instituciones, se les sugiere que para un buen clima organizacional y desempeño docente se debe dar a conocer los hallazgos de esta investigación para una reflexión, mejora y determinación para el cambio y fortalecimiento organizacional

**SEGUNDA.** Al director de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, promover e incentivar jornadas de reflexión, para efectuar la responsabilidad en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**TERCERA.** A los profesores de los colegios mencionados se sugiere preocuparse por mejorar las relaciones para la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones convocadas

**CUARTA.** A los docentes promover retos y nuevas ideas para el desafío en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

**QUINTA.** Al personal directivo y profesoral de la institución convocada, se sugiere seguir manteniendo una buena interrelación entre la identidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

## REFERENCIAS

- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. [Tesis de Posgrado, Universidad San Ignacio de Loyala].  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fbff131e-665b-4810-a255-9b9aa67131bb/content>
- Brunet, G. (1997). *Clima organizacional*.  
<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-09-02904.pdf>
- Brunet, G. (2004). *Teoría del clima organizacional*. [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/teoria\\_clima\\_organizacional\\_de\\_likert.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/teoria_clima_organizacional_de_likert.html)
- Calcina, Y. (2012). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina nestor caceres velasquez - Perú 2012. *Comuni@cción: Journal of Research in Communication and Development*, 5(1), 22–29.  
<https://mail.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/50>
- Campos, W. (2001). *Relación de clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas estatales de nivel secundario del distrito de Ayaviri Melgar, puno 2011*. <http://cursointel-roque71012.blogspot.com/2012/05/relacion-del-clima-organizacional-en-la.html>
- Chiroque. (2006). Muñoz, B. (2010). *Desempeño docente vs rendimiento escolar*.  
<http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html>
- Cobián, C. (1998). *El papel del docente en el aprendizaje*. [Tesis de Pregrado, Univesida de Occidente].  
[https://www.geocities.ws/roxlobet/papel\\_docente.html#:~:text=una%20visi%C3%B3n%20creativa.-,Cobi%C3%A1n%20S%C3%A1nchez%2C%20et%20al.,que%20promuevan%20el%20aprendizaje%20significativo.](https://www.geocities.ws/roxlobet/papel_docente.html#:~:text=una%20visi%C3%B3n%20creativa.-,Cobi%C3%A1n%20S%C3%A1nchez%2C%20et%20al.,que%20promuevan%20el%20aprendizaje%20significativo.)
- De la Cruz. (2008). *Desempeño docente vs rendimiento escolar*.  
<http://luzherreralomino.blogspot.com/2013/10/desempeno-docente-vs-rendimiento-escolar.html>

- Desler, G. (1996). *Referentes Teóricos evaluación del desempeño docente*.  
<http://www.monografias.com/trabajos89/refrentes-teoricos-evaluacion-del-desempeno-docente/refrentes-teoricos-evaluacion-del-desempeno-docente.shtml>
- Edel, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*.  
<http://eumed.net/libros/2007c/>
- Enríquez. (2006). *Desempeño docente vs rendimiento escolar*.  
<http://luzherrerapalomino.blogspot.com/2013/10/desempeno-docente-vs-rendimiento-escolar.html>
- García, M. y Ibarra, L. (2004). *Dimensiones del clima organizacional*.  
[http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/dimesiones\\_del\\_clima\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/dimesiones_del_clima_organizacional.html)
- Gibson, I. (2001). *Clima Organizacional*. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2009b/550/clima%20organizacional.htm>
- Gibson, I. y Donnelly, A. (2001). *Referentes Teóricos en la Evaluación del Desempeño Docente*. <http://www.monografias.com/trabajos89/refrentes-teoricos-evaluacion-del-desempeno-docente/refrentes-teoricos-evaluacion-del-desempeno-docente.shtml>
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. *Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)*, 1 (1), 1-9.
- Hernández, R. y Sarramona, C. (1986). *Referentes Teóricos en la Evaluación del Desempeño Docente*. <http://www.monografias.com/trabajos89/refrentes-teoricos-evaluacion-del-desempeno-docente/refrentes-teoricos-evaluacion-del-desempeno-docente.shtml>
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (1998). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill.
- Hellriegel, D y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learnig
- Litwin, y Stinger. (1968). *Desarrollo organizacional y clima organizacional*.  
<https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional->

do/clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional

- Ministerio de Educación . (2015). *El Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mondy, R y Noe, J. (1997). Análisis de las concepciones de evaluación del Aprendizaje de docentes destacados de Educación básica. *Rinance*, 5(1); 2-25. [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1\\_e/art24\\_hm.html](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art24_hm.html)
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Magisterio ediciones especiales.
- Ojeda, J. (2013). Clima organizacional en instituciones de educación primaria. *Revista CICAG*, 11(2); 3-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6932745>
- Paredes, J. (2012). Influencia del clima organizacional sobre la Satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma. *Innovare*, 1(1); 1-19. <https://www.unitec.edu/innovare/published/volume-1/number-1/115-influencia-del-clima-organizacional-sobre-la-satisfaccion-laboral-en-los-empleados-de-la-municipalidad-de-choloma.pdf>
- Perez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacútec – Ventanilla*. [Tesis de Posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7aafd572-d054-40f7-a4b7-b90f90b4e13a/content>
- Pita, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cuadernos de atención primaria*, 9(2); 76-78. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2331095>
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. México, D.F., México: Alfa Omega.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson
- Sampieri, R. y Fernández, C. (2013). *Metodología de la investigación*. Editorial, Reg.
- Torres, E. Y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Comuni@cción*, 6 (2), 1-12.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000200001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001)

Valdez, H. (2004). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.

Velázquez, G. (2013). *Gestión administrativa en las organizaciones del siglo XXI. Una visión empresarial de la administración*. España: Editorial Academia Española.

## ANEXOS

### Anexo 1 Operacionalización de variables

Cuadro de operacionalización de la variable independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	¿Qué es el clima organizacional? Concebimos al clima organizacional como la capacidad que tiene el equipo y la comunidad para generar un ambiente de mejoramiento continuo con buenas relaciones y con la promoción del de tema de convivencia.	¿Cómo entendemos el clima organizacional? Como un conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan. La medición del clima organizacional se desarrolló por medio de un cuestionario que abarca cuatro (4) dimensiones; responsabilidad, relaciones,	Responsabilidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En esta Institución se trabaja organizadamente y con planificación.</li> <li>2. En esta Institución los directivos dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se les deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico.</li> <li>3. En esta Institución cada persona realiza el trabajo que corresponde a su cargo y asumen otras responsabilidades.</li> <li>4. En esta Institución a quien cumpla bien con sus funciones se les da un estímulo o reconocimiento.</li> </ol>	Escala de Likert
			Relaciones	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. En esta Institución, entre el personal predomina un ambiente de amistad en un marco de respeto.</li> <li>6. En esta Institución existe un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre el director y docentes.</li> <li>7. Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros o colegas.</li> <li>8. La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas.</li> </ol>	

		desafío e identidad.	Desafío	<p>9. En esta Institución se promueve retos a fin de lograr los objetivos propuestos.</p> <p>10. El ambiente en esta Institución es propicio para desarrollar nuevas ideas.</p> <p>11. Los docentes de esta Institución aceptan las opiniones discrepantes</p> <p>12. Los docentes no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.</p>	
			Identidad	<p>13. Me identifico con esta institución para que sea la mejor y estoy satisfecho de pertenecer a ella con lealtad.</p> <p>14. En la medida que esta institución se desarrolla siento que yo también me desarrollo.</p> <p>15. El personal se esfuerza bastante por desarrollar eficientemente su labor.</p> <p>16. En esta institución la gente está comprometida con su trabajo.</p>	

**Cuadro de operacionalización de la variable dependiente**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño docente	<p>¿Qué es el desempeño docente?</p> <p>Es el desenvolvimiento en la práctica pedagógica, su preparación profesional, el dominio de especialidad y dedicación que tiene sobre su profesión el docente.</p>	<p>¿Cómo entendemos por desempeño docente?</p> <p>Como un conjunto de propiedades medibles. La medición de esta variable se desarrolló por medio de un cuestionario que posee cuatro (4) dimensiones; dominio I: preparación para el aprendizaje de los estudiantes,</p>	<p>Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. Y de sus necesidades especiales.</p> <p>Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.</p> <p>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.</p> <p>Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.</p>	<p>Escala del Marco del buen Desempeño Docente</p>

		<p>dominio II: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes,</p> <p>dominio III: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad,</p> <p>dominio IV: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> <p>en este caso se utilizará la</p>	<p>Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</p> <p>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.</p> <p>Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p>	
--	--	--	---	--	--

		<p>técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario.</p>	<p>Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>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. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno</p>	
			<p>Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. 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. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>	

**ANEXO Nº 02**

**Matriz para la operacionalización y Coherencia interna del instrumento de la variable DESEMPEÑO DOCENTE**

OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	RESULTADO FINAL
<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar la relación entre la responsabilidad y la preparación para el</p>	<p><b>Hipótesis general.</b> <b>Hi:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015 <b>Ho:</b> No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la</p>	<p>Desempeño docente</p>	<p>Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales.</li> <li>2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.</li> <li>3. 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.</li> </ol>	

<p>aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p>	<p>responsabilidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p>		<p>Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.</li> <li>5. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</li> <li>6. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</li> <li>7. 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.</li> </ol>
<p>Determinar la relación entre las relaciones y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre relaciones y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p>			
<p>Determinar la relación entre el desafío y la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre el desafío y la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p>			
<p>Determinar la relación entre la identidad y el</p>	<p>Existe relación estadísticamente</p>			

<p>desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.</p>	<p>significativa entre la identidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.</p>			<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>9. 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.</li> <li>10. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.</li> <li>11. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</li> <li>12. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno</li> </ol>	
--	--	--	--	--	--

				<p>13. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>14. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</p> <p>15. 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.</p> <p>16. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>	
PUNTAJES PARCIALES					

## ANEXO Nº 03

Instituciones  
Educativas  
Primarias de  
Huancané

Cód.....

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**ENCUESTA DIMENSIONAL DEL DESARROLLO DE CLIMA**  
**ORGANIZACIONAL**

**SOLICITUD:** Estimado maestro esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad la presente encuesta. La encuesta es anónima.

**FINALIDAD:** La presente encuesta tiene como finalidad evaluar el desarrollo del “Clima Organizacional”, de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.

### **VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

El propósito es conocer sus ideas y opiniones sobre aspectos importantes del trabajo en su Institución.

Al respecto pueden asistir distintas opiniones, por lo tanto, **no hay respuestas correctas ni incorrectas.**

Lo que se pretende obtener es su opinión personal y sincera, basada en su propia experiencia. Toda información que nos proporcione es **ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL**, los resultados no tienen valor individual, si no en el conjunto de una muestra seleccionada.

Se agradece anticipadamente por su aporte.

#### **2. INSTRUCCIONES**

En las páginas siguientes Ud., encontrará una serie de afirmaciones acerca de la Institución en la que trabaja. Para cada una de ellas tendrá cuatro alternativas de respuesta, marca solo una con un aspa (X).

ESCALA	EQUIVALENCIA
4	Siempre
3	Casi siempre
2	A veces
1	Nunca

DIMENSIONES	INDICADORES	Valoración			
		Nunca	A veces	Casi	Siempre
Responsabilidad	1. En esta Institución se trabaja organizadamente y con planificación.				
	2. En esta Institución los directivos dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se les deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico.				
	3. En esta Institución cada persona realiza el trabajo que corresponde a su cargo y asumen otras responsabilidades.				
	4. En esta Institución a quien cumpla bien con sus funciones se les da un estímulo o reconocimiento.				
Relaciones	5. En esta Institución, entre el personal predomina un ambiente de amistad en un marco de respeto.				
	6. En esta Institución existe un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre el director y docentes.				
	7. Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros o colegas.				
	8. La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas.				
Desafío	9. En esta Institución se promueve retos a fin de lograr los objetivos propuestos.				
	10. El ambiente en esta Institución es propicio para desarrollar nuevas ideas.				
	11. Los docentes de esta Institución aceptan las opiniones discrepantes				
	12. Los docentes no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.				
Identidad	13. Me identifico con esta institución para que sea la mejor y estoy satisfecho de pertenecer a ella con lealtad.				

	14. En la medida que esta institución se desarrolla siento que yo también me desarrollo.				
	15. El personal se esfuerza bastante por desarrollar eficientemente su labor.				
	16. En esta institución la gente está comprometida con su trabajo.				

Gracias por su colaboración.

#### ESCALA DE VALORACIÓN

CONDICIÓN	PUNTAJE
Muy buen clima organizacional	49 - 64
Buen clima organizacional	33 – 48
Regular clima organizacional	17 – 32
Deficiente clima organizacional	01 - 16

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**ENCUESTA DIMENSIONAL DEL DESARROLLO DEL DESEMPEÑO**  
**DOCENTE**

**SOLICITUD:** Estimado maestro esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad la presente encuesta. La encuesta es anónima.

**FINALIDAD:** La presente encuesta tiene como finalidad evaluar el desarrollo del “Desempeño docente”, de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.

**VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE**

**INTRODUCCIÓN**

El propósito es conocer sus ideas y opiniones sobre aspectos importantes del trabajo en su Institución.

Al respecto pueden asistir distintas opiniones, por lo tanto, **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS NI INCORRECTAS.**

Lo que se pretende obtener es su opinión personal y sincera, basada en su propia experiencia. Toda información que nos proporcione es **ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL**, los resultados no tienen valor individual, si no en el conjunto de una muestra seleccionada.

Se agradece anticipadamente por su aporte.

**INSTRUCCIONES**

En las páginas siguientes Ud., Encontrará una serie de afirmaciones acerca de la Institución en la que trabaja. Para cada una de ellas tendrá cuatro alternativas de respuesta, marca solo una con un aspa (X).

ESCALA	EQUIVALENCIA
--------	--------------

4	LOGRO DESTACADO
3	LOGRO PREVISTO
2	PROCESO
1	INICIO

Dimensiones	INDICADORES	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	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. 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.				
	4. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	5. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				

	<p>6. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</p>				
	<p>7. 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.</p>				
	<p>8. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p>				
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>9. 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.</p>				
	<p>10. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.</p>				
	<p>11. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p>				

	12. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno				
Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	13. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
	14. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
	15. 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.				
	16. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Gracias por su colaboración.

#### ESCALA DE VALORACION

CONDICIÓN	PUNTAJE
LOGRO DESTACADO	49 - 64
LOGRO PREVISTO	33 – 48
PROCESO	17 – 32
INICIO	01 - 16

## ANEXO N° 03

### VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

#### ANEXO N° 02

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A JUICIO DE EXPERTOS  
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Rodolfo Huan Vozella Coylla  
Mg. Teoría y Administración de la Educación

Hago constar que los instrumentos del proyecto:

"Relación del clima organizacional con el desempeño docente del  
complejo educativo de Huaraya de la provincia de Moho, Puno – 2011."

Los he revisado y validado a **JUICIO DE EXPERTO** encontrando,

N°	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	RESULTADO FINAL
01	Cuestionario sobre clima organizacional	A
02	Cuestionario sobre desempeño docente	A

**Por lo expuesto opino por:** (Su aplicación, Revisión parcial, Revisión Total, Reestructuración)

#### Su aplicación

Se expide el presente a solicitud del interesado para los fines que estimen conveniente.

Puno, ..... de setiembre del 2011

Mg.



ANEXO N° 02

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A JUICIO DE EXPERTOS  
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, *Nicolás Calica Tute*  
Mg. *Ed. Intercultural*

Hago constar que los instrumentos del proyecto:

"Relación del clima organizacional con el desempeño docente del  
complejo educativo de Huaraya de la provincia de Moho, Puno – 2011."

Los he revisado y validado a JUICIO DE EXPERTO encontrando,

Nº	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	RESULTADO FINAL
01	Cuestionario sobre clima organizacional	A
02	Cuestionario sobre desempeño docente	A

Por lo expuesto opino por: (Su aplicación, Revisión parcial, Revisión Total,  
Reestructuración)

**Su aplicación**

Se expide el presente a solicitud del interesado para los fines que estimen  
conveniente.

Puno, .....de setiembre del 2011

Mg.   
  
DIRECCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
PUNO

## ANEXO Nº 04

### INFORME OPERATIVO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### 1.-Título del proyecto

Relación del clima organizacional con el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.

#### 2.-Niveles de calificación

COHERENCIA INTERNA			RESULTADO FINAL		
CLAVE	NIVEL	PTS.	CLAVE	NIVEL	PTS.
A	EXCELENTE	5	A	EXCELENTE	21-25
B	MUY BUENA	4	B	MUY BUENA	16-20
C	BUENA	3	C	BUENA	11-15
D	ACEPTABLE	2	D	ACEPTABLE	6-10
E	DEFICIENTE	1	E	DEFICIENTE	0-5

NOTA: Solo se aplican instrumentos con calificación entre A y B.

**ANEXO Nº 05**

**Evaluación de instrumentos:**

**Matriz para la operacionalización y coherencia interna del instrumento de la variable CLIMA ORGANIZACIONAL**

OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	RESULTADO FINAL
<p><b>Objetivo General</b>                      Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p>	<p><b>Hipótesis general.</b>  <b>Hi:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015  <b>Ho:</b> No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas</p>	<p align="center">CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Responsabilidad</p> <p>Relaciones</p> <p>Desafío</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En esta Institución se respeta la estructura organizacional, cumpliendo cada uno con sus funciones.</li> <li>2. En esta Institución se trabaja organizadamente y con planificación.</li> <li>3. En esta Institución los directivos dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se les deja a los empleados la responsabilidad sobre el trabajo específico.</li> <li>4. En esta Institución cada persona realiza el trabajo que corresponde a su cargo y asumen otras responsabilidades.</li> <li>5. En esta Institución a quien cumpla bien con sus funciones se les da un estímulo o reconocimiento.</li> <li>6. Las personas en esta Institución muestran interés por el trabajo que realizan.</li> <li>7. El personal se esfuerza bastante por desarrollar eficientemente su labor.</li> <li>8. En esta institución la gente está comprometida con su trabajo.</li> </ol>	

<p><b>Objetivos Específicos</b>  Determinar la relación entre la responsabilidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p> <p>Determinar la relación entre las relaciones y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p>	<p>Primarias de Huancané, Puno – 2015</p> <p><b>Hipótesis específicas</b>  Existe relación estadísticamente significativa entre la responsabilidad y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre relaciones y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p>		<p>Identidad</p>	<p>9. En esta Institución, entre el personal predomina un ambiente de amistad en un marco de respeto.</p> <p>10. En esta Institución existe un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre el director y docentes.</p> <p>11. Los docentes de esta Institución aceptan las opiniones discrepantes</p> <p>12. Los docentes no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.</p> <p>13. Cuando tengo que hacer un trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros o colegas.</p> <p>14. La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas.</p> <p>15. En esta Institución se promueve retos a fin de lograr los objetivos propuestos.</p> <p>16. El ambiente en esta Institución es propicio para desarrollar nuevas ideas.</p> <p>17. Me identifico con esta institución para que sea la mejor y estoy satisfecho de pertenecer a ella con lealtad.</p> <p>18. En la medida que esta institución se desarrolla siento que yo también me desarrollo.</p>	
---	---	--	------------------	---	--

<p>Determinar la relación entre el desafío y la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p> <p>Determinar la relación entre la identidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre el desafío y la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la identidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas Primarias de Huancané, Puno – 2015.</p>				
<b>PUNTAJES PARCIALES</b>					

**SUGERENCIAS:**

--

**ANEXO Nº 07**

**Base de datos de la variable clima organizacional**

Nº	Responsabilidad				Relaciones				Desafío				Identidad				Responsabilidad	Relaciones	Desafío	Identidad	Clima Organizacional
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16					
1	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	12	11	11	13	47
2	3	3	4	1	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	11	9	12	10	42
3	2	2	2	3	3	2	4	1	1	3	2	3	4	2	4	3	9	10	9	13	41
4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	1	3	2	2	13	12	11	8	44
5	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	4	2	4	3	3	3	10	8	12	13	43
6	2	3	3	1	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	9	12	11	10	42
7	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	9	10	11	12	42
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	13	12	10	12	47
9	3	3	2	4	4	4	3	2	2	2	4	1	4	1	1	4	12	13	9	10	44
10	3	1	4	3	3	2	2	3	1	4	3	3	3	2	2	2	11	10	11	9	41
11	3	4	4	4	3	2	2	1	2	4	3	3	3	4	4	4	15	8	12	15	50
12	3	1	3	1	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	8	12	11	12	43
13	2	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	1	1	3	4	4	10	14	11	12	47
14	1	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	11	10	11	12	44
15	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	1	3	3	3	1	11	12	10	10	43
16	2	2	3	2	3	3	4	3	1	2	3	2	4	2	3	4	9	13	8	13	43
17	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	2	2	10	14	12	10	46
18	1	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	1	9	10	10	9	38
19	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	10	10	12	11	43
20	4	4	3	2	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	13	13	8	12	46
21	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	11	13	11	13	48
22	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	11	10	11	11	43
23	3	4	4	3	3	4	1	2	1	2	4	4	2	3	4	4	14	10	11	13	48

24	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	1	12	10	12	10	44
25	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	4	2	4	1	3	2	12	9	13	10	44
26	3	4	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3	2	4	4	14	14	9	13	50
27	4	1	3	1	2	2	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3	9	10	11	14	44
28	2	2	2	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	8	13	14	12	47
29	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	12	12	12	11	47
30	3	3	4	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	12	11	14	12	49
31	2	3	1	3	3	4	3	3	4	2	3	1	3	2	4	2	9	13	10	11	43
32	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	12	13	10	11	46
33	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	13	13	11	11	48
34	3	4	4	3	4	3	2	1	4	1	3	3	4	3	3	1	14	10	11	11	46
35	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	4	2	1	3	3	11	12	12	9	44
36	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	1	4	4	4	3	4	13	13	10	15	51
37	4	3	4	1	2	3	2	1	3	2	4	2	3	1	4	2	12	8	11	10	41
38	1	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	1	4	9	11	11	9	40
39	4	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	12	10	10	9	41
40	2	2	4	2	4	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	1	10	13	11	10	44
41	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	14	11	13	13	51
42	2	3	3	1	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	4	9	11	12	13	45
43	3	4	3	1	3	3	3	3	2	1	1	4	1	3	4	4	11	12	8	12	43
44	3	4	3	1	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	11	10	9	11	41
45	3	1	4	4	2	4	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	12	11	12	12	47
46	4	1	3	3	4	4	3	2	1	3	3	3	3	2	2	4	11	13	10	11	45
47	4	2	4	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	13	11	10	10	44
48	3	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	4	4	4	11	11	11	15	48
49	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	1	12	14	11	10	47
50	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	12	13	11	14	50
51	3	3	2	3	4	3	4	2	1	3	3	4	3	2	3	2	11	13	11	10	45

52	3	3	1	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	10	12	11	11	44
53	2	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	11	14	13	13	51
54	2	3	3	1	3	3	2	2	3	1	2	1	3	2	3	4	9	10	7	12	38
55	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	10	13	15	14	52
56	3	2	4	3	4	4	3	1	2	3	2	2	4	1	2	3	12	12	9	10	43
57	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	12	12	11	12	47
58	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	12	9	11	11	43
59	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	13	14	13	15	55
60	2	4	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	14	12	11	11	48
61	1	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	12	13	12	15	52
62	2	2	1	3	4	4	3	3	1	3	1	3	1	3	3	2	8	14	8	9	39
63	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	10	10	12	16	48

**ANEXO Nº 08**

**Base de datos de la variable desempeño docente**

Nº	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				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	Desempeño docente
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16					
1	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	12	16	15	16	59
2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	12	16	14	16	58
3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	12	16	15	15	58
4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	12	15	13	14	54
5	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	11	13	14	15	53
6	2	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	10	13	15	13	51
7	4	2	1	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	10	13	12	15	50
8	4	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	12	12	12	13	49
9	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	4	11	13	11	15	50
10	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	10	12	13	13	48
11	4	4	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	12	13	13	15	53
12	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	14	14	14	12	54
13	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	14	12	14	12	52
14	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	3	4	3	13	13	13	13	52
15	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	11	13	13	15	52
16	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	10	12	13	16	51
17	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	2	2	3	4	3	4	15	12	12	14	53
18	4	4	2	4	2	4	2	1	4	3	2	2	4	3	3	4	14	9	11	14	48

19	3	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	12	11	11	12	46
20	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	13	12	13	13	51
21	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	8	10	13	14	45
22	4	3	4	1	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	12	13	12	13	50
23	4	2	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	11	14	12	16	53
24	3	3	4	1	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	11	15	13	13	52
25	3	3	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	9	16	14	14	53
26	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	11	15	15	14	55
27	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	10	12	12	15	49
28	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	2	4	13	14	11	14	52
29	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	13	13	13	13	52
30	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	13	13	13	14	53
31	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	13	11	14	15	53
32	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	15	13	14	11	53
33	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	12	15	13	11	51
34	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	12	15	14	12	53
35	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	14	14	12	15	55
36	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	13	15	13	15	56
37	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	11	13	12	15	51
38	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2	13	13	14	12	52
39	3	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	13	12	14	13	52
40	3	3	2	4	3	4	3	1	4	4	4	2	4	3	3	3	12	11	14	13	50
41	4	3	4	4	3	4	2	1	4	3	3	3	4	3	4	3	15	10	13	14	52
42	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	13	10	12	13	48
43	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	11	11	12	15	49
44	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	13	12	12	13	50
45	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	11	12	14	14	51
46	3	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	12	13	16	13	54

47	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	12	15	14	12	53
48	3	4	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	11	15	14	12	52
49	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	11	13	13	11	48
50	2	3	2	2	4	3	4	4	2	3	4	2	2	2	4	2	9	15	11	10	45
51	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	14	16	13	12	55
52	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	15	14	13	13	55
53	4	3	1	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	12	13	13	13	51
54	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	13	16	12	14	55
55	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	12	15	11	15	53
56	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	12	14	14	14	54
57	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	11	14	14	14	53
58	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	11	13	13	16	53
59	2	2	3	2	4	4	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	9	12	12	14	47
60	4	2	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	12	13	12	14	51
61	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	3	4	3	4	12	12	11	14	49
62	2	3	4	2	4	4	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	11	12	10	11	44
63	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	11	13	9	9	42