



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en la
Institución Educativa N° 35005 Reverendo Padre Bardo
Bayerle, Oxapampa – 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

AUTORES:

Bach. Pedro UBALDO POLINAR

Bach. Edith MARAVI CUBA

A S E S O R

Dr. Henrique Gutiérrez Rodulfo

Sección

Educación

Línea de investigación

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO – PERÚ

2 0 1 7

A las personas más queridas, que Dios nos ha dado la fortaleza de seguir avanzando; a nuestros padres, nuestra hija y demás familiares, porque son ellos la razón para seguir superándonos profesionalmente.

Pedro - Edith

AGRADECIMIENTO

Nuestro especial agradecimiento a los Docentes de la escuela de postgrado en Educación de la Universidad César Vallejo por su especial dedicación y esfuerzo en todos los conocimientos transmitidos.

Un sincero agradecimiento al rector fundador Dr. Cesar ACUÑA PERALTA, a la por su apoyo constante en el desarrollo y culminación de nuestro Proyecto de Tesis. Al Mg. Crecencio Amaro QUIÑONES NARVAEZ, ex coordinador de la Escuela de Postgrado en la provincia de Oxapampa, por haber hecho, posible el funcionamiento del postgrado

Asimismo, expresamos nuestra gratitud al personal Directivo, Administrativo, Docentes y Alumnos de la Institución Educativa N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle por su apoyo y colaboración al permitirnos aplicar los instrumentos para la recolección de información de este Proyecto de Tesis.

Los autores

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Pedro UBALDO POLINAR, identificado con DNI. N° 04348843.Ex- alumno del Programa de Maestría en Docencia y Gestión de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede Oxapampa-Pasco con la tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en la Institucion Educativa N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa – 2017.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Febrero del 2017.

A blue ink handwritten signature is written over a horizontal line. To the right of the signature is a blue ink fingerprint.

Pedro UBALDO POLINAR,
DNI. N° 04348843

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Cumpliendo con el Reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presentamos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación intitulado: **Clima organizacional y desempeño docente en la Institucion Educativa N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa – 2017.**

El presente trabajo constituye una grata experiencia obtenida por nosotros en el campo de la investigación y es el resultado de un arduo y esmerado estudio.

Por lo expuesto señores miembros del jurado desde ya recibiremos con humildad vuestros aportes y sugerencias para seguir mejorando el presente trabajo de investigación.

Br. Pedro UBALDO POLINAR

Br. Edith, MARAVI CUBA

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objeto de estudio Determinar si existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la IE Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2017; para ello se empleó como tipo de investigación la No experimental, como diseño el descriptivo correlacional, empleando una población total de docentes de la institución educativa en sus tres niveles, obteniendo una muestra de tipo intencionada de 80 docentes, se empleó como instrumento de confiabilidad el estadístico alfa de cronbach, así mismo para poder validar los instrumentos se consideró el juicio de expertos en base a la opinión técnica de tres jueces, concluyendo en base a la prueba de hipótesis de la chi cuadrada con la aceptación de la hipótesis alterna “Sí, Existe relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017”.

Palabras claves: Clima Organizacional, Desempeño Docente, Evaluación, relaciones laborales y empatía.

ABSTRAC

The purpose of this research was to determine if there is a relationship between Organizational Climate and Teaching Performance in the Reverend Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2017; To this end, the non-experimental type was used as a type of research, as the correlational descriptive design, using a total population of teachers from the educational institution in its three levels, obtaining an intentional sample of 80 teachers, the reliability instrument was used cronbach alpha statistics, so to be able to validate the instruments the judgment of experts was considered based on the technical opinion of three judges, concluding on the basis of the hypothesis test of the chi square with the acceptance of the alternative hypothesis "Yes, There is a relationship between the Organizational Climate and Teaching Performance in Educational Institution No. 35005 Reverend Father Bardo Bayerle 2017 ".

Keywords: Organizational Climate, Teaching Performance, Evaluation, labor relations and empathy.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
RESUMEN.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
Capítulo I. Introducción.	11
1.1. Realidad Problemática.	11
1.2. Trabajos Previos.	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.	18
1.4. Formulación del Problema de Investigación.	38
1.5. Justificación.	39
1.6. Formulación de la Hipótesis.	40
1.7. Formulación de los Objetivos.	42
Capítulo II. Método.	43
2.1. Variable	
2.2. Operacionalización de variables.	43
2.3. Diseño de investigación.	44
2.4. Población y Muestra.	45
2.5. Técnicas de recolección de datos.	45
2.6. Métodos de análisis de datos.	46
2.7. Validación y confiabilidad.	47
Capítulo III. Resultados.	49
3.1. Descripción de resultados.	49
3.2. Comprobación de hipótesis.	61
Capítulo IV. Discusión.	73
Capítulo V. Conclusiones.	78
Capítulo VI. Recomendaciones.	80

Referencias Bibliográficas.	81
Anexos.	84
Anexo N°1 Cuestionario de clima organizacional	85
Anexo N°2 Cuestionario de desempeño docente	86
Anexo N°3 Validación de instrumentos	87
Anexo N°4 Constancia de ejecución del proyecto	96
Anexo N°5 Matriz de consistencia	97

I. INTRODUCCION:

1.1. Realidad problemática.

En el ámbito educacional se acontecen las relaciones e interrelaciones para el desarrollo de las distintas medidas de la IE y seguir las reglas y regulaciones emitidas por el MINEDU, la asistencia en las actividades institucionales y la satisfacción en la posición que lleva hace que sea posible ver los cambios en el comportamiento de los maestros y la estructura de las escuelas donde se halla, Por otro lado, hay profesores dinámicos que están dispuestos a actualizarse constantemente en sus conocimientos, de los que surge la autocrítica debido a pequeños diálogos, cambios, preocupaciones profesionales, una posición de liderazgo en cuanto a su calidad de docentes profesionales, hacia los demás. Cuando las relaciones humanas se rompen, comienza un clima negativo.

Las instituciones educativas en investigación conforman un grupo de individuos, que la interacción de condiciones diferentes y específicos llama clima institucional que esencialmente constituyen un factor a considerar para un rendimiento eficaz producida encuentra que las relaciones humanas no se mantienen se rompe y no ayuda, más por el contrario, dejando una institución en mal estado, pero una oportunidad para hacer crecer la imagen, por otro lado, la gestión no se toma correctamente, la diferencia de trabajo ya sea de estilo regulatorio o de liderazgo crea insatisfacción a algunos docentes que no aceptan la dinámica del liderazgo, no promoviendo la comunicación entre quienes conforman el sistema educativo, los docentes no reciben cursos de actualización, no hay talleres con un contexto insuficiente que no sean óptimos para el desarrollo que perjudiquen a los niños y a todos los agentes involucrados en la educación. Esta investigación quiere aportar un nuevo conocimiento de esta relación en estas instituciones que pueda facilitar las relaciones interpersonales en las diversas actividades de trabajo realizadas por docentes y directores promoviendo propuestas que creen un clima favorable a nivel institucional.

Hallamos en Brunet (1987) que la teoría de la gestalt sostiene que el clima institucional es poderoso en las acciones de los individuos en el trabajo. En resumen, esto significa que afecta el desempeño del docente, en cada institución educativa, un comportamiento particular comienza como resultado de las percepciones observadas de todo lo que sucede en sus instituciones y así determina los niveles de motivación y logro profesional. Las condiciones climáticas del comportamiento de la persona, ya que cada establecimiento presenta diferentes situaciones que lo caracterizan y, a su vez, establece que en la mayoría de los incidentes se encuentran en las relaciones internas producidas entre los que componen el departamento, un componente importante que se derivarán de un cierto clima.

Por ello el clima institucional afecta positiva mente en los distintos aspectos del desempeño docente como el no mostrar dificultades en la elaboración y ejecución de los trabajos las cuales desarrollarían con suma satisfacción, pero si afecta de forma negativa tanto los maestros como los directores pueden ser problemáticos e inconsecuentes con la misión y visión educativa y su desempeño se hallaría afectado.

Tomando de base la importancia del clima institucional en las instituciones educativas se concluye que es importante determinar el problema.

1.2. Trabajos previos.

El mundo real de estos tiempos se caracteriza por representar cambios, desafíos y dificultades para los centros de estudio y para los docentes. La enseñanza es cada día más compleja y requiere nuevas maneras de capacitación. El rendimiento de la labor podría ser de un lado, principio de desarrollo y realización personal y profesional y por otra parte se debe tener en cuenta el impacto negativo que puede tener, y de ello, en varios casos, el ejercicio de la práctica docente, a menudo con el estrés, desánimo, pesimismo y la insatisfacción que interfiere comportamiento notoriamente y situaciones, la salud física y emocional de los maestros. En las naciones de América Latina, primordialmente en Perú, la realidad de los maestros presenta aspectos críticos

y difíciles de abordar. Las investigaciones a nivel internacional que respaldan este estudio son las siguientes:

Martín M (1994) "Participación y clima de trabajo en el ámbito escolar en comunidades autónomas o territorio MEC" España. Tesis para optar el grado de doctor en la universidad de Alcalá de Henares. Cuyo objetivo de esta investigación es conocer mejor como es el clima de trabajo que se vive en los centros educativos públicos de infantil / primaria / Secundaria del MEC.

Baldoceca, M. (2008) en su investigación La gestión pedagógica y el mejoramiento de la calidad académica de los estudiantes de la institución educativa "Sor Ana de los Ángeles", en el área de Ciencias Sociales, para optar el grado académico de magister en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, afirma que en su 6ta conclusión que "para mejorar la calidad académica de los estudiantes se requiere que la gestión pedagógica de la institución mejore sus sistemas de planificación, ejecución y control del currículo en las diversas áreas del conocimiento".

Ramón, A. (2006) en su investigación El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de Matemática y Física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú, para optar el grado académico de Doctor en Educación en la UNMSM., determina en su 4ta conclusión que el desempeño docente universitario de Matemática y Física se relaciona significativamente con el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de la especialidad de Matemática y Física de las facultades de educación. De igual forma las Investigaciones a nivel regional como.

Lazarte, S. (2010) "Clima Laboral y desempeño pedagógico en docentes de secundaria de Instituciones educativas Públicas de Huancayo" 2010. Sustentada en la Universidad. Es una investigación aplicada porque estudia el clima laboral y el desempeño Pedagógico del docente como parte de la problemática educativa, el nivel de investigación es descriptivo porque se

orienta a recoger información sobre el estudio actual del clima laboral y desempeño pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas. Llego a la conclusión de que El nivel de correlación que existe entre un clima laboral y desempeño pedagógico en los docentes de secundaria es moderado, siendo la correlación significativa, así como en sus dimensiones. Así mismo Investigaciones a nivel nacional como:

Corilla Melchor (2003) “La Inteligencia Intrapersonal y el clima organizacional en docentes de educación secundaria de la UGEL Chupaca” El tipo de investigación es de tipo aplicada y tiene un valor explicativo. Como método general ha utilizado el Método científico, aplicando sus procedimientos y reglas. El método específico que se aplicó es el descriptivo-correlacional.

Maita, R. “La administración de Recursos Humanos y el desempeño docente en Instituciones Educativas Privadas de Chanchamayo” Utilizó en el trabajo de investigación el método científico, entendido como la forma de abordar la realidad, los fenómenos de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento con el propósito de descubrir la esencia y sus relaciones. Como método específico aplico el descriptivo, en cuanto a los instrumentos el cuestionario. El diseño de investigación que se aplicó es el correlacional con dos variables.

De otro lado es importante que los maestros obtengan oportunidades de reflexión de sus prácticas, y de concientizarse de las dificultades que ello puede iniciar en su comportamiento personal como profesional. Del mismo modo el presente aportará a la Institución Educativa N° 35005, a la conveniente toma de decisiones sobre la capacitación permanente de los docentes y sobre todo mejorar la propia organización. También aportará en la toma de conciencia de la comunidad educativa y a la sociedad de la importancia de la labor docente y de cuidar la salud y bienestar de los mismos.

Según el especialista Ivancevich (2006) acerca del comportamiento organizacional señala que el secreto para el éxito organizacional son los recursos humanos de la institución, las organizaciones necesitan, recursos

humanos que trabajen con ahínco, piensen en forma creativa y se desempeñen de manera excelente, se requiere recompensar, articular y alimentar los recursos humanos en forma oportuna y significativa, sostienen que el comportamiento de los empleados es la clave para lograr la efectividad. Señala “El Clima Organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo administrativo y el proceso pedagógico, los que incluyen en la satisfacción y desempeño laboral de los docentes.

Sin embargo se observa muchas dificultades y limitaciones en este proceso, pues estos cambios e innovaciones necesitan de muchas condiciones materiales y organizacionales para que puedan llevarse a cabo con efectividad, no solo se requiere la mejora de una infraestructura educativa, se requiere de una adecuada implementación de recursos y materiales pedagógicos en las aulas, se necesita una capacitación profunda e integral de los profesores y directivos, asimismo se necesita el apoyo de los padres de familia y de la comunidad y de una buena gestión y organización educativa a nivel de institución.

En las institución educativa N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle de la provincia de Oxapampa, se observa que la relación entre docentes es simple y conflictiva, debido a que los profesionales no se identifican con su institución; se resisten al cambio, al desarrollo de las innovaciones pedagógicas, algunas docentes no coadyuvan con los objetivos trazados de las actividades propias de su desempeño, que influye en el desarrollo de la enseñanza - aprendizaje de los alumnos minimizando la calidad educativa. Por lo expuesto anteriormente nos planteamos el siguiente problema de investigación. ¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2017.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Clima organizacional.

Al definir clima organizacional es una construcción de varios elementos entrelazados. Los primeros conceptos de clima pareciera que surgieron hacia 1930 según un estudio se determina que el clima es función del enlace entre el individuo y su contexto.

Unos autores apuntan a las creencias que la conclusión de los miembros de una organización sobre el trabajo, en el que se producirá el contexto físico, las relaciones interpersonales que conducen a ella y las normas de procedimiento que rigen.

Según Martínez y Ulizarna (1999) El clima organizacional constructivo es multidimensional y abarca una amplia gama de factores que se pueden explicar desde diferentes aspectos, de las cuales fueron destacados:

Primero, el estructural que considera el "clima" como una realidad objetiva que consiste en las peculiaridades del entorno laboral, vinculado a la estructura organizacional.

El segundo enfoque considera el clima como una realidad subjetiva; En este modelo, los conceptos encontramos los diferentes investigadores, como Litwin (1968), considerando el clima como una cualidad o propiedad del medio ambiente experimentado por los miembros de la organización y que afecta su comportamiento.

Así mismo Porter (1975) Indica el tipo de características típicas de un ambiente de trabajo particular y su naturaleza, percibidas y sentidas por quienes trabajan o lo conocen. Finalmente, el concepto de Evan (1976) transcribe que el clima organizacional es un campo multidimensional percibido por miembros y no miembros, atributos importantes para el carácter de un sistema organizacional.

La tercera visión tiene como objetivo establecer las percepciones comunes de los miembros de la organización. Entre los autores, el clima y la realidad social son citados Eick (1979), señalando que el movimiento colectivo como resultado

de los procesos cognitivos de los miembros de la organización es crucial para la parte de socialización e integración del comportamiento y las interpretaciones dentro de la organización. Por lo tanto, el clima puede considerarse sintéticamente como el sistema de significados compartidos (Martínez y Ulizarna, 1999)

Así mismo Peiró (1986) señala que existe una fuerte presencia de aspectos cognitivos de la conceptualización del clima organizacional, que no está aislado de la interacción social que ocurre en todas las organizaciones, por lo tanto, se puede decir que el ambiente en la organización se basa en la colaboración cognitiva.

En conclusión, el clima organizacional involucra las características individuales y sociales, así como las percepciones del entorno laboral que determinan el comportamiento individual y grupal de los integrantes de la organización. Crear un clima institucional positivo es uno de los problemas que casi todos de los docentes ahora encuentran en el aula para mantener un contexto adecuado que les permita realizar su trabajo de manera efectiva. El logro del mismo clima en las instituciones educativas enfatiza la necesidad de que todos los miembros del Centro trabajen juntos para crear un ambiente de labor que mejore la tarea educativa. (CGEC, 2002).

Para crear un clima institucional positivo, es necesario organizarse responsablemente. Hasta ahora, el individualismo y la falta de colaboración entre los docentes han dominado, a veces en diferentes áreas. Sin entrar en una evaluación más sistemática de los factores que definen la organización climática de las instituciones educativas, solo para ver cómo un buen director logra crear rápidamente un entorno favorable y, por otro lado, cómo un mal jefe causa degradación ambiental un IE.

El ámbito de gran importancia para la organización del Centro es alcanzar el difícil diálogo sobre la familia e institución educativa como un medio para promover la corresponsabilidad de todo el sector educativo (Consejo General de la Educación Católica, 2002).

Es fundamental apoyar a las organizaciones que pueden crear canales de comunicación, para facilitar reuniones entre docentes, estudiantes y padres de familia fin de lograr un esfuerzo común para mejorar el ambiente de trabajo y la coexistencia entre todos. En opinión del Consejo General de Educación, es necesario insistir en la actitud de respeto y atención hacia los demás, que debe caracterizar la buena relación entre todos los docentes, los estudiantes, las familias y el personal no docente de la institución educativa.

Del mismo modo, la importancia de la relación entre las actitudes demandantes de los maestros ayuda a resolver la desconfianza, el individualismo, la competitividad y los roles dirigentes, así como a mejorar los servicios y cooperaciones enfatizados. Atrás de varios problemas se encuentra la baja autoestima entre muchos docentes y grupos de administradores, la incompetencia de tener confianza en sí mismos y, por lo tanto, el temor a los problemas.

La baja de autoestima, incluyendo el impacto negativo en la facultad de las relaciones causa incapacidad para cooperar por temor a cometer errores, dificultades para hacer propuestas y aceptar las críticas, aunque constructiva, los administradores o maestros de resistencia para aceptar y admitir sus propios errores, el miedo de estar humillado por aquellos que son autosuficientes y competitivos; temor a admitir precios por temor a no ser admitidos, etc.

La desconfianza y el temor se entrelazan entre sí. Tanto el docente como los miembros de la junta que saben cómo actuar con firmeza no solo hacen segura la presentación de sus propuestas, sino que también aceptan críticas y reconocen sus errores, pero también saben cómo proteger sus derechos para que las críticas sean objetivas, los consejos se acompañan de compromisos La cooperación, que también reconoció los logros y las iniciativas, va acompañada de una sincera codicia de aportar a una excelente labor de desempeño docente. Así mismo, los individuos asertivos siempre han intentado la superación el temor a los problemas (CGEC, 2002).

Políticas Educativas

Rivero (2007) Él piensa que el gobierno y sus ministros son responsables de la situación del maestro.

Querer culpar solo a los profesores de los bajos niveles de educación son injustos. El accionar desempeñado por el gobierno tiene que ver con la incertidumbre de los docentes. Existen muchos maestros que están realmente dedicados a su trabajo y con una verdadera profesión como maestro. Pero si el sistema no les da los recursos mínimos que requiere una educación de calidad, los egresados recién formados son capacitados por unos maestros cansados y casi implacable en su disconformidad y la desconfianza, será difícil reconstruir nuestra educación (Rivero, 2007, p. 20).

Rivero se refiere a la política educativa de Perú. La discontinuidad en la política afecta fuertemente el escepticismo de los docentes. Los docentes son los que atestiguan y victimarios de las transformaciones indudables que todos los gobiernos han intentado hacer, la mayoría de los cuales han fracasado, incluso algunos que tuvieron un comienzo promisorio. Salas (2011), El nuevo ministro de educación en el Perú declara que el gobierno tiene la responsabilidad de garantizar un aprendizaje eficaz y de calidad para todos. Pero, aún no se obtiene resultados victoriosos, las brechas permanecen.

Según Vaillant (2008, p.31) existe cuatro factores que contienen un rol fundamental al momento de pensar en políticas que viabilizan captar a especialistas destacados para las labores docentes:

a. Valoración social. Es fundamental valorar la profesión a través de una mejor consideración social hacia aquellos que están activos y que los candidatos destacados se dediquen a estudiar docencia.

b. Entorno profesional facilitador. Sería necesario aportar con un contexto "profesional" que optimice la capacidad del sistema educativo para captar a los docentes destacados en la enseñanza. Esto se logra, necesariamente al proporcionar condiciones de trabajos adecuadas y una estructura adecuada de

compensación e alicientes. Además es fundamental promover particularidades de desarrollo que impidan que el sistema de ascensos aparte del aula al docente.

c. Formación inicial y continua de calidad. Al aumentar el nivel académico requerido, la formación docente debe transformarse en una especialidad atrayente para la juventud con mejores resultados en la educación secundaria. Para que la formación no se quede en retórica y efectiva a lo que hacen los profesores en el aula y lo que los estudiantes aprenden de las escuelas, sería necesario contar con una base de experiencias exitosas con el fin de resolver situaciones específicas. Del mismo modo, sería necesario agregar procedimientos rigurosos de elección para proveer instructores que respondan satisfactoriamente a los nuevos requisitos para la formación docente.

d. Evaluación que proporciona retroalimentación a la labor de enseñanza. Será importante contar con la evaluación docente como un instrumento fundamental para mejorar los métodos educativos. El marco de referencia para la enseñanza y su evaluación debe formar la plataforma de los programas de capacitación iniciales, También como la edificación de las fases y los requisitos de la carrera docente.

Según Rivero (2007) La devaluación de la carrera docente en el Perú se relaciona con los bajos salarios y un régimen caótico de incentivos y bonificaciones en contra de cualquier norma racional, constituyendo la mayor proporción de pagos mensuales a los docentes. Esto no asegura el salario básico suficiente para que el maestro satisfaga sus requerimientos y conteste a sus responsabilidades familiares.

Los factores que afectan las remuneraciones, los siguientes:

a. El nivel en la Carrera Magisterial. Según la ley, de los maestros nombrados perciben un sueldo por ubicarse a nivel profesional debido al tiempo de servicio, nivel académico (grados, cursos, etc.) y los resultados de las evaluaciones.

b. La situación contractual. Los profesores contratados perciben un saldo para tener en cuenta las tareas y responsabilidades (incluidas las horas de trabajo) especificadas en el contrato para un puesto para el que han sido seleccionadas.

c. La jornada laboral. MECEP (2001) señala que los maestros pueden laborar 40 (horas), pero las remuneraciones se pagan de acuerdo con las horas que se señala en la plaza. El sueldo no se determina por hora.

En la década pasada, los niveles de ingresos en las naciones de América Latina no se desarrollaron como se deseaba, pero las perspectivas de consumo, inversión, infraestructura y gasto social desarrollaron grandemente. Por lo tanto, el gobierno está presionando para aumentar el presupuesto prácticamente a todos los ministerios, además de los gastos que surgen, es claramente una cobertura políticamente difícil de superar a través de la educación.

La complementación de la política educativa es una labor complicada: mayormente se quiere la intervención de muchos actores: maestros, directores, estudiantes, familias, supervisores, etc. Así mismo, es necesario que el sistema tenga datos específicos sobre los plazos y las ubicaciones. Kaufman y Nelson (2005) y Grindle (2004) indican que la cooperación no se logra fácilmente en este tipo de política educativa. Con frecuencia, la calidad y efectividad de los estudiantes afecta el inicio de esfuerzos que implican una reorganización significativa del trabajo de los docentes, crean incentivos, sistemas de monitoreo y mejoran la responsabilidad a través de la descentralización o la participación intensiva de los padres.

La educación ha sido objeto de intensas reformas en América Latina en los últimos 15 años. Todas las naciones de la región han introducido transformaciones significativas en sus sistemas educativos. Paralelamente, todas estas actividades coinciden con una visión global de que en la praxis es muy difícil lograr cambios educativos y que algunos factores básicos no han tenido un cambiado significativo.

Brow y Moberg (1990) Dicen que el clima se refiere a una serie de características del entorno organizacional interno percibido por los miembros de esta. El clima

organizacional es la comunicación personal de la "opinión" de que los trabajadores y directores están formados por la organización a la que pertenecen. Esto incluye la sensación de que el empleado se forma por su proximidad o distancia de su jefe, a sus colaboradores y colegas de trabajo, lo que puede estar expresado en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo y apertura, entre otros.

El clima organizacional es una vía u dificultad para los buenos resultados de la empresa, también es un factor de diferencia e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

Para desarrollar una estrategia para una organización, nadie puede hacerlo sin saber, es necesario saber cuidadosamente cuál es el grado de eficiencia organizacional.

Por lo tanto, es necesario observar ciertos elementos como componentes, variables y dimensiones.

Desempeño Docente

"La pequeña gran revolución que necesita la escuela nace hoy de las aulas y los monasterios. Está dentro de cada maestro. Recuperar, enfatizar el valor y la pasión por la propia labor, requiere cambiar su mentalidad ..." (Bazarra, Casanova y García, 2007, p. 18).

La transformación social no solo cambió los roles de los docentes y las oficinas escolares, sino también los resultados para todos los docentes. Marcelo y Vaillant (2009) señalan que los cambios sociales también se relacionan con el contexto del aula y requieren una revisión exhaustiva del desempeño del docente y las condiciones de trabajo.

El rendimiento competitivo del maestro es un argumento que aumenta el rendimiento y la importancia en la actualidad, especialmente para las escuelas. Enfocarse en la aptitud de la educación actual es un reto y una tarea no muy fácil y carísima. Es verdad que es necesario recobrar la pasión de los docentes por su labor, a fin de mantener la ilusión de su tarea, además de todos los problemas

de conexión y las variadas demandas, así como los requerimientos que surgen constantemente en las I.E.

De acuerdo lo que señala Bazarra, Casanova y García (2007 p.18 "Dado el desafío de estos tiempos llenos de cambios e incertidumbres, las escuelas, los docentes, no pueden seguir respondiendo a los desafíos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los infantes y adolescentes del siglo XXI merece más compromiso, creatividad, profesionalismo, esperanza y entusiasmo... es un desafío primordial en el que todos debemos sentirnos involucrados ".

De hecho, hoy en día un reto para lograr lo que a planteado Bazarra, Casanova y García ya sabido que la presión de los maestros en el aula, el manejar la práctica de valores del estudiante, la escases de cooperación de los apoderados utilizan el uso de las nuevas tecnologías y métodos en las escuelas de manera significativa el ejercicio de actividades de enseñanza y la personalidad del maestro, influye fundamentalmente en la práctica de la acciones de los maestros y al individuo quien enseña.

Así continuando con el detalle de esta investigación, es importante señalar el desempeño profesional docente.

Concepto de Desempeño Profesional del Docente.

Peña (2002, p.6), afirma "... cualquier actuar hecha por una persona es producto a lo que ha sido nombrado como responsabilidad y que se medirá de acuerdo con su implementación". Esta primera afirmación comunica una medida que se resume al desarrollo de cumplimiento y no integra su causa o efecto.

Remedios (2005, p.5) señala " ... cualquier accionar, si cualquiera conoce cómo realizar algo o si están calificados en realizar una determinada labor, es decir, que se relaciona con la realización de las personas a desarrollar una actividad en su interacción social, que hace posible transfigurar, sentir y dar un valor positivo al contexto ".

De otro lado, Ponce (2005) Define al desempeño profesional como el actuar de los maestros que expresan las capacidades pedagógicas relación dialéctica para guiar, controlar, supervisar y evaluar el proceso educativo de los maestros lo que muestra el manejo de las labores y responsabilidades previstas en este papel, en distintas contexto de acción.

Añorga (2006) Establece que el desempeño profesional es la habilidad del maestro para realizar actividades, tareas y deberes específicos a su posición y las responsabilidad profesional requerida por una labor. Este concepto es sobre el comportamiento legal del cooperador en correspondencia con las otras labores que deben ser cumplidas en la práctica de su desarrollo profesional. Esta palabra se refiere a lo que realmente realiza el maestro y no solo a lo que sabe realizar.

Para Ledo (2007, p. 30), El desempeño profesional es "el comportamiento que el trabajador está desarrollando una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión". Es un concepto que está centrado en el actuar en el logro profesional.

De acuerdo a Olivero (2007), El término desempeño profesional: es referida a la calidad de la tarea docente y el ejercicio de acuerdo con ciertos criterios y pautas, que se consideran buenos resultados, dentro de ciertos estándares.

Factores que Influyen al Desempeño Docente.

De acuerdo a los últimos tiempos, hay muchas causas que afectan a los maestros de rendimiento. Anunciamos algunas causas que afectan en gran medida el desempeño docente: formación docente, motivación, relación docente y estudiantil, vínculo entre escuela y hogar, clima institucional e instituciones, utilización de la tecnología y política educativa.

A) Formación inicial y Capacitación Permanente de los profesores.

Una de las causas que influyen en los escolares, especialmente en el accionar de los maestros, es la formación inicial y capacitación constante del maestro.

Para enfrentar el impacto del cambio social, muchos autores ven la obligación de que los maestros obtengan una educación acorde y constante.

Marcelo (2008) Confirma que el nivel de educación de los individuos y su capacidad de iniciativa e actualización está plenamente entrelazado en función de las sociedades actuales. Él afirma: "...el conocimiento, en nuestros días, tiene plazo de validez; y eso nos obliga, ahora más que nunca, a establecer garantías formales e informales para que ciudadanos y profesionales permanentemente estén actualizados en su competencias. Hemos ingresado a una sociedad que requiere una educación permanente y una actividad de aprendizaje" (p.37).

Esteve (2006) Define la educación básica y la formación constante de los docentes como una de las propuestas concretas que aborden las dificultades educativas de la sociedad actual. En términos de educación de pregrado, enfatiza su importancia tanto en el desempeño socializado como en el requerimiento de contestar a las peticiones de la educación cada vez más amplia y compleja. Él cree que en el desarrollo original hay una fuente y varias de los secretos en los problemas actuales de imagen social y la identidad profesional del maestro. Con respecto a la formación constante de maestros, haga las subsiguientes recomendaciones:

.a. seminarios reflexivos sobre los fines y valores educativos dentro de una sociedad democrática y pluralista, donde se pueda concientizar en lo fundamental de la labor para la transformación social rápido. b. seminarios que abarcan las dificultades educacionales en las sociedades multiculturales y multilingües actual, con el objetivo de admitir las discrepancias de los educandos sin ansiedad, afirmando la práctica de valores por las minorías. c. Soporte a la dirección a los seminarios constantes, conjuntos de labores y acciones de transformación educativa como fuerza de cambios educativos, ingredientes dinámicos en los cambios educativos y sitios de reencuentro para compartir expresivamente entre docentes. d. La educación vital en la Dirección funciona para que los centros educativos brinden educación superior y promuevan la cooperación con las universidades como punto de investigaciones. El trabajo de Marcelo (Coord., 1995) da información de gran interés en la educación y el comienzo de la enseñanza.

Uno de los tipos de entrenamiento que se ha utilizado para principiantes fue seminarios y grupos de trabajo. En esta modalidad, los profesores pueden colaborar con otros compañeros de clase en un entorno positivo para abordar un problema.

Los profesores de seminarios y grupos de trabajo apuntan a promover las habilidades de desarrollo docente, mejorar las interacciones de amistad, ayudar a superar el aislamiento y la soledad de la profesión docente, y finalmente ayudar a reducir la fragmentación de un programa momentáneamente al presentar un nuevo plan de estudios. El enfoque de los grupos de trabajo es la participación de los profesores asistentes, a través de los cuales pueden compartir sus conocimientos y habilidades y participar en ciertas tareas, resolver problemas o planificar nuevas actividades. (Marcelo, Coord. 1995).

Es importante anunciar algunas investigaciones que muestran la importancia de que el docente obtenga resultados satisfactorios en el aprendizaje de los estudiantes. Tales como, por Ingvarson, Meiers y Beavis (2005), que revela el enlace entre el tipo de certificación docente y el aprendizaje de los estudiantes.

De otra parte, el dato de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2005) expresa el importante papel que los docentes lograrán buenos resultados educativos para los estudiantes y reconocerán las tendencias y desarrollos en la vida de trabajo en otras naciones.

En América Latina, de acuerdo a las investigaciones y los datos de los tiempos actuales, coordinados por Vaillant y Cuba (2008), Se cree que la formarse en inicial es el inicio al acceso del proceso de la profesión continuo y que es el secreto para afirmar la calidad de los maestros integrados posteriormente.

Como resultado de sus investigaciones, designar que hay un bajo prestigio en la enseñanza de carreras, los métodos y técnicas educativas no son adecuados para los estudiantes de multigrado y las escuelas rurales, y que este déficit aumenta con la mala calidad de la enseñanza primaria y secundaria muchos de los estudiantes de enseñanza reciben antes de entrar en una universidad o en

un centro de entrenamiento. Por lo tanto, de acuerdo con Vaillant y Cuba (2008), en América Latina, hay una gran preocupación en mejorar la calidad de la educación y en los últimos años es interesante especificar la base de conocimiento que el profesor necesita aprender. Además, una serie de documentos ministeriales se desarrolló con directrices para la formación de profesores, donde el equipaje que un profesor necesita para su buen desempeño es explícito.

Ellos describen las características dominantes de la formación de profesores en América Latina, que es diversificación y heterogeneidad. Esto significa que los profesores de los diferentes niveles trabajan en escuelas normales, en escuelas, en instituciones provinciales o municipales, en instituciones de enseñanza técnica superior, en universidades, en instituciones privadas. y también aquellos que trabajan como profesores sin tener un grado adecuado para realizar la tarea.

Terigi (2008) Él dice que el entrenamiento de los profesores debe centrarse en sus necesidades. Por otro lado, Marcelo (2008) afirma que la educación debe visar las necesidades de los alumnos, como el aprendizaje y el desarrollo de habilidades. Por eso, Marcelo propone una transformación en el foco de la formación de profesores. Otro aspecto destacado por Marcelo (2008) es el contenido del entrenamiento; que los profesores trabajen para modificar el currículo directamente a sus alumnos y tomar como objeto de estudio los métodos y tareas de enseñanza que los alumnos realizan.

Según Cuba (2008), La formación de profesores en Perú debe ser enfocada en su papel como personaje principal en la enseñanza y la responsabilidad social para los alumnos. Él apunta que "... no hay profesor con certeza, pero como tenemos generaciones que requieren entrenamiento y enseñanza, es una función social profesional, que es la función del profesor que debe cambiar".

La educación en Perú ha sido casi tres períodos de deterioro progresivo. Las principales dificultades son la baja calidad de la enseñanza y el aprendizaje de estudiantes y graduados. Según Rivero (2007, p.31):

El caos peruano se da a conocer en oposición a los grandes esfuerzos de casi todas las familias en el país, abogando por la educación adecuada de sus hijos y los escasos de correspondencia de estos esfuerzos con un sistema cuyo objetivo final no es el estudiante.

La Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional (DIGESUTP) ha desarrollado desde 2007 el Programa Nacional de Educación, cuyo objetivo es promover y hacer de soporte al desarrollo personal, la educación y el desarrollo social de los docentes que trabajan en escuelas de todo el país

El Artículo No. 60 de la Ley General de Educación, Ley No. 28044 establece que el estado garantiza el funcionamiento de un Programa de Aprendizaje Permanente que vincule la educación primaria para maestros, su educación y servicio de actualización.

El programa nacional de educación y educación continua tiene como objetivo regular y gestionar las actividades educativas destinadas a mejorar las habilidades, los conocimientos, las actitudes y los valores de los docentes de educación primaria según sus necesidades educativas y sus respectivos contextos socioculturales y económicamente productivos.

El programa se implementa interviniendo en dos maneras: el programa básico y los programas de especialización. El enfoque metodológico del programa se basa en la reflexión del docente sobre su propia convicción y educación, para que pueda mejorarlos luego de ampliar y profundizar los conocimientos y estrategias de su especialidad y su gestión del plan escolar.

Cuba (2008, p.136) Confirma que en los últimos años ha habido un proceso importante para la reforma de la formación docente en el Perú; sin embargo, la educación de los educadores no está suficientemente desarrollada, señalando que:

Existe una comunidad de educadores de docentes a nivel nacional, pero nuevamente el ejemplo de una revisión centralizada comprende que esta sociedad no se toma en cuenta, y existe la confianza de que sus miembros se

ejecutan de forma descentralizada mediante estos procesos de selección. Con este grupo de educadores, sería necesario profundizar una reforma de la formación docente y establecer un ejercicio de diferente formación docente descentralizada, ya que no existe una ruta única o un tipo de necesidad.

B) Motivación La motivación de los docentes es un requisito previo para conseguir estudiantes motivados. Mañú y Goyarrola, (2011, p. 52), define la palabra motivación "como una simpatía por un objetivo que conduce a hacer el esfuerzo necesario para lograrlo". Mientras Gómez (2008, citando a Tapia 1991) presenta el concepto motivación definida por los procesos y factores que determinan la dirección, la resistencia, la intensidad en los comportamientos que el estudiante intenta adquirir conocimiento o cualquier otro propósito.

Normalmente, la motivación se basa en las respuestas a las necesidades, deseos, metas, metas y expectativas. Actúa como un motor que proporciona la fuerza para lograr algo. También aumenta el entusiasmo y el interés en el trabajo y hace que la tarea de educación sea más fluida y fácil. Gómez (2008) Confirma que si el maestro es eficaz en la intervención de los alumnos, puede guiar su comportamiento y determinar el entorno del aula y el rendimiento académico.

El siguiente organigrama se refiere a los aspectos principales del concepto de motivación Gómez (2008).

Características del Desempeño Docente.

El carácter de la enseñanza en el siglo XXI es muy variado y, a veces, contradictorio según los diversos autores e investigadores.

Marchesi (2007, p.30-31) Se señala que el desempeño docente se divide en dos aspectos básicos de las características básicas de un trabajo en particular: Primero, la autonomía en el ejercicio está limitada por un conjunto de requisitos y estándares diseñados para garantizar el derecho a la educación de todos los estudiantes y para ofrecer servicios educativos en términos justos. Day (2007, p.95, tomado de Darling-Hammond, 1996, p.7) cree que:

Si queremos que todos los alumnos aprendan cómo lo indican las nuevas normas y qué demanda la sociedad compleja hoy, necesitamos desarrollar una enseñanza que vaya más allá de proporcionar información, administrar una prueba y escribir una nota. Necesitamos entender cómo aprendemos para que respondamos a las diferentes formas de aprender lo que las escuelas deberían hacer para organizar y apoyar esa enseñanza y aprendizaje.

El segundo es la formación de distancia de la mayor parte de la imparcialidad de la profesión y la distancia personal, y como una de sus propiedades, está preocupado por la relación interpersonal, el compromiso afectivo y el compromiso personal. Marchesi (2007) confirma que la formación docente es un "arte", en referencia a las actividades que los maestros tienen que realizar para que cada estudiante entienda el contexto en el que viven y aprender y adaptar los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno. También requiere una forma de relación personal y compromiso para contribuir activamente al desarrollo personal, intelectual, social y emocional del estudiante. Según el estudio, sobre la buena enseñanza y un buen aprendizaje, llevado a cabo con 133 profesores y 207 estudiantes, confirma Día (2007, p.96, en referencia a Morgan y Morris 1999 s.132-133) que el mensaje principal es que los estudiantes "da mucho valor" por la capacidad de los profesores para influir en su aprendizaje"

Presentan tres consecuencias generales: a) Los maestros necesitan más fe en sí mismos con respecto a la influencia positiva que puedan tener. b) En general, hay una mayor oportunidad de recurrir a una gama más amplia de educación en el aula, con una mayor conciencia y un mayor uso de métodos educativos, un diálogo más abierto sobre conceptos y prácticas pedagógicas. c) Es necesario crear conciencia y aplicar estrategias para las relaciones interpersonales para garantizar un mejor equilibrio entre los aspectos afectivos y técnicos de su educación.

Como resultado de la investigación, los autores intentan construir un modelo de perspectiva docente que proporcione una perspectiva sobre las

relaciones entre las perspectivas de los docentes sobre su rol, las posibles formas de recibirlas y su impacto en la calidad del aprendizaje.

Day (2007, p.97, tomado de Brighthouse, 1994, p.29) opina que:

Para influir en la mente del estudiante, hay que conocer su complejidad, sus estilos de aprendizaje preferidos, los diferentes tipos de inteligencia, etc. Nos tienen que saber que la mente del estudiante está dispuesto a llegar a un acuerdo con la otra parte: extraordinaria habilidad del maestro de la alquimista mente para transformar la esclavitud mental a la libertad Aquí está la parte superior dorada de la habilidad del campeón: su habilidad para abrir la mente.

Según Carr (2003), La educación es mucho más que un conjunto de habilidades técnicas: necesita habilidades para ayudar a los niños y jóvenes a crecer en sabiduría y belleza moral, lo que requiere que los demás se entiendan a sí mismos como un fin. Que los profesores pueden promover el desarrollo personal y moral de los estudiantes y que pueden convertirse en referencias morales para sus alumnos.

Desde este punto de vista, es importante que los maestros sean conscientes de que la formación docente tiene un fuerte componente profesional. Esto significa que un maestro es una "llamada" que requiere compromiso, dedicación y preocupación por los estudiantes.

Hansen (1995, 1998, 2001) concibe el trabajo del profesorado como una vocación, un compromiso moral y personal.

La enseñanza es una actividad continua de estímulo o impulso de actitudes, orientaciones e ideas que permiten a los estudiantes desarrollar, en lugar de regresar como humanos, para crecer, en lugar de limitarse a sí mismos, en su actitud y capacidad de sus habilidades.... Todo lo demás igualmente juega una persona con un sentido de rol docente como docente más que como un individuo que piensa que es solo un trabajo ... Como tarea, la docencia es un servicio público que conduce a la realización personal de los estudiantes ... (Hansen, 1999, pp.94-96).

Hogan (2004) Él piensa que el accionar docente es más que la profesión y la vocación, es un modo de vida que tiene las características principales de autoridad y responsabilidad. Por lo tanto, los maestros deben actuar como tales en todas las áreas donde trabajan.

. a. El diseño de un perfil profesional para mejorar la función de enseñanza, que es controlado por la facultad científica y humanista Universidad de Oriente, destaca los siguientes principios: a. El principio del profesionalismo: Aprender a ser un profesional mejor es una obligación para todos y contribuye a elevar el valor social de la profesión b. Principio, por ejemplo: muestra la necesidad de coherencia entre lo que es pensamiento y el comportamiento que ocurre diariamente en el aula. c. Principio de la felicidad: Refleja que la formación del profesor tiene en el ambiente emocional personal del profesor, la práctica rutinaria y mecanizada lleva a adversidades y frustraciones, a diferencia del trabajo que el profesor está involucrado en el trabajo docente. La cooperación involucra los sentimientos positivos que influyen el comportamiento del profesor. d. Concepto de responsabilidad: se refiere a la necesidad de reflexionar sobre lo que se está haciendo en la interacción pedagógica en el aula. El profesor no es sólo responsable de su trabajo técnico, sino también por las consecuencias para la vida de los alumnos.

Por último, se enumeran las principales características de los logros profesionales, que se basan en los siguientes aspectos: a. Es de naturaleza consciente. b. Es revelado por el cumplimiento de ciertas funciones, tareas y / o responsabilidades inherentes al trabajo. c. Se expresa por una cierta calidad, dependiendo de la situación de los factores asociados a ella.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017?

1.4.2. Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la identidad, compromiso institucional de la IE N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2014?

¿Qué relación existe entre el desempeño Docente y la comunicación en la IE N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2017?

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y participación en el trabajo en equipo en la I.E. N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2014?

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales en la I.E. N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2017?

1.5. Justificación del estudio.

En lo teórico, el presente estudio adquiere relevancia en la medida que desarrolla un aspecto de la ciencia, al explicar la gestión del clima organizacional, condición no tomada en cuenta en las instituciones educativas. Un director o docente eficiente con un alto coeficiente emocional sabe apreciar su trabajo profesional y se esfuerza por realizarlo con mayor responsabilidad y dedicación. No hay duda que en toda la práctica social humana, todas las emociones están presentes, las personas son tolerantes e intolerantes, pesimista y optimista, reactiva y proactiva, violento y pasivos, empático y no empático, .etcétera. Estas características son demostraciones permanentes y diarias en el hogar, la escuela y la comunidad. Es preciso conocer cómo es el clima organizacional pues así se puede tener una idea del nivel de bienestar de los docentes, quienes al sentirse bien se esforzarán por mejorar su labor dentro de la institución educativa. Los cambios en sus actitudes y conductas servirán para elevar la calidad de su desempeño.

En lo metodológico, esta investigación implica el uso de ciertos métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos que están a disposición de otros investigadores que se interesen por investigar estas variables en otros contextos y realidades. El estudio plantea un método de trabajo para investigar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente podrá ser utilizado en otros trabajos de investigación.

La investigación permitirá conocer la naturaleza de las relaciones entre el problema del clima organizacional y el desempeño docente. Los resultados contribuirán a la optimización de la gestión institucional, apostando por la generación de un ambiente favorable en el cual los docentes se desempeñen a satisfacción.

1.6. **Hipótesis:**

1.6.1. **General**

H0G: No Existe relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017.

HaG: Existe relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017.

1.6.2. **Específicas**

Existe relación entre el desempeño docente y la identidad, compromiso institucional de la IE N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2014?

Existe relación entre el desempeño Docente y la comunicación en la IE N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2017?

Existe relación entre el desempeño docente y participación en el trabajo en equipo en la I.E. N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2014?

Existe relación entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales en la I.E. N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2017?

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar si existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la IE Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2017

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el desempeño docente y la identidad, compromiso institucional de la IE N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2014?

Determinar la entre el desempeño Docente y la comunicación en la IE N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2017?

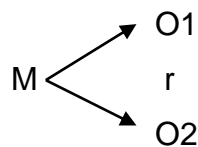
Determinar la entre el desempeño docente y participación en el trabajo en equipo en la I.E. N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2014?

Determinar la entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales en la I.E. N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2017?

II. METÓDO.

2.1. Diseño de investigación.

La investigación se encuadra en la investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal. Es una investigación que pretende identificar relaciones entre las variables, por tanto se constituye en un estudio descriptivo correlacional. Tal como señala Alarcón (1991 p. 222), se orientan fundamentalmente a “describir” y a determinar posibles “relaciones funcionales” entre variables. El tipo de diseño empleado es el diseño descriptivo correlacional, considera a una muestra y la aplicación de instrumentos para el recojo de información. Según Sánchez y Reyes (1998), “La investigación correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”.



Donde:

- M = Muestra (80 docentes de la I.E. N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2014).
- O₁ = Clima Organizacional
- O₂ = Desempeño Docente
- r = Coeficiente de correlación.

2.2. Variables, operacionalización.

V1: Clima Organizacional.

El clima organizacional integra las características y percepciones individuales y sociales del ambiente de trabajo que determina los comportamientos individuales y grupales de los miembros de la organización (Peiró, 1986).

V2: Desempeño Docente.

El desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. (Añorga, 2006)

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1: Clima Organizacional	El clima organizacional integra las características y percepciones individuales y sociales del ambiente de trabajo que determina los comportamientos individuales y grupales de los miembros de la organización (Peiró, 1986).	El clima organización se medirá con un cuestionario de encuesta en escala ordinal en los aspectos de identidad y compromiso institucional, comunicación, participación y trabajo en equipo y relaciones interpersonales.	Identidad y compromiso institucional	. Los miembros de la I.E. se sienten comprometidos	3. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 1.Desacuerdo 0. Totalmente en desacuerdo
			Comunicación	. Percepción de la comunicación interna y externa de los miembros de la I.E.	
			Participación y trabajo en equipo	. Reconocimiento de que la Institución provee los elementos materiales económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas	
			Relaciones interpersonales	. Sabe negociar, identificar estrategias en caso de conflictos, evita problemas	
V2: Desempeño Docente	El desempeño profesional Es la capacidad del profesor para realizar acciones, tareas y deberes asociados con su posición y las funciones ocupacionales requeridas por un trabajo. (Añorga, 2006)	El desempeño docente se medirá con un cuestionario de encuesta en escala ordinal en los aspectos de planificación curricular, estrategias didácticas, medios y materiales didácticos y evaluación del aprendizaje	Desempeño Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifica y explica el contenido de la unidad. ▪ Demostrar manejo de conocimiento de su asignatura. ▪ Las clases se adaptan a situaciones nuevas ▪ Incentivar a los estudiantes en la búsqueda de temas para comprender mejor las clases ▪ Durante el desarrollo de las clases estimula a los estudiantes. ▪ Aplica diversas estrategias de enseñanza para facilitar el aprendizaje. ▪ Explica las clases siguiendo un orden lógico. ▪ Durante el desarrollo de las clases comunica sus ideas de manera clara y precisa. ▪ El docente, aclara y explica todas las dudas en relación con la asignatura. ▪ Estimula el pensamiento reflexivo. 	3. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 1.Desacuerdo 0. Totalmente en desacuerdo
			Desempeño Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informa oportunamente a los estudiantes, los resultados de las evaluaciones. ▪ Cumple efectivamente con el desarrollo de todas las clases ▪ Evalúa de acuerdo a lo explicado en clases. 	
			Desempeño Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durante las clases respetar la opinión de los estudiantes. ▪ Tomar en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes ▪ Reforzar las conductas positivas y las fortalezas de los estudiantes. 	
			Desempeño Valores institucionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crea iniciativa en los estudiantes en cuanto a expresión de ideas y trabajo grupal ▪ Propicia en los estudiantes el intercambio de ideas y el trabajo en equipo. ▪ Practica la objetividad y la imparcialidad en cuanto al trato con los estudiantes. 	

				<ul style="list-style-type: none"> ▪ estudiantes lo hace de forma cortés y oportuna. ▪ Promueve en los estudiantes el conocimiento y el respeto para con los valores culturales. 	
--	--	--	--	--	--

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población.

La población está constituida por el personal docente de la I.E N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2014 de los 3 niveles, inicial, primaria y secundaria Carrasco (2006) sostiene que “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial, donde se desarrolla el trabajo del investigador”.

2.3.2. Muestra

La muestra estará constituida por 80 docentes de la I.E N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2014. constituida según el cuadro adjunto

Cuadro N° 01

Muestra – Docentes de las I.E. N°35005 RPBB-Oxapampa

I.E. N° 35005 RPBB – Oxapampa	Docentes		Total
	M	F	
N Inicial	10	0	10
N Primaria	16	20	36
N Secundario	10	24	34
Total	36	44	80

Fuente: Estadística de docentes de la I.E N° 35005 Oxapampa

2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, en base a la escala Likert para recoger información relacionada con las variables de investigación: Clima organización y Desempeño Docente en la I.E N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2017.

2.4.1. Validez y confiabilidad del instrumento

.En la investigación, para la validez estadística del instrumento se aplicará el criterio de Jueces (Matriz de Validación), validez estadística y proceso de confiabilidad (alfa de cronbach – prueba de varianzas).

Aplicación del alfa Cronbach:

Para obtener el Alfa de Cronbach se tiene una fórmula general:

Donde:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S^2_I}{S^2_T} \right]$$

k = Número de ítems

$\sum S^2_i$ = Sumatoria de las varianzas de cada ítem

S^2_T = Varianza de la suma de los ítems

2.5. Método de análisis de datos

Para hallar los resultados de estadística descriptiva e inferencial del presente estudio, los datos obtenidos serán analizados mediante el apoyo informático del Word, Excel, y el SPSS v.21.

2.5.1. Descripción y naturaleza del contenido del instrumento.

El instrumento que permitirá recopilar datos con las características de Clima Organizacional y Desempeño Docente será el cuestionario de Likert.

Los instrumentos de recopilación de datos (cuestionarios Likert) serán de 20 ítems y tendrán tres categorías de respuesta: (Totalmente de acuerdo = 3; De acuerdo = 2; En desacuerdo = 1; Totalmente en desacuerdo = 0;), los cuales estarán subdivididos en sus dimensiones:

Variable 1: Clima organizacional

- Identidad y Compromiso Institucional = 5 ítems.
- Comunicación = 5 ítems.
- Participación y trabajo en equipo = 5 ítems.
- Relaciones interpersonales = 5 ítems

Total = 20 items.

Variable 2: Desempeño Docente

- Desempeño – Enseñanza = 10 items.
- Desempeño – Respeto Compromiso = 3 items.
- Desempeño – Relaciones interpersonales = 3 items.
- Desempeño – Valores Institucionales = 4 Items.

Total = 20 items

2.5.2. Descripción del proceso de prueba de hipótesis.

El proceso de contratación de hipótesis constituirá en el uso estadístico descriptivo e inferencial. Con los datos obtenidos de las pruebas de las Variables:

Clima Organizacional – Desempeño Docente se procederá a realizar inicialmente la Prueba de Signos; luego se analizará descriptivamente los resultados utilizando las pruebas de la media y desviación estándar, la Correlación (r) de Pearson. Este coeficiente se calculará para cada una de las escalas de los Elementos categóricos de Clima organizacional y Desempeño Docente.

2.5.3. Correlación r de Pearson: (-1+1)

En la prueba de hipótesis utilizaremos el coeficiente de correlación de Pearson (r), teniendo en cuenta la escala siguiente:

1,00 = correlación perfecta (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante) Esto también se aplica” a menor X mayor Y”.

- 0,90 = Correlación negativa muy Fuerte.
- 0,75 = Correlación negativa considerable.
- 0,50 = Correlación negativa media
- 0,10 = Correlación negativa débil
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- + 0,10 = Correlación positiva débil.
- + 0,50 = Correlación positiva media.

+ 0,75 = Correlación positiva considerable.

+ 0,90 = Correlación positiva muy fuerte.

+ 1,00 = Correlación positiva perfecta.

(“A mayor X, mayor Y” o “A menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.)

III. RESULTADOS

3.1. Parte Descriptiva.

Tabla 1.

Distribución de los docentes encuestados según nivel

Nivel	fi	f%
Inicial	10	12.5
Primario	36	45.0
Secundario	34	42.5
TOTAL	80	100.0

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

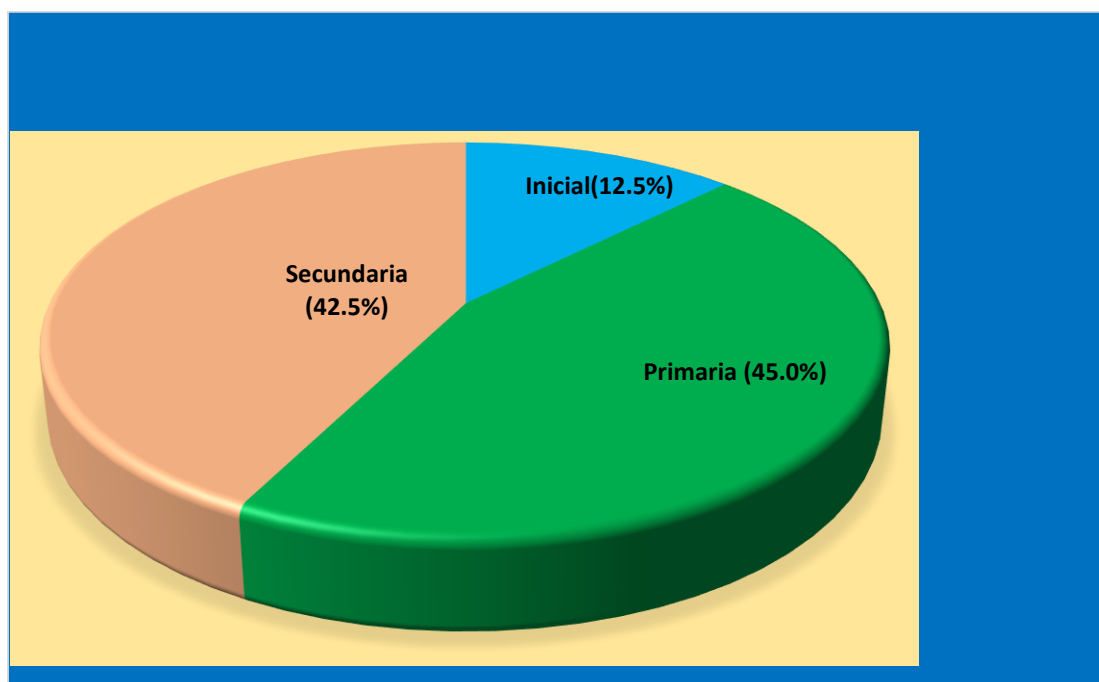


FIGURA 01. DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES SEGÚN NIVEL, TOMADO DE LA TABLA 1

Descripción.

El nivel Inicial está representado por el 12.5% y que corresponde a 10 profesoras y que todas ellas son del nivel Inicial en donde no se registra ningún docente en el sexo masculino. El nivel Primario está representado por el 45% de los docentes en donde hay predominio del sexo femenino, el nivel secundario está representado por el 42.5% y que se observa un predominio del sexo masculino. Un aspecto

importante que hay que tener presente es que existe un predominio no absoluto del nivel Primario.

Tabla 2

Distribución de los docentes según sexo

Sexo	fi	f%
Masculino	36	45.0
femenino	44	55.0
TOTAL	80	100.0

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

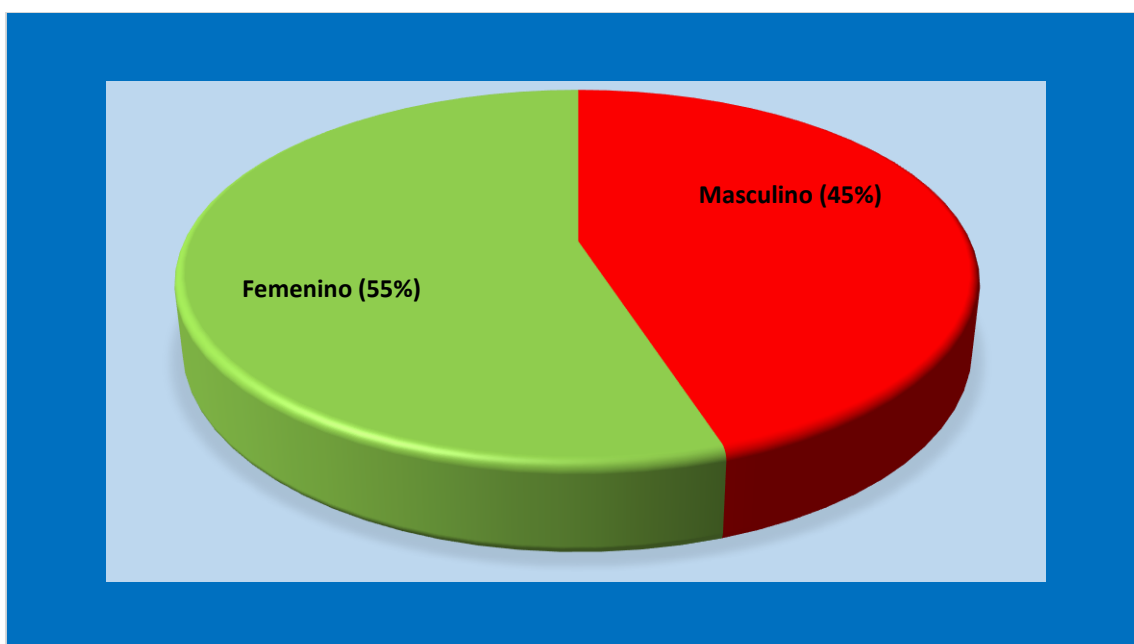


FIGURA 02. DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES SEGÚN SEXO, TOMADO DE LA TABLA 2

Descripción

La mayoría relativa de los docentes corresponde al sexo femenino con el 55%, y el sexo Masculino asciende al 45%, aunque en el nivel secundario la mayoría corresponde al sexo Masculino, en los niveles inicial.

Tabla 03

Resultados de la Dimensión identidad y compromisos del clima Institucional según los docentes

Intervalo	Nivel de Logro	fi	f%	\bar{x}	DS	CV
0 - 7	Deficiente	22	27.5	9.3	3.0	32.4
8 - 11	Regular	33	41.3			
12 - 15	Bueno	25	31.3			
TOTAL		80	100.0			

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

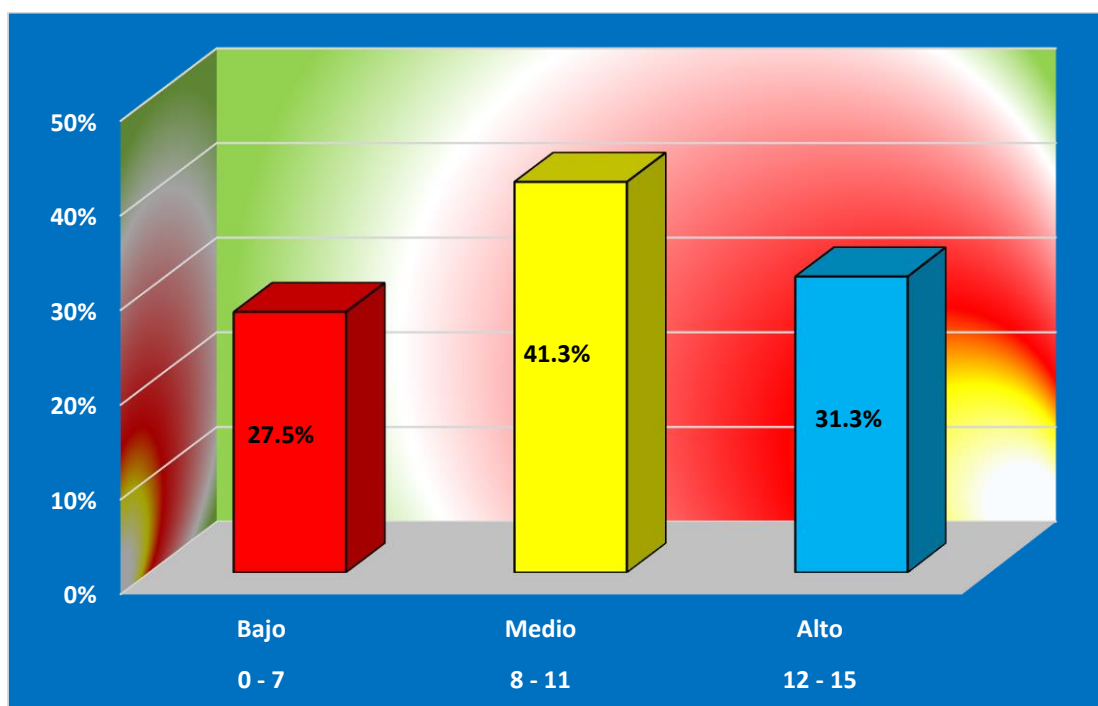


FIGURA 03. RESPUESTAS DE LA DIMENSION IDENTIDAD Y COMPROMISO DEL CLIMA ALABORAL, TOMADO DE LA TABLA 3

Descripción:

Vemos que la mayoría relativa esto es el 41.3% de los docentes piensan que en la identidad y compromiso institucional el nivel de logro es Medio, en tanto que el

31.3% piensa que es Alto y el 27.5% de los docentes encuestados manifiesta que esta identidad y compromiso institucional es Bajo. La media aritmética es de 9.3% correspondiéndole en forma grupal el nivel de logro Medio, la desviación estándar es de 3.0 y por tomar el coeficiente de variabilidad el valor de 32.4% se trata pues de un conjunto de puntuaciones homogéneas.

Tabla 04

Resultados de la Dimensión Comunicación del clima Institucional según los docentes

Intervalo	Nivel de Logro	fi	f%	\bar{x}	DS	CV
0 - 7	Deficiente	31	38.8	8.8	2.9	33.2
8 - 11	Regular	29	36.3			
12 - 15	Bueno	20	25.0			
TOTAL		80	100.0			

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

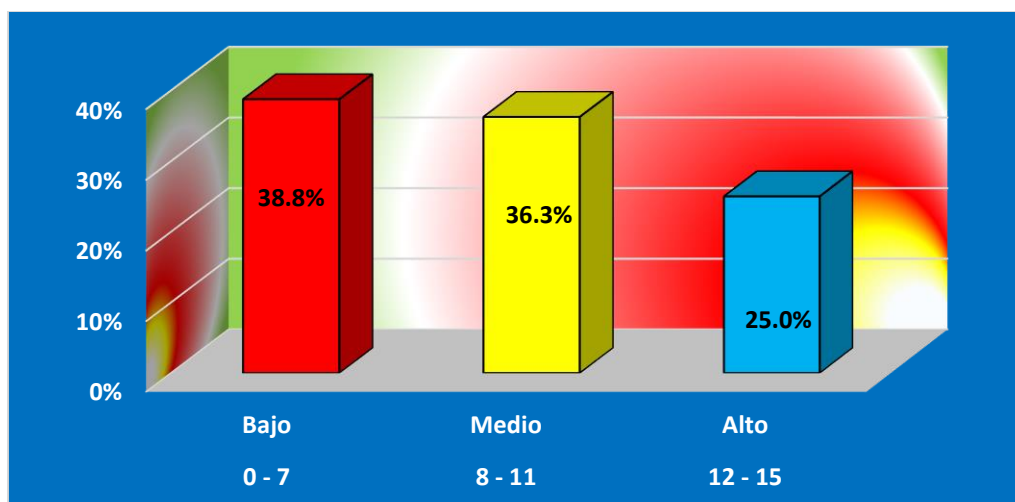


FIGURA 04. RESPUESTAS DE LA DIMENSION COMUNICACION DEL CLIMA ALABORAL, TOMADO DE LA TABLA 4

Descripción.

En lo relacionado a la comunicación en la IE que el 38.8% se encuentra en el nivel bajo al ubicarse en el nivel de logro Regular, seguido del 31.3% se ubica en el nivel de logro medio, mientras que el 25% en el nivel de logro alto se ubica el 25%, ello indica que el aspecto comunicativo no pasa por el mejor momento. La media aritmética es de 8.8 y grupalmente se ubica en el nivel Medio, la desviación estándar alcanza a 2.9 puntos y por el coeficiente de variabilidad toma el valor de 33.2% siendo en consecuencia un grupo de puntuaciones ligeramente heterogéneas.

Tabla 05

Resultados de la Dimensión Participación y trabajo en equipo del clima Institucional según los docentes

Intervalo	Nivel de Logro	fi	f%	\bar{x}	DS	CV
0 - 7	Deficiente	25	31.3	10.6	3.6	34.1
8 - 11	Regular	20	25.0			
12 - 15	Bueno	35	43.8			
TOTAL		80	100.0			

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

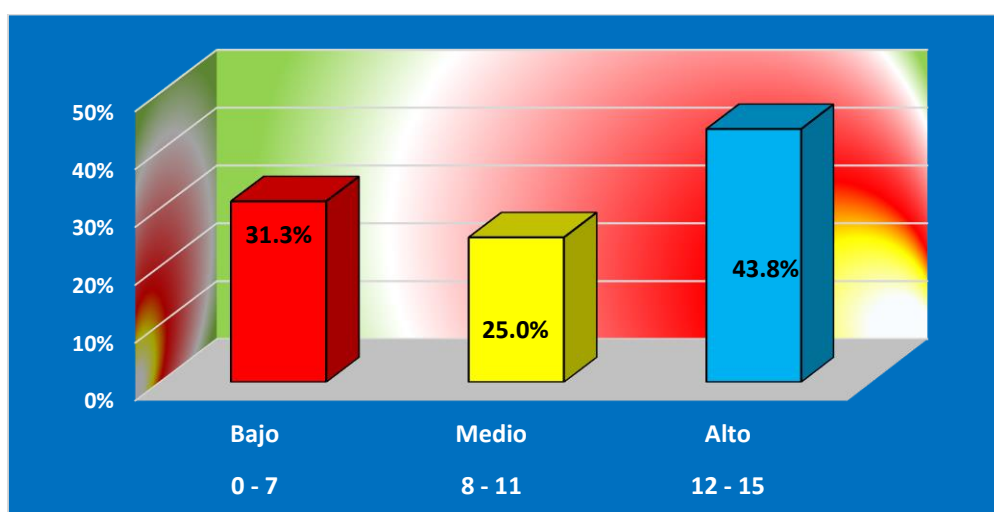


FIGURA 05. RESPUESTAS DE LA DIMENSION PARTICIPACION Y TRABAJO EN EQUIPO DEL CLIMA ALABORAL, TOMADO DE LA TABLA 5

Descripción.

Observamos que el 31.3% de los docentes se encuentran en el nivel de logro Bajo, el 25% de ellos se encuentran en el nivel de logro Medio, mientras que el 43.8% se ubica en el nivel de logro Alto. La media aritmética es 10.6 que llega al nivel de logro medio, la desviación estándar es de 3.6 puntos y el coeficiente de variabilidad es 34.6%, siendo por tanto heterogéneo el grupo.

Tabla 06

Resultados obtenidos en la Dimensión: Relaciones interpersonales en equipo del clima Institucional según los docentes

Intervalo	Nivel de Logro	fi	f%	\bar{x}	DS	CV
0 - 7	Deficiente	43	53.8	8.0	2.5	31.5
8 - 11	Regular	31	38.8			
12 - 15	Bueno	6	7.5			
TOTAL		80	100.0			

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

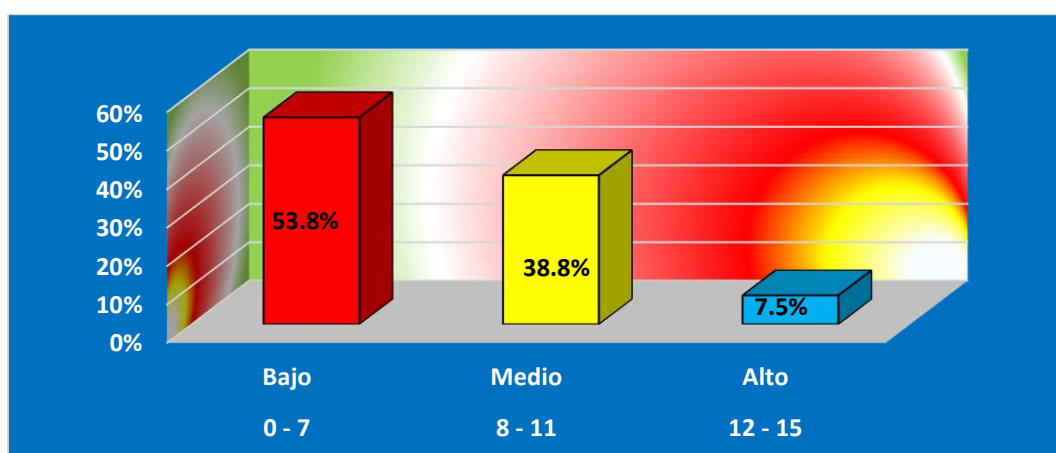


FIGURA 06. RESPUESTAS DE LA DIMENSION: RELACIONES INTERPERSONALES DEL CLIMA ALABORAL, TOMADO DE LA TABLA 6

Descripción

Con Relación a las relaciones interpersonales en esencia observamos que la mayoría absoluta sostiene que éstas relaciones son bajas, el 38.8% afirma que estas relaciones son de nivel medio, mientras que solo el 7.5% dice que son buenas. La media aritmética por tomar el valor de 8 puntos nos indica que grupalmente le corresponde el nivel de logro medio, la desviación estándar es 2.5 puntos y el coeficiente de variabilidad por tomar el valor de 31.5% nos indica que estas puntuaciones son homogéneas.

Tabla 07

Resultados en la variable Clima organizacional

Intervalo	Nivel de Logro	fi	f%	\bar{x}	DS	CV
0 - 30	Bajo	21	26.3	36.7	11.4	31.2
31 - 45	Medio	38	47.5			
46 - 60	Alto	21	26.3			
TOTAL		80	100.0			

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

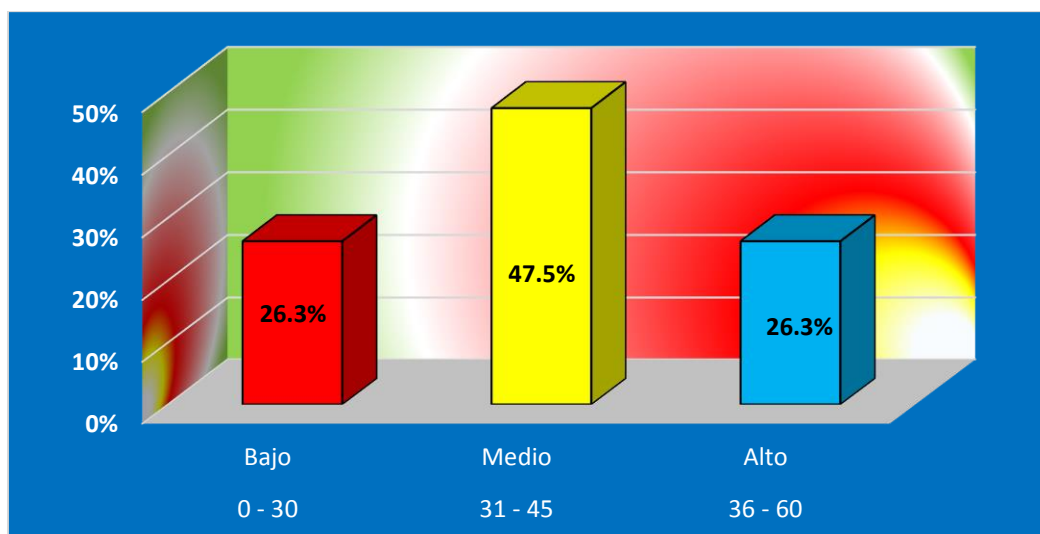


FIGURA 07. RESPUESTAS DE LA VARIABLE CLIMA ALABORAL, TOMADO DE LA TABLA 7

Descripción

A nivel de variable, se observa que el 26.3% se ubica en el nivel de logro Bajo, el 47.5% se ubica en el nivel de logro medio y el 26.3% se encuentra en el nivel de logro Bueno. La media aritmética toma el valor de 36.7 puntos y que este valor corresponde al nivel de logro Medio, la desviación estándar es de 11.4 puntos y el coeficiente de variabilidad por tomar el valor de 31.2% nos indica que se trata de un conjunto de puntuaciones homogéneas.

Tabla 08

Resultados: Dimensión 1: Desempeño – Enseñanza de la variable Desempeño docente

Intervalo	Nivel de Logro	fi	f%	\bar{x}	DS	CV
0 - 15	Bajo	25	31.3	18.7	6.1	32.4
16 - 22	Medio	27	33.8			
23 - 30	Alto	28	35.0			
TOTAL		80	100.0			

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

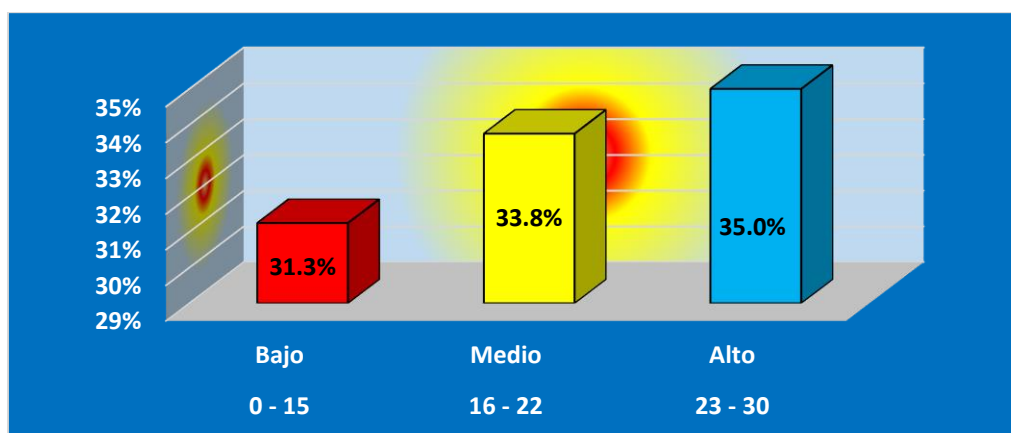


FIGURA 08 REPRESENTACION PORCENTUAL DEL DESEMPEÑO ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES, TOMADO DE LA TABLA 08.

Descripción.

En esta dimensión observamos que el 31.3% manifiesta que el desempeño – Enseñanza es bajo, el 33.8% dice que es Medio o lo que podríamos llamar regular y que el 35% dice que es Alto, como observamos la mayoría relativa se encuentra en el nivel de logro Alto. La media aritmética al tomar el valor de 18.7 puntos nos indica que grupalmente le corresponde el nivel de logro Medio o regular. La desviación estándar alcanza a 6.1 puntos en torno a la media aritmética y el coeficiente de variabilidad por tomar el valor de 32.4% nos indica que este grupo de puntuaciones es Homogéneo

Tabla 09

Resultados obtenidos en la Dimensión 2: Respeto por el compromiso de la variable Desempeño docente

Intervalo	Nivel de Logro	fi	f%	\bar{x}	DS	CV
0 - 7	Bajo	19	23.8	9.4	2.6	27.9
8 - 11	Medio	40	50.0			
12 - 15	Alto	21	26.3			
TOTAL		80	100.0			

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

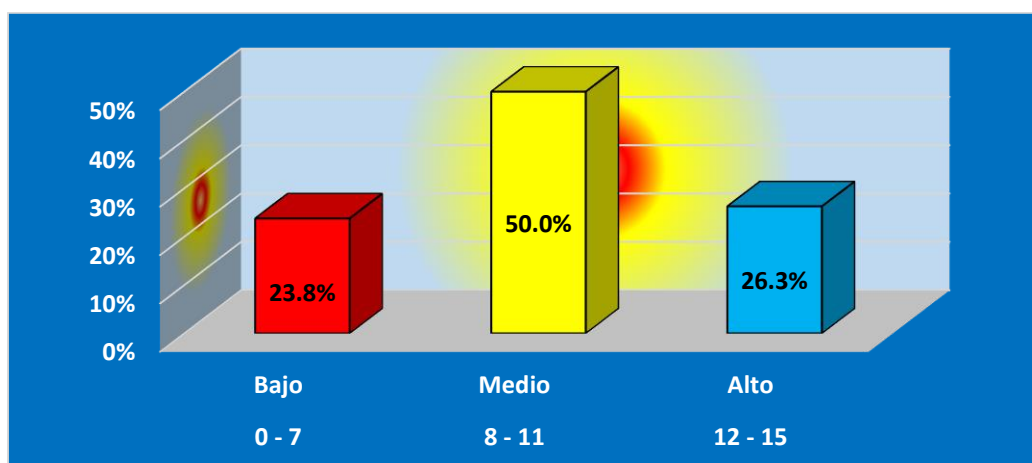


FIGURA 09, RESULTADOS OBTENIDOS EN LA DIMENSIÓN RESPETO POR EL COMPROMISO, TOMADO DE LA TABLA 09.

Descripción.

En esta dimensión se observa que el 23.8% manifiesta que el nivel es deficiente, el 50% dice que se regulara y el 26.3% manifiesta que es bueno. La media aritmética en esta dimensión toma el valor de 9.4 puntos la cual se encuentra en el intervalo 8 -11, por lo tanto le corresponde el nivel de logro medio. La desviación estándar alcanza a 2.6 puntos y el coeficiente de variabilidad por tener el valor de 27.9 nos indica que este conjunto de puntuaciones son homogéneas.

Lo anterior indica que si hay un respeto mayoritario si tomamos los niveles Bueno y Regular.

Tabla 10

Resultados obtenidos en la Dimensión 3: Relaciones interpersonales del Desempeño docente

Intervalo	Nivel de Logro	fi	f%	\bar{x}	DS	CV
0 - 4	Bajo	19	23.8	5.8	1.9	33.6
5 - 7	Medio	43	53.8			
8 - 9	Alto	18	22.5			
TOTAL		80	100.0			

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

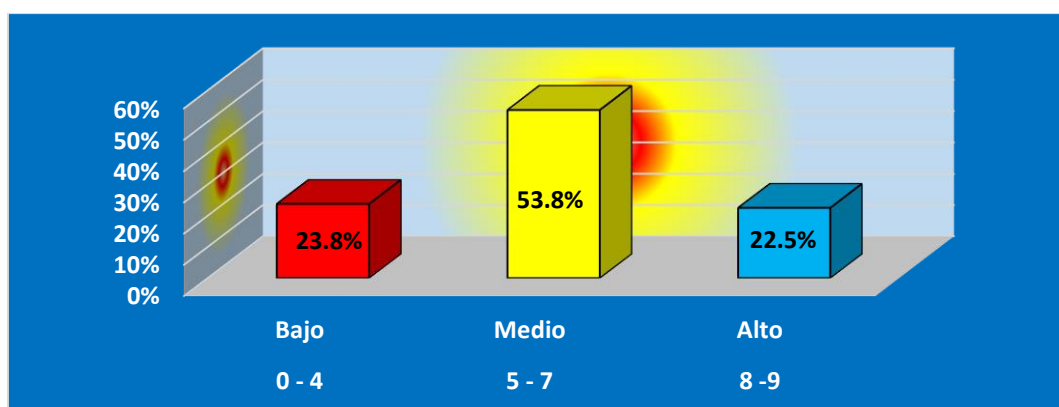


FIGURA 10, RESULTADOS OBTENIDOS EN LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES, TOMADO DE LA TABLA 10.

Descripción.

Las relaciones interpersonales observamos que los docentes manifiestan que el 23.8% opinan que estas tienen un nivel bajo, el 53.8% nos indica que dichos relaciones son regulares y el 22.5% indica que estas relaciones son buenas. La media aritmética toma el valor de 5.8 puntos que nos indica que el comportamiento señalado por docentes en estas relaciones es medio. La desviación estándar alcanza a 1.9 puntos y el coeficiente de variabilidad al tomar el valor de 33.6% nos indica que estas puntuaciones son heterogéneas.

Tabla 11

Resultados obtenidos en la Dimensión 4: Valores Institucionales del Desempeño docente

Intervalo	Nivel de Logro	fi	f%	\bar{x}	DS	CV
0 - 7	Bajo	17	21.3	10.2	3.5	33.9
8 - 11	Medio	29	36.3			
12 - 15	Alto	34	42.5			
TOTAL		80	100.0			

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

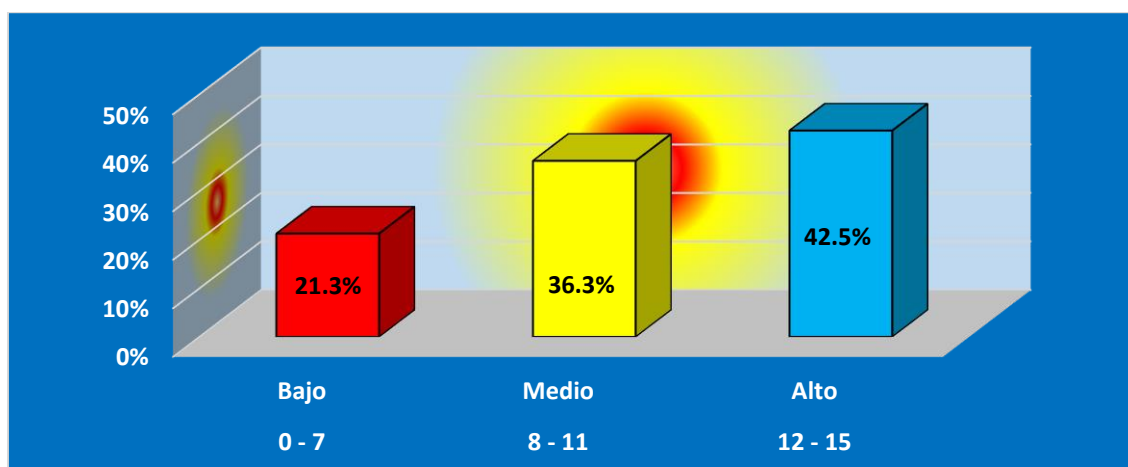


FIGURA 11, RESULTADOS OBTENIDOS EN LA DIMENSIÓN: VALORES INSTITUCIONALES, TOMADO DE LA TABLA 11

Descripción.

En los valores institucionales los docentes manifiestan que en el nivel deficiente se encuentra el 21.3%, en 36.3% manifiesta que es los valores institucionales se encuentran en un nivel medio mientras que el 42.5% indica que esos valores son buenos. La media aritmética alcanzada por este conjunto de puntuaciones asciende a 10.2 puntos y que por tanto está ubicado en el nivel de logro

Regular, la desviación estándar alcanza el valor de 3.5 puntos y el coeficiente de variabilidad por tomar el valor de 33.9 % indica que se trata de un conjunto de puntuaciones ligeramente heterogéneas.

Tabla 12

Resultados obtenidos en la variable del Desempeño docente

Intervalo	Nivel de Logro	fi	f%	\bar{x}	DS	CV
0 - 30	Bajo	19	23.8	44.1	13.9	31.6
31 - 45	Medio	33	41.3			
46 - 60	Alto	39	35.0			
TOTAL		80	100.0			

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

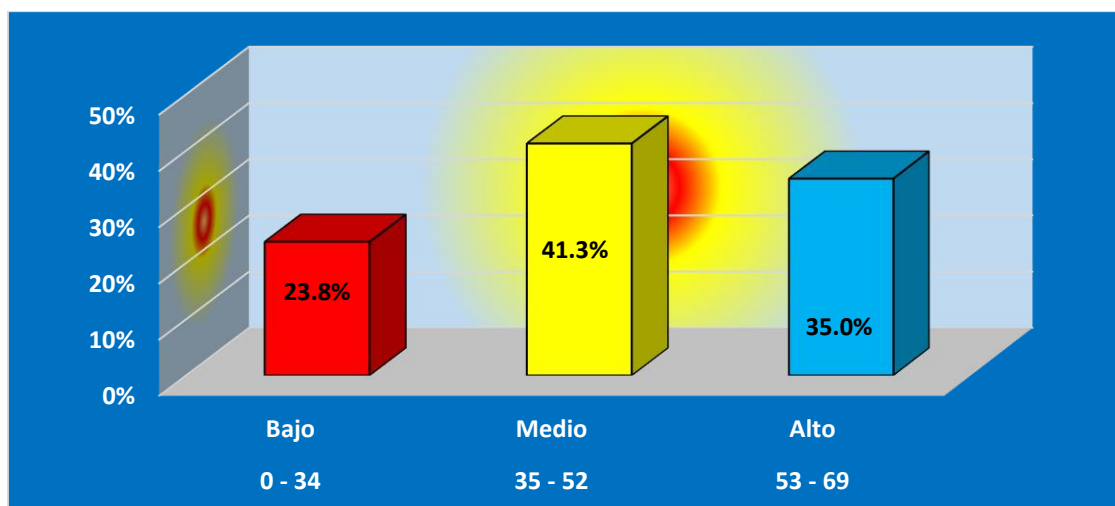


FIGURA 11, RESULTADOS OBTENIDOS EN LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE, TOMADO DE LA TABLA 12

Descripción.

A nivel de variable desempeño docente los profesores indican los siguientes que el 23.8% se encuentra en el nivel de logro bajo, el 41.3% se ubica en el nivel medio mientras que el 35.0% indica que este nivel es alto. La media aritmética en el estado variable alcanza el valor de 44.1 que se encuentra en el intervalo que corresponde al nivel de logro medio, pero ubicado en el nivel superior, la desviación estándar toma el valor de 13.9 puntos en torno a la media aritmética y el coeficiente de variabilidad nos indica que estas puntuaciones son homogéneas por tener un 31.6%.

3.2. Contratación de las hipótesis.

1. Hipótesis general

1.1. Formulación.

H0: No Existe relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017.

Ha: Sí, Existe relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017.

1.2. Estadístico de Contraste: Chi cuadrado

1.3. Nivel de confianza: 0.05 ($\alpha = 0.05$)

1.4. Condiciones.

1. Si: $\chi_c^2 > \chi_t^2$, $\rho < \alpha$:	Se acepta la hipótesis Alternativa
2. Se acepta la hipótesis nula	

Resultados calculados: Con la aplicación del SPSS V 22 tenemos:

Tabla 11

Resultados de las tablas cruzadas de la comunicación del Clima Organizacional y el desempeño Docente de los profesores de la IE Educativa N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa – 2017.

Clima Organizacional		Desempeño Docente				
Escala	Nivel	Frecuencias	Deficiente 0 - 34	Regular 35 - 52	Bueno 53 - 69	Total
0 - 30	Bajo	F. Observada	19	2	0	21
		F. esperada	5,0	8,7	7,4	21,0
		F % del total	23,8%	2,5%	0,0%	26,3%
31- 45	Medio	F. Observada	0	31	7	38
		F. esperada	9,0	15,7	13,3	38,0
		F % del total	0,0%	38,8%	8,8%	47,5%
46 - 60	Alto	F. Observada	0	0	21	21
		F. esperada	5,0	8,7	7,4	21,0
		F % del total	0,0%	0,0%	26,3%	26,3%
Total		F. Observada	19	33	28	80
		F. esperada	19,0	33,0	28,0	80,0
		F % del total	23,8%	41,3%	35,0%	100,0%

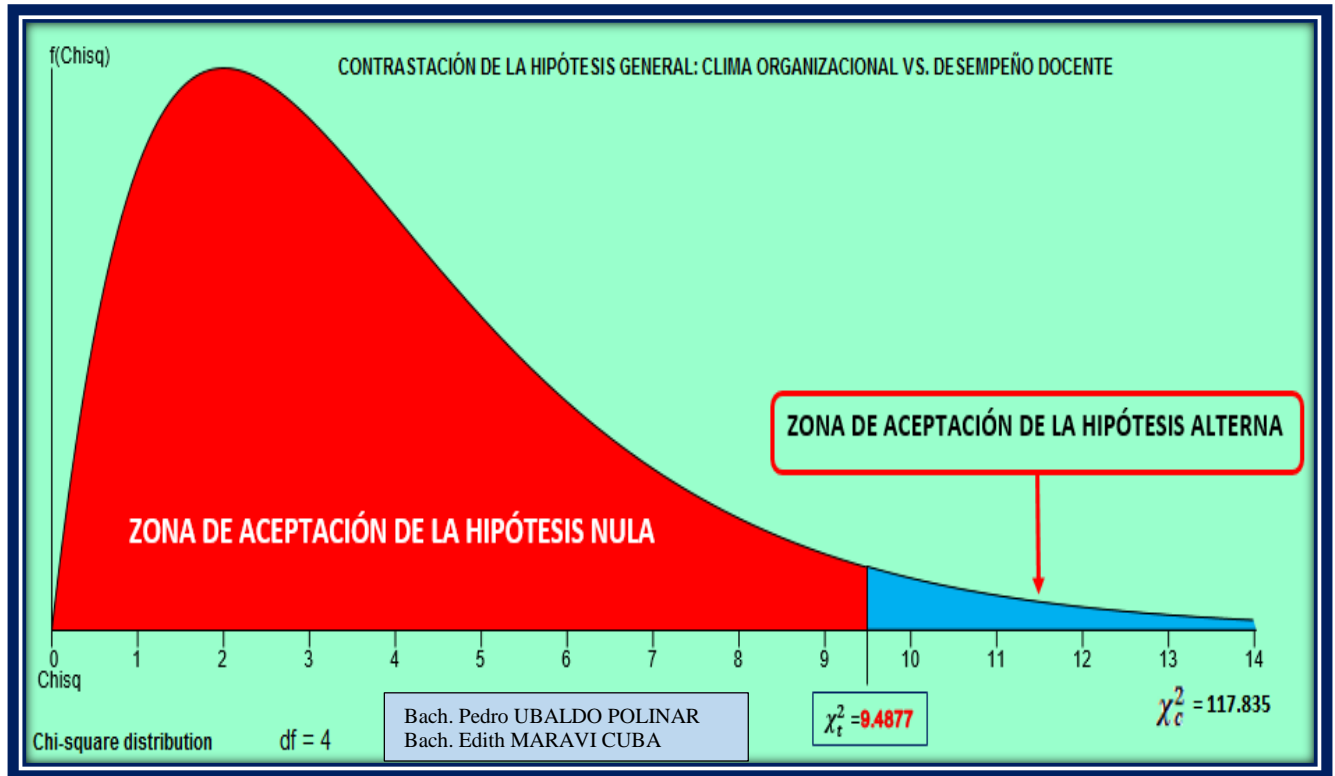
FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE Aplicando el programa SPSS V 22, arroja

Chi cuadrado tabular (χ_t^2)			Chi cuadrado calculado (χ_c^2)		
Valor	G.L.	valor de α	Valor	G.L.	valor de p
9.4877	4	0.05	117.835	4	0.000
γ			0.9688 (Fuerte y Directa)		

1.5. Discusión.

Como: $\chi_c^2 > \chi_t^2$, $\rho < \alpha$: y $\gamma = 0.9688$ (Fuerte y directa), se cumple con la condición 1 Por tanto: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que sostiene:

***Sí, Existe relación entre el Clima Organizacional y
Desempeño Docente en la Institución Educativa N°
35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017.***



**2. De la Dimensión 1: Identidad y compromiso institucional Vs.
Desempeño Docente**

2.1. Formulación.

H0: No Existe relación entre la identidad y compromiso institucional del Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017.

Ha: Sí, Existe relación entre la identidad y compromiso institucional del Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017.

2.2. Estadístico de Contraste: Chi cuadrado

2.3. Nivel de confianza: 0.05 ($\alpha = 0.05$)

2.4. Condiciones.

1. Si: $\chi_c^2 > \chi_t^2$, $\rho < \alpha$:	Se acepta la hipótesis Alternativa
2. Se acepta la hipótesis nula	

Resultados calculados: Con la aplicación del SPSS V 22 tenemos:

Tabla 12

Resultados de las tablas cruzadas de la identidad y compromiso del Clima Organizacional y el desempeño Docente de los profesores de la IE Educativa N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa – 2017

Identidad y compromiso		Desempeño Docente				
Escala	Nivel	Frecuencias	Deficiente 0 - 34	Regular 35 - 52	Bueno 53 - 69	Total
0 - 7	Bajo	F. Observada	19	0	3	22
		F. esperada	5,2	9,1	7,7	22,0
		F % del total	23,8%	0,0%	3,8%	27,5%
8- 11	Medio	F. Observada	0	18	0	18
		F. esperada	4,3	7,4	6,3	18,0
		F % del total	0,0%	22,5%	0,0%	22,5%
12 - 15	Alto	F. Observada	0	15	25	40
		F. esperada	9,5	16,5	14,0	40,0
		F % del total	0,0%	18,8%	31,3%	50,0%
Total		F. Observada	19	33	28	80
		F. esperada	19,0	33,0	28,0	80,0
		F % del total	23,8%	41,3%	35,0%	100,0%

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Los resultados finales arrojados son:

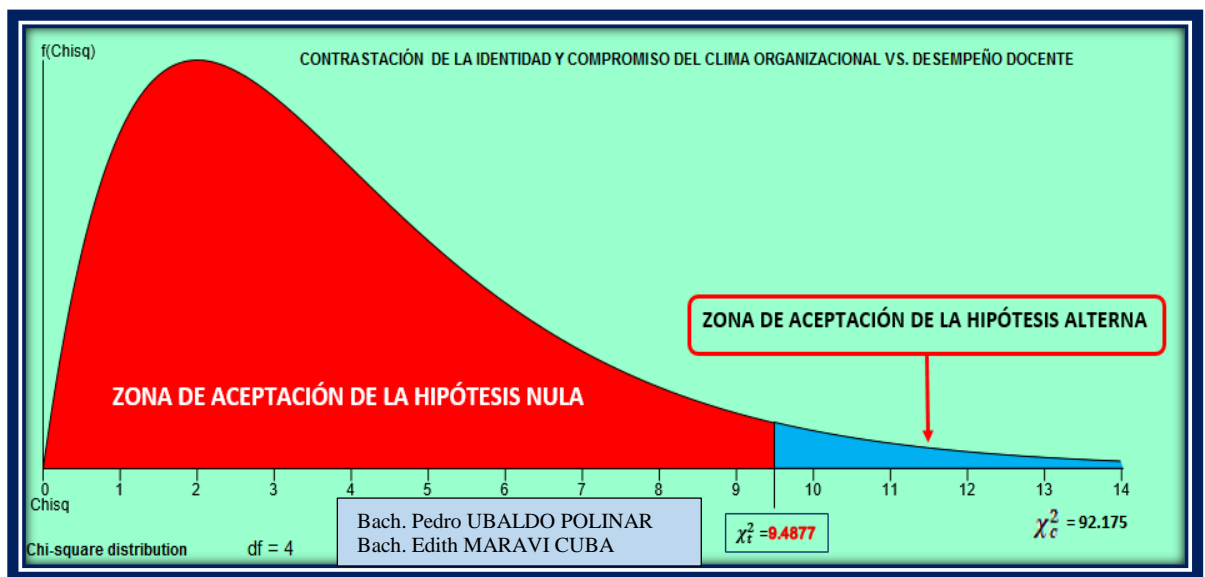
Chi cuadrado tabular (χ_t^2)			Chi cuadrado calculado (χ_c^2)		
Valor	G.L.	valor de α	Valor	G.L.	valor de p
9.4877	4	0.05	92.175	4	0.000
γ			0.8771 (Fuerte y Directa)		

2.5. Decisión:

Como: $\chi_c^2 > \chi_t^2$, $\rho < \alpha$: y $\gamma = 0.8177$ (Fuerte y directa), se cumple con la condición 1

Se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis alterna que sostiene:

Sí, Existe relación entre la identidad y compromiso del Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017.



3. De la Dimensión 2: Comunicación Vs. Desempeño Docente

3.1. Formulación.

H0: No Existe relación entre la comunicación del Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017.

Ha: Sí, Existe relación entre la Comunicación del Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017.

3.2. Estadístico de Contraste: Chi cuadrado

3.3. Nivel de confianza: 0.05 ($\alpha = 0.05$)

3.4. Condiciones.

1. Si: $\chi_c^2 > \chi_t^2$, $\rho < \alpha$:	Se acepta la hipótesis Alternativa
2. Se acepta la hipótesis nula	

Resultados calculados: Con la aplicación del SPSS V 22 tenemos:

Tabla 13

Resultados de las tablas cruzadas de la comunicación del Clima Organizacional y el desempeño Docente de los profesores de la IE Educativa N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa – 2017.

Comunicación		Desempeño Docente				
Escala	Nivel	Frecuencias	Deficiente 0 - 34	Regular 35 - 52	Bueno 53 - 69	Total
0 - 7	Bajo	F. Observada	7	21	0	28
		F. esperada	6,6	11,5	9,8	28,0
		F % del total	8,8%	26,3%	0,0%	35,0%
8 - 11	Medio	F. Observada	12	3	2	17
		F. esperada	4,0	7,0	6,0	17,0
		F % del total	15,0%	3,8%	2,5%	21,3%
12 - 15	Alto	F. Observada	0	9	26	35
		F. esperada	8,3	14,4	12,3	35,0
		F % del total	0,0%	11,3%	32,5%	43,8%
Total		F. Observada	19	33	28	80
		F. esperada	19,0	33,0	28,0	80,0
		F % del total	23,8%	41,3%	35,0%	100,0%

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

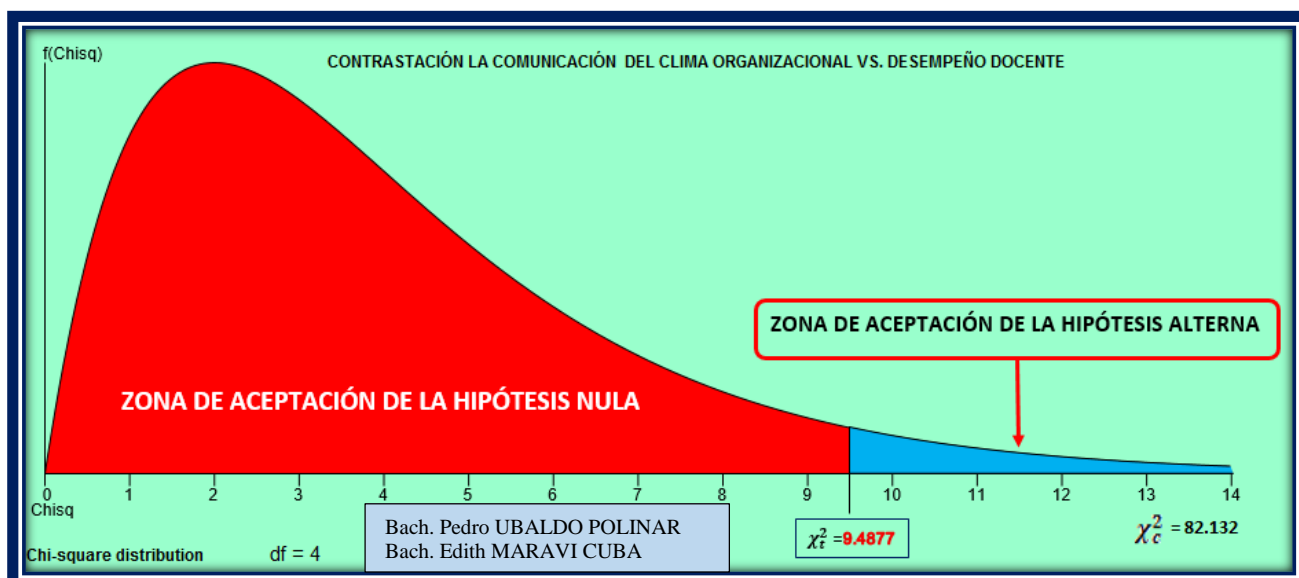
Chi cuadrado tabular (χ_t^2)			Chi cuadrado calculado (χ_c^2)		
Valor	G.L.	valor de α	Valor	G.L.	valor de p
9.4877	4	0.05	82.132	4	0.000
γ			0.9469 (Fuerte y Directa)		

3.5. Decisión.

Como: $\chi_c^2 > \chi_t^2$, $\rho < \alpha$: y $\gamma = 0.9469$ (Fuerte y directa), se cumple con la condición 1:

Por tanto: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna que sostiene:

Sí, Existe relación entre la Comunicación del Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2014.



4. De la Dimensión 3: Participación y trabajo en equipo Vs Desempeño docente

4.1. Formulación.

H03: No, existe relación entre la Participación y el trabajo en equipo del Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2014.

Ha3: Existe relación directa y significativa entre la Participación y el trabajo en equipo del Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2014.

4.2. Estadístico de Contraste: Chi cuadrado

4.3. Nivel de confianza: 0.05 ($\alpha = 0.05$)

4.4. Condiciones.

1. Si: $\chi_c^2 > \chi_t^2$, $\rho < \alpha$:

Se acepta la hipótesis Alterna

Resultados calculados: Con la aplicación del SPSS V 22 tenemos:

2. Se acepta la hipótesis nula

Tabla 13

Resultados de las tablas cruzadas la participación y trabajo en equipo del Clima Organizacional y el desempeño Docente de los profesores de la IE Educativa N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa – 2014.

Participación y trabajo en equipo		Desempeño Docente				
Escala	Nivel	Frecuencias	Deficiente 0 - 34	Regular 35 - 52	Bueno 53 - 69	Total
0 - 7	Bajo	F. Observada	12	3	2	17
		F. esperada	4,0	7,0	6,0	17,0
		F % del total	15,0%	3,8%	2,5%	21,3%
8 - 11	Medio	F. Observada	7	21	0	28
		F. esperada	6,6	11,5	9,8	28,0
		F % del total	8,8%	26,3%	0,0%	35,0%
12 - 15	Alto	F. Observada	0	9	26	35
		F. esperada	8,3	14,4	12,3	35,0
		F % del total	0,0%	11,3%	32,5%	43,8%
Total		F. Observada	19	33	28	80
		F. esperada	19,0	33,0	28,0	80,0
		F % del total	23,8%	41,3%	35,0%	100,0%

FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Los resultados obtenidos mediante el SPSS V 22 son:

Chi cuadrado tabular (χ_t^2)			Chi cuadrado calculado (χ_c^2)		
Valor	G.L.	valor de α	Valor	G.L.	valor de p
9.4877	4	0.05	63.966	4	0.000
γ			0.9264 (Fuerte y Directa)		

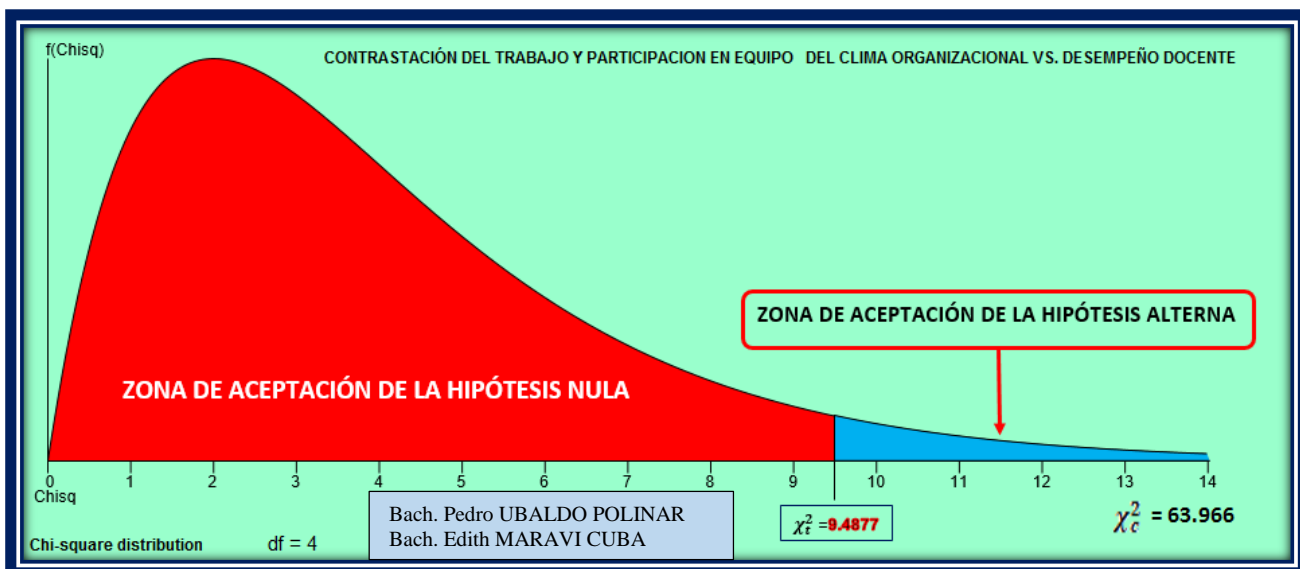
4.5. Decisión.

Como: $\chi_c^2 > \chi_t^2$, $\rho < \alpha$: y $\gamma = 0.9264$ (Fuerte y directa), se cumple con la condición 1

Por tanto: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que se indica:

Existe relación directa y significativa entre la Participación y el trabajo en equipo del Clima

Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017.



5. De la Dimensión 4: Relaciones interpersonales Vs Desempeño docente

5.1. Formulación.

H04: No, existe relación entre las relaciones interpersonales del Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2014.

Ha4: Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales del Clima Organizacional y el Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2014.

5.2. Estadístico de Contraste: Chi cuadrado

5.3. Nivel de confianza: 0.05 ($\alpha = 0.05$)

5.4. Condiciones.

1. Si: $\chi_c^2 > \chi_t^2$, $\rho < \alpha$:	Se acepta la hipótesis Alterna
3. Se acepta la hipótesis nula	

Resultados calculados: Con la aplicación del SPSS V 22 tenemos:

Tabla 14

Resultados de las tablas cruzadas de las relaciones interpersonales y el desempeño Docente de los profesores de la IE Educativa N° 35005 Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa – 2014.

Relaciones Interpersonales		Desempeño Docente				
Escala	Nivel	Frecuencias	Deficiente 0 - 34	Regular 35 - 52	Bueno 53 - 69	Total
0 - 7	Bajo	F. Observada	19	20	4	43
		F. esperada	10,2	17,7	15,0	43,0
		F % del total	23,8%	25,0%	5,0%	53,8%
8 - 11	Medio	F. Observada	0	13	22	35
		F. esperada	8,3	14,4	12,3	35,0
		F % del total	0,0%	16,3%	27,5%	43,8%
12 - 15	Alto	F. Observada	0	0	2	2
		F. esperada	,5	,8	,7	2,0
		F % del total	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
Total		F. Observada	19	33	28	80
		F. esperada	19,0	33,0	28,0	80,0
		F % del total	23,8%	41,3%	35,0%	100,0%

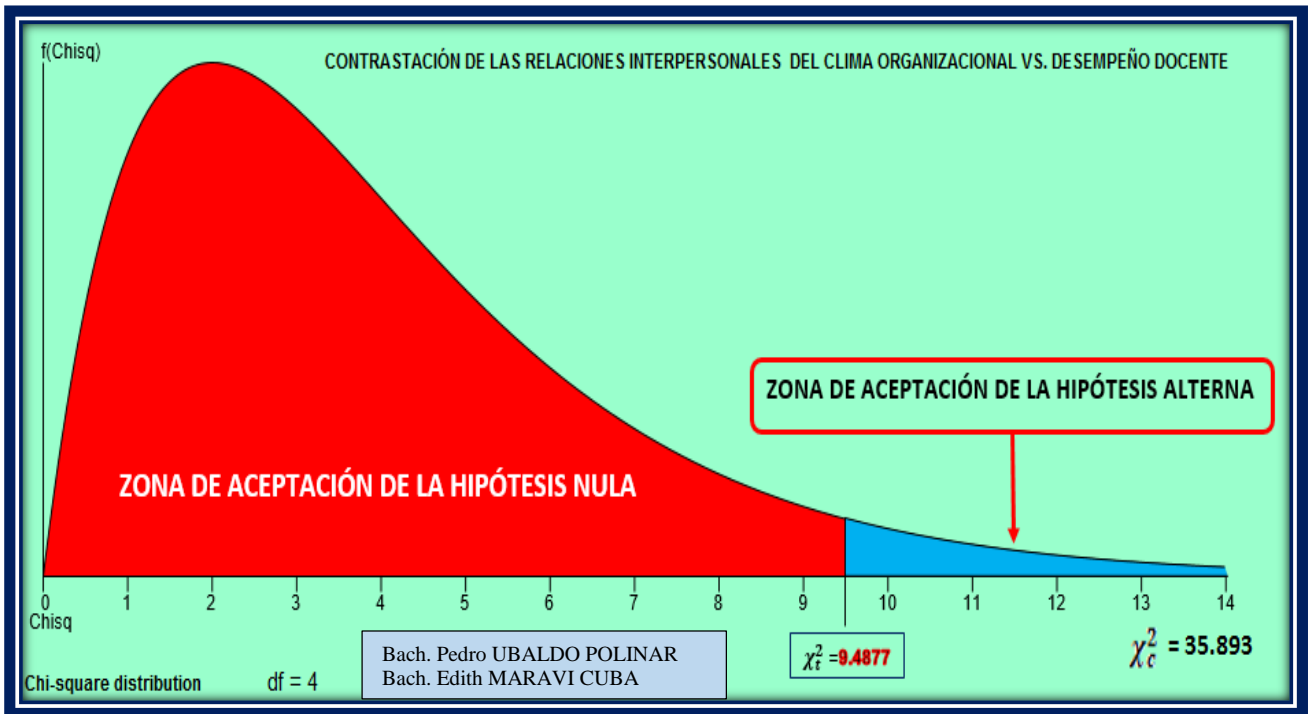
FUENTE: MATRIZ DE DATOS DE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Chi cuadrado tabular (χ^2_t)			Chi cuadrado calculado (χ^2_c)		
Valor	G.L.	valor de α	Valor	G.L.	valor de p
9.48.77	4	0.05	35.893	4	0.000
γ			0.9310		

5.5. Decisión.

Como: $\chi^2_c > \chi^2_t$, $\rho < \alpha$: y $\gamma = 0.8276$ (Fuerte y directa), se cumple con la condición 1 Por lo tanto: Se rechaza la hipótesis y se acepta la correspondiente alterna que señala:

Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales del Clima Organizacional y el Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 35005 Reverendo padre Bardo Bayerle 2017.



IV. DISCUSIÓN.

En los últimos tiempos el clima organizacional está siendo designado como una definición integrador que retrata lo que sucede dentro de una organización. En una Institución educativa es también un producto de las de actitudes y expectativas no solo de los docentes sino de todos los actores que conforman la comunidad Educativa, del clima organizacional dependen una serie de beneficios en favor de todos los estamentos, el aprendizaje de los estudiantes tendrá mejores resultados cuando el estudiante llegue a la escuela y encuentre las condiciones favorables para su aprendizaje, que los maestros lleguen como su segundo hogar, que los administrativos sientan que al llegar van a encontrar compañerismo y que los directivos sientan que están en un lugar donde las condiciones para efectuar su trabajo es el más adecuado.

También como es sabido se está cambiando los roles de los directivos y docentes, puedes el buen desempeño docente está conformado por cuatro dominios, nueve competencias y 40 desempeños los cuales hay que organizarlos con la finalidad de que se vea un efecto muy positivo en el desempeño de los mismos. De ahí es que para que haya un buen desempeño docente deben darse condiciones favorables como es el de un buen clima organizacional.

La intencionalidad de nuestro trabajo ha consistido en determinar si existe o no algún grado de correlación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño docente.

La ejecución del presente trabajo, lo hemos hecho mediante muestreo por conveniencia ya que hemos tenido acceso a toda la población de los docentes y por tanto se ha trabajado con el 100% de la población como elementos muestrales.

La variable clima organizacional estuvo constituida por cuatro dimensiones: identidad y compromiso institucional, Comunicación, participación y trabajo en

equipo y las relaciones interpersonales. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- En la Dimensión Identidad y compromiso institucional: La puntuación más importante se dio en el nivel de logro medio con el 41.3% y una media aritmética de 9.3 puntos que ubica a esta dimensión en el nivel de logro Medio, se observa asimismo que este grupo es ligeramente homogéneo.
- En la Dimensión: Comunicación, la mayoría relativa llega al nivel de logro Bajo al registrarse el 38.8% en este nivel. La media aritmética de este conjunto de puntuaciones alcanza a 8.8 puntos y nos indica que grupalmente se encuentran en el nivel de logro medio y que tiene características de ser ligeramente heterogéneo.
- En la Dimensión Participación y trabajo en equipo observamos que el 43.8% se encuentra en el nivel de logro Alto pero como vemos se trata de una mayoría relativa. La media aritmética en esta dimensión alcanza a 10.6 puntos y está considerada en la escala de logro Medio I estar comprendida en el intervalo 8 – 11 puntos. Por el coeficiente de variabilidad observamos que se trata de puntuaciones heterogéneas al tener un coeficiente de 34.1%.
- En la dimensión: Relaciones interpersonales el 53.8% o sea la mayoría absoluta se encuentra en el nivel de logro Bajo, la media es 8.0 por tanto se encuentran grupalmente en el nivel de logro Medio y por tomar el coeficiente de variabilidad el valor de 31.5% se observa que se trata de puntuaciones con características de homogéneo.
- A nivel de variable se observa que la mayoría relativa se encuentra en el nivel de logro Medio al obtener el 47.5% este nivel, la media es de 36.7 puntos y está comprendida en el intervalo 31 – 45 puntos y por tanto está en el nivel Medio, el coeficiente de variabilidad nos indica que estas puntuaciones son homogéneas al obtener un coeficiente de 31.2%.

Por su parte la variable desempeño docente estuvo constituida también por cuatro dimensiones: Enseñanza, respeto por el compromiso, relaciones interpersonales y los valores institucionales.

- En la Dimensión: Enseñanza la mayoría relativa de los docentes, esto es el 35% dice que la enseñanza es Buena, la media aritmética al tomar el valor de 18.7 puntos recayendo en el nivel de logro Medio y que se trata de puntuaciones homogéneas al tener un CV = 32.4%.
- En la Dimensión Respeto por el compromiso el 50% se ubica en el nivel de logro regular, la media alcanza el valor de 9.4 y es por tanto grupalmente regular, además el coeficiente de variabilidad por tomar el valor de 27.9% nos indica que las puntuaciones son homogéneas.
- En la Dimensión Relaciones interpersonales observamos que la mayoría absoluta esto es el 53.8% se encuentra en el nivel de logro Medio, la media por tomar el valor de 5.8 puntos nos dice que dichas puntuaciones alcanzan también el nivel Regular y por tener un coeficiente de variabilidad de 33.9% nos indica que dichas puntuaciones son heterogéneas.
- En la Dimensión: Valores institucionales al mayoría relativa el 42.5 alcanzan el nivel de logro Bueno, la media indica que este conjunto de puntuaciones alcanzan el nivel de logro regular al tomar el valor de 10.2 puntos y por tanto está comprendida en el intervalo 8 – 11, por el coeficiente de variabilidad se desprende que estas puntuaciones son heterogéneas al tener un coeficiente d 33.9%.
- A nivel de variable la mayoría relativa, el 41.3% ha alcanzado el nivel Regular, la media indica que grupalmente también le corresponde el nivel de logro regular al tomar el valor de 44.1 puntos y que las puntuaciones son Homogéneas al registrar un coeficiente de variabilidad de 31.6%.

Al calcular los coeficientes de correlación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente se han obtenido los siguientes resultados:

- Identidad y compromiso institucional Vs. Desempeño docente: $\gamma = 0.877$, por tanto la correlación es Fuerte y Directa.
- Comunicación Vs. Desempeño Docente: $\gamma = 0.9469$, por tanto la correlación es Fuerte y Directa.
- Participación y trabajo en Equipo Vs. Desempeño Docente: $\gamma = 0.9264$, por tanto la correlación es Fuerte y Directa.
- Relaciones Interpersonales Vs desempeño Docente: $\gamma = 0.9310$, por tanto la correlación es Fuerte y Directa.
- Clima Organizacional vs. Desempeño docente: $\gamma = 0.9688$, por tanto la correlación es Fuerte y Directa.

Al hacer la contrastación de la hipótesis general se ha encontrado que Si existe relación entre la variable del clima Organizacional y el desempeño docente al obtener un $\chi_c^2 = 117.835 > \chi_t^2 = 9.4877$, $\rho = 0.000 < \alpha = 0.05$: y $\gamma = 0.9688$ (**Fuerte y directa**), por tanto se acepta la hipótesis alterna.

En cuanto a las hipótesis dimensionales tenemos:

- **Identidad y compromiso institucional Vs. Desempeño Docente:**
 $\chi_c^2 = 92.175 > \chi_t^2 = 9.4877$, $\rho = 0.000 < \alpha = 0.05$: y $\gamma = 0.8177$ (**Fuerte y directa**).
Por tanto se acepta la hipótesis alterna.
- **Comunicación Vs. Desempeño Docente:**
 $\chi_c^2 = 82.132 > \chi_t^2 = 9.4877$, $\rho = 0.000 < \alpha = 0.05$: y $\gamma = 0.9469$ (**Fuerte y directa**).
Por tanto: Ser acepta la Hipótesis alterna.
- **Participación y trabajo en Equipo Vs. Desempeño Docente:**

$\chi^2_c = 73.966 > \chi^2_t = 9.4877$, $\rho = 0.000 < \alpha = 0.05$: y $\gamma = 0.9264$
(Fuerte y directa).

Por tanto: Ser acepta la Hipótesis alterna.

- **Valores institucionales Vs. Desempeño Docente:**

$\chi^2_c = 35.890 > \chi^2_t = 9.4877$, $\rho = 0.000 < \alpha = 0.05$: y $\gamma = 9310$
(Fuerte y directa).

Estamos de acuerdo con el trabajo de **León Vaca, Pablo** (2006) *El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las instrucciones educativas públicas del distrito de la Perla - Callao*

En la cual en una sus conclusiones sostiene que los directores apliquen con más claridad y calidad el estilo de liderazgo democrático, puesto que permite incrementar el nivel de desempeño docente alcanzado con la finalidad de obtener mejores resultados, porque este estilo permite poner en práctica a directivos y docentes su participación en forma mancomunada en la toma de decisiones para optimizar el nivel de desempeño de los docentes mediante la motivación y la priorización del aspecto académico

De igual manera concordamos en parte con Lazarte Sedano, Yanet Tania "Clima Laboral y desempeño pedagógico en docentes de secundaria de Instituciones educativas Públicas de Huancayo" 2010. Quien entre otras de sus conclusiones sostiene: El nivel de correlación que existe entre un clima laboral y desempeño pedagógico en los docentes de secundaria es moderado, siendo la correlación significativa, así como en sus dimensiones.

V. CONCLUSIONES.

- Existe relación Directa y significativa entre las variables clima Organizacional y desempeño docente de los profesores de la IE Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa- 2014 al obtener un $\chi_c^2 = 117.838$ frente a un $\chi_t^2 = 9.4877$, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.9688 considerada como Fuerte y Directa.
- El nivel del clima organizacional en la IE Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa alcanza el nivel Medio al obtener una media aritmética de 36.7 puntos en la escala de 0 – 60 puntos.
- El nivel del desempeño docente de los profesores de la IE Reverendo Padre Bardo Bayerle, Oxapampa alcanzan el nivel de logro Regular al obtener una media de 44.1 puntos en la Escala 0 – 69 puntos.
- Existe relación significativa entre la identidad y compromiso institucional del clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de la IE Padre Bardo Bayerle al obtener un $\chi_c^2 = 92.175$ frente a un $\chi_t^2 = 9.4877$, con un $\gamma = 0.8177$, considerada como fuerte y directa.
- Existe relación significativa entre la Comunicación del clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de la IE Padre Bardo Bayerle al obtener un $\chi_c^2 = 82.132$ frente al $\chi_t^2 = 9.4877$, con un $\gamma = 0.9469$, considerada como Moderada y directa.
- Existe relación significativa entre la Participación y trabajo en equipo del clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de la IE Padre Bardo Bayerle al obtener un $\chi_c^2 = 63.966$ frente al $\chi_t^2 = 9.4877$, con un $\gamma = 0.9464$, considerada como Fuerte y directa.
- Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el desempeño docente de los profesores de la IE Padre Bardo Bayerle al obtener un $\chi_c^2 = 35.890$ frente al $\chi_t^2 = 9.4877$, con un $\gamma = 0.93.10$, considerada como Fuerte y directa.

VI. RECOMENDACIONES.

- A Los directivos de la IE Reverendo Padre Bardo Bayerle a insertar en el Plan anual de Trabajo actividades que tiendan mejorar el Clima organizacional, por cuanto de ello depende conseguir mejores logros en los aprendizajes de los estudiantes.
- A los profesores de la IE de los profesores de la IE reverendo padre Bardo Bayerle a generar en su aula un clima de armonía con la finalidad d tener las condiciones sociales que los estudiantes de Educación especial necesitan tener ara mejorar los niveles de aprendizaje.
- A los Directivos de la UGEL a brindar eventos de capacitación en las I E sobre los nuevos enfoques del Marco del Buen desempeño Directivo y Docente que está implementando el Ministerio de Educación.
- A los padres de familia a sensibilizar en sus hijos las condiciones necesarias de un buen clima de Hogar y que sea llevado a la IE con la finalidad de mejorar los aspectos actitudinales y de mejora de los niveles de aprendizaje de sus hijos.

VII. REFERENCIAS

- Aldave, A. (2014.). *Clima Institucional y desempeño laboral de los usuarios internos de la UGEL Celendín- 2011*. Cajamarca.
- Alegría., F. y. (2004). *Evaluación y mejora educativa apuesta por la calidad y la equidad*. Kimpres Ltda.
- Arroyo, A. (12 de Setiembre de 2011). *El Profesor como Investigador*. Obtenido de El Profesor como Investigador.: www.slideshare.net/Jarval/el-profesor-como-investigador
- Barraza, M. y. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa*. Veracruz - Mexico.
- Bazarra, L. C. (2007). *Ser Profesor y Dirigir Profesores en Tiempos de Cambio*. Madrid - España.: NARCEA, S.A.
- Bernal, J. (1995). *La satisfacción de los directivos con su trabajo: su autoestima*. *Organización y Gestión Educativa*.
- Blasco, R. L. (2002). *Relación entre la calidad del sueño, el burnout y el bienestar psicológico en profesionales de la seguridad ciudadana*.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los olivos*. Perú.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración De Recursos Humanos*. México.: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México.: Mc Graw Hill.
- Cuba, G. (2010). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla – Callao.* Lima, Perú.
- Cuenca, R. M. (2006). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Consejo Nacional de Educación. Perú.: CECOSAMI.
- Cuenca, R. y. (2006). *El Estrés en los Maestros: Percepción y Realidad*. Lima, Perú.: Tarea Asociación Gráfica Educativa.

- Fernández, R. (2003.). *Competencias profesionales del Docente en la Sociedad del Siglo XXI. Organización y Gestión Educativa, Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación. Praxis.*
- Flores, C. (2008). *Las competencias que los profesores de Educación básica movilizan en su desempeño Profesional docente.* Madrid.
- González, N. (2008). *Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios.*
- Marchesi, U. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores.* Madrid.: Alianza Editorial.
- Martínez, S. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados.* Madrid.: Pearson Educación, S.A.
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en Instituciones educativas de inicial de la RED N° 9 - Callao.* Lima, Perú.
- Newstrom, W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo.* México.: Mc Graw Hill-Interamericana.
- Robalino, M. y. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América Latina y Europa.* OREAL/UNESCO. Santiago, Chile.: OREALC/UNESCO.
- Saccsa, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres. .* Lima – Perú.
- Travers, C. y. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente.* Barcelona.: Paidós.
- Viloria, H. y. (2002). *Estudio del Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional en los Profesores de la Universidad de los Andes.* Venezuela.: EDUCERE.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.* Lima – Perú.

ANEXOS

CUESTIONARIO

CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Profesor(a), la encuesta que usted gentilmente va a contestar y que es de carácter ANONIMO, está orientada a una investigación sobre aspectos relevantes sobre educación y sus valores, tus respuestas son de gran importancia, estamos consciente que el grado de veracidad y honestidad que aplicará en esta encuesta son el reflejo de sus valores y virtudes que ha internalizado a través de los años.

Para contestarla, solo tendrá que marcar con una "X", una de las cuatro alternativas de respuestas, que en su opinión más identifique a la institución en que usted labora.

A: Totalmente en desacuerdo

B: En desacuerdo

C: De acuerdo

D: Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D
		0	1	2	3
D1	Identidad y Compromiso				
01	Me interesa el desarrollo de mi institución.				
02	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución.				
03	Me siento a gusto de formar parte de la institución.				
04	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
05	Los docentes cuando toca la hora de salida salen inmediatamente, sin importarles algunos detalles.				
D2	Comunicación				
06	Comunico a los docentes si están realizando bien o mal su trabajo.				
07	Cuando nos reunimos con los docentes, coordinamos las acciones con responsabilidad.				
08	Se entender cuando no piensan como yo.				
09	Suelo comunicar con el ejemplo lo que pienso o lo que decido.				
10	Escucho a la comunidad educativa con respeto.				
D3	Participación y trabajo en equipo				
11	Coordino con los responsables para las diferentes actividades en la I.E.				
12	Selecciono adecuadamente a las personas para un equipo de trabajo.				
13	Mantengo interés en delegar distintas actuaciones en las personas sin interferir después en su desarrollo.				
14	Mantengo el equilibrio en las reuniones entre las opiniones de ciertas personas claves y los intereses del grupo.				
15	Consigo que el profesorado trabaje en equipo.				
D4	Relaciones interpersonales				
16	Me llevo bien con los docentes en la I.E.				
17	Respeto a los demás				
18	Mantengo buenas relaciones con los docentes de la institución educativa.				
19	Puedo contar con el apoyo de mis colegas cuando lo necesito.				
20	Recibo y doy buen trato en mi centro de trabajo.				

CUESTIONARIO

DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado Profesor(a), la encuesta que usted gentilmente va a contestar y que es de carácter ANONIMO, está orientada a una investigación sobre aspectos relevantes sobre educación y sus valores, tus respuestas son de gran importancia, estamos consciente que el grado de veracidad y honestidad que aplicará en esta encuesta son el reflejo de sus valores y virtudes que ha internalizado a través de los años.

Para contestarla, solo tendrá que marcar con una "X", una de las cuatro alternativas de respuestas, que en su opinión más identifique a la institución en que usted labora.

- A: Totalmente en desacuerdo
- B: En desacuerdo
- C: De acuerdo
- D: Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D
		0	1	2	3
D1	Desempeño - Enseñanza				
01	Identifica y explica la asignatura y el contenido de la unidad.				
02	Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de conocimiento de su asignatura.				
03	Sus clases se adaptan a situaciones nuevas				
04	Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de temas para comprender mejor las clases.				
05	Durante el desarrollo de las clases estimula a los estudiantes.				
06	Aplica diversas estrategias de enseñanza para facilitar el aprendizaje.				
07	Explica las clases siguiendo un orden lógico.				
08	Durante el desarrollo de las clases comunica sus ideas de manera clara y precisa.				
09	El docente, aclara y explica todas las dudas en relación con la asignatura.				
10	Estimula el pensamiento reflexivo.				
D2	Desempeño – Respeto por el compromiso				
11	Informa oportunamente a los estudiantes, los resultados de las evaluaciones.				
12	Cumple efectivamente con el desarrollo de todas las clases				
13	Evalúa de acuerdo a lo explicado en clases.				
14	Asiste puntualmente a las clases, respetando el horario establecido.				
15	Utiliza un vocabulario adecuado al trabajo de aula y al nivel de sus estudiantes.				
D3	Desempeño – Relaciones interpersonales				
16	Durante las clases respeta la opinión de los estudiantes.				
17	Toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes				
18	Refuerza las conductas positivas y las fortalezas de los estudiantes.				
D4	Desempeño – Valores institucionales				
19	Crea iniciativa en los estudiantes en cuanto a expresión de ideas y trabajo grupal.				
0	Propicia en los estudiantes el intercambio de ideas y el trabajo en equipo.				
21	Practica la objetividad y la imparcialidad en cuanto al trato con los estudiantes.				
22	Al momento de dirigirse hacia los estudiantes lo hace de forma cortés y oportuna.				
23	Promueve en los estudiantes el conocimiento y el respeto para con los valores culturales.				

Anexos

1. Matriz de datos de la variable: Clima Organizacional

No	Nivel	Sexo	D1: Identidad y compromiso		D2: Comunicación		D3: Particip y Trabajo en equipo		D4: Relaciones interpersonales		Clima Organizacional	
			Númérico	Cualitativo	numérico	Cualitativo	numérico	Cualitativo	numérico	Cualitativo	numérico	Cualitativo
1	inicial	F	8	Medio	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	32	Medio
2	inicial	F	3	Bajo	3	Bajo	3	Bajo	3	Bajo	12	Bajo
3	inicial	F	8	Medio	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	32	Medio
4	inicial	F	3	Bajo	3	Bajo	4	Bajo	3	Bajo	13	Bajo
5	inicial	F	11	Alto	11	Medio	13	Alto	10	Medio	45	Medio
6	inicial	F	5	Bajo	5	Bajo	6	Bajo	5	Bajo	21	Bajo
7	inicial	F	8	Medio	7	Bajo	9	Medio	7	Bajo	31	Medio
8	inicial	F	5	Bajo	5	Bajo	6	Bajo	5	Bajo	21	Bajo
9	inicial	F	8	Medio	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	32	Medio
10	inicial	F	13	Alto	12	Alto	15	Alto	11	Medio	51	Alto
11	Primaria	M	4	Bajo	4	Bajo	4	Bajo	3	Bajo	15	Bajo
12	Primaria	M	8	Medio	7	Bajo	9	Medio	7	Bajo	31	Medio
13	Primaria	M	6	Bajo	12	Alto	15	Alto	11	Medio	44	Medio
14	Primaria	M	6	Bajo	14	Alto	17	Alto	13	Alto	50	Alto
15	Primaria	M	8	Medio	7	Bajo	9	Medio	7	Bajo	31	Medio
16	Primaria	M	12	Alto	11	Medio	14	Alto	10	Medio	47	Alto
17	24	M	12	Alto	12	Alto	15	Alto	11	Medio	50	Alto
18	Primaria	M	8	Medio	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	33	Medio
19	Primaria	M	13	Alto	12	Alto	15	Alto	11	Medio	51	Alto
20	Primaria	M	7	Bajo	6	Bajo	8	Medio	6	Bajo	27	Bajo
21	Primaria	M	8	Medio	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	33	Medio
22	Primaria	M	11	Alto	11	Medio	13	Alto	10	Medio	45	Medio
23	Primaria	M	12	Alto	6	Bajo	14	Alto	10	Medio	42	Medio
24	Primaria	M	10	Alto	10	Medio	12	Alto	9	Medio	41	Medio
25	Primaria	M	12	Alto	11	Medio	13	Alto	10	Medio	46	Alto
26	Primaria	F	10	Alto	7	Bajo	12	Alto	9	Medio	38	Medio
27	Primaria	F	12	Alto	12	Alto	14	Alto	11	Medio	49	Alto
28	Primaria	F	11	Alto	11	Medio	13	Alto	10	Medio	45	Medio
29	Primaria	F	13	Alto	12	Alto	14	Alto	11	Medio	50	Alto
30	Primaria	F	7	Bajo	6	Bajo	8	Medio	6	Bajo	27	Bajo
31	Primaria	F	11	Alto	11	Medio	13	Alto	10	Medio	45	Medio
32	Primaria	F	14	Alto	13	Alto	16	Alto	12	Medio	55	Alto
33	Primaria	F	4	Bajo	4	Bajo	5	Bajo	4	Bajo	17	Bajo
34	Primaria	F	15	Alto	14	Alto	17	Alto	13	Alto	59	Alto
35	Primaria	F	10	Alto	7	Bajo	7	Bajo	6	Bajo	30	Bajo
36	Primaria	F	14	Alto	13	Alto	16	Alto	12	Medio	55	Alto
37	Primaria	F	6	Bajo	5	Bajo	6	Bajo	5	Bajo	22	Bajo
38	Primaria	F	10	Alto	7	Bajo	6	Bajo	9	Medio	32	Medio
39	Primaria	F	12	Alto	7	Bajo	7	Bajo	10	Medio	36	Medio

40	Primaria	F	8	Medio	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	32	Medio
41	Primaria	F	10	Alto	9	Medio	11	Medio	8	Medio	38	Medio
42	Primaria	F	12	Alto	12	Alto	14	Alto	6	Bajo	44	Medio
43	Primaria	F	8	Medio	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	33	Medio
44	Primaria	F	12	Alto	11	Medio	14	Alto	10	Medio	47	Alto
45	Primaria	F	8	Medio	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	33	Medio
46	Primaria	F	12	Alto	11	Medio	7	Bajo	7	Bajo	37	Medio
47	Secundaria	M	8	Medio	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	33	Medio
48	Secundaria	M	8	Medio	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	32	Medio
49	Secundaria	M	7	Bajo	6	Bajo	8	Medio	6	Bajo	27	Bajo
50	Secundaria	M	6	Bajo	5	Bajo	6	Bajo	5	Bajo	22	Bajo
51	Secundaria	M	8	Medio	7	Bajo	9	Medio	7	Bajo	31	Medio
52	Secundaria	M	12	Alto	12	Alto	14	Alto	7	Bajo	45	Medio
53	Secundaria	M	12	Alto	11	Medio	13	Alto	10	Medio	46	Alto
54	Secundaria	M	9	Alto	7	Bajo	7	Bajo	6	Bajo	29	Bajo
55	Secundaria	M	13	Alto	12	Alto	15	Alto	11	Medio	51	Alto
56	Secundaria	M	9	Alto	9	Medio	10	Medio	8	Medio	36	Medio
57	Secundaria	M	7	Bajo	7	Bajo	8	Medio	6	Bajo	28	Bajo
58	Secundaria	M	7	Bajo	6	Bajo	8	Medio	6	Bajo	27	Bajo
59	Secundaria	M	10	Alto	9	Medio	11	Medio	8	Medio	38	Medio
60	Secundaria	M	8	Medio	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	32	Medio
61	Secundaria	M	14	Alto	13	Alto	16	Alto	12	Medio	55	Alto
62	Secundaria	M	14	Alto	13	Alto	16	Alto	12	Medio	55	Alto
63	Secundaria	M	13	Alto	12	Alto	15	Alto	11	Medio	51	Alto
64	Secundaria	M	5	Bajo	4	Bajo	5	Bajo	4	Bajo	18	Bajo
65	Secundaria	M	13	Alto	12	Alto	14	Alto	11	Medio	50	Alto
66	Secundaria	M	10	Alto	10	Medio	12	Alto	9	Medio	41	Medio
67	Secundaria	M	8	Medio	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	32	Medio
68	Secundaria	M	5	Bajo	5	Bajo	6	Bajo	5	Bajo	21	Bajo
69	Secundaria	M	8	Medio	7	Bajo	9	Medio	7	Bajo	31	Medio
70	Secundaria	M	7	Bajo	6	Bajo	8	Medio	6	Bajo	27	Bajo
71	Secundaria	M	13	Alto	12	Alto	14	Alto	11	Medio	50	Alto
72	Secundaria	M	8	Medio	7	Bajo	9	Medio	7	Bajo	31	Medio
73	Secundaria	M	4	Bajo	4	Bajo	5	Bajo	4	Bajo	17	Bajo
74	Secundaria	M	13	Alto	12	Alto	15	Alto	11	Medio	51	Alto
75	Secundaria	M	11	Alto	11	Medio	13	Alto	10	Medio	45	Medio
76	Secundaria	F	7	Bajo	7	Bajo	8	Medio	6	Bajo	28	Bajo
77	Secundaria	F	11	Alto	11	Medio	13	Alto	10	Medio	45	Medio
78	Secundaria	F	6	Bajo	5	Bajo	6	Bajo	5	Bajo	22	Bajo
79	Secundaria	F	12	Alto	11	Medio	13	Alto	10	Medio	46	Alto
80	Secundaria	F	6	Bajo	12	Alto	14	Alto	7	Bajo	39	Medio

2. Matriz de Datos de la variable: Desempeño Docente.

D1: Enseñanza		D2: respeto por el compromiso		D3: relaciones interpersonales		D4: valores institucionales		Desempeño docente	
Numérico	Cualitativo	numérico	Cualitativo	numérico	Cualitativo	numérico	Cualitativo	numérico	Cualitativo
16	Regular	8	Regular	5	Regular	8	Regular	37	Regular
5	Deficiente	4	Deficiente	2	Deficiente	3	Deficiente	14	Deficiente
16	Regular	8	Regular	5	Regular	9	Regular	38	Regular
7	Deficiente	4	Deficiente	2	Deficiente	3	Deficiente	16	Deficiente
22	Regular	11	Regular	7	Regular	12	Bueno	52	Regular
10	Deficiente	6	Deficiente	3	Deficiente	5	Deficiente	24	Deficiente
15	Deficiente	8	Regular	5	Regular	8	Regular	36	Regular
10	Deficiente	6	Deficiente	3	Deficiente	5	Deficiente	24	Deficiente
16	Regular	8	Regular	5	Regular	8	Regular	37	Regular
26	Bueno	12	Bueno	8	Bueno	14	Bueno	60	Bueno
7	Deficiente	5	Deficiente	2	Deficiente	4	Deficiente	18	Deficiente
15	Deficiente	8	Regular	5	Regular	8	Regular	36	Regular
27	Bueno	12	Bueno	8	Bueno	14	Bueno	61	Bueno
30	Bueno	14	Bueno	9	Bueno	16	Bueno	69	Bueno
15	Deficiente	8	Regular	5	Regular	8	Regular	36	Regular
24	Bueno	11	Regular	7	Regular	13	Bueno	55	Bueno
24	Bueno	12	Bueno	8	Bueno	15	Bueno	59	Bueno
17	Regular	8	Regular	5	Regular	9	Regular	39	Regular
26	Bueno	12	Bueno	8	Bueno	14	Bueno	60	Bueno
13	Deficiente	7	Deficiente	4	Deficiente	7	Deficiente	31	Deficiente
17	Regular	8	Regular	5	Regular	9	Regular	39	Regular
22	Regular	11	Regular	7	Regular	12	Bueno	52	Regular
24	Bueno	11	Regular	7	Regular	13	Bueno	55	Bueno
21	Regular	10	Regular	6	Regular	11	Regular	48	Regular
23	Bueno	11	Regular	7	Regular	13	Bueno	54	Bueno
20	Regular	10	Regular	6	Regular	11	Regular	47	Regular
25	Bueno	12	Bueno	7	Regular	13	Bueno	57	Bueno
22	Regular	11	Regular	7	Regular	12	Bueno	52	Regular
25	Bueno	12	Bueno	8	Bueno	13	Bueno	58	Bueno
13	Deficiente	7	Deficiente	4	Deficiente	7	Deficiente	31	Deficiente
22	Regular	11	Regular	7	Regular	12	Bueno	52	Regular
29	Bueno	13	Bueno	9	Bueno	15	Bueno	66	Bueno
8	Deficiente	5	Deficiente	2	Deficiente	4	Deficiente	19	Deficiente
29	Bueno	13	Bueno	9	Bueno	16	Bueno	67	Bueno
20	Regular	10	Regular	6	Regular	11	Regular	47	Regular
28	Bueno	13	Bueno	8	Bueno	15	Bueno	64	Bueno
11	Deficiente	6	Deficiente	3	Deficiente	6	Deficiente	26	Deficiente
20	Regular	10	Regular	6	Regular	11	Regular	47	Regular
24	Bueno	11	Regular	7	Regular	13	Bueno	55	Bueno

16	Regular	8	Regular	5	Regular	9	Regular	38	Regular
19	Regular	9	Regular	6	Regular	10	Regular	44	Regular
25	Bueno	12	Bueno	7	Regular	13	Bueno	57	Bueno
17	Regular	8	Regular	5	Regular	9	Regular	39	Regular
24	Bueno	11	Regular	7	Regular	13	Bueno	55	Bueno
17	Regular	8	Regular	5	Regular	9	Regular	39	Regular
23	Bueno	11	Regular	7	Regular	13	Bueno	54	Bueno
17	Regular	8	Regular	5	Regular	9	Regular	39	Regular
16	Regular	8	Regular	5	Regular	8	Regular	37	Regular
13	Deficiente	7	Deficiente	4	Deficiente	7	Deficiente	31	Deficiente
11	Deficiente	6	Deficiente	3	Deficiente	6	Deficiente	26	Deficiente
15	Deficiente	8	Regular	5	Regular	8	Regular	36	Regular
25	Bueno	12	Bueno	7	Regular	13	Bueno	57	Bueno
23	Bueno	11	Regular	7	Regular	12	Bueno	53	Bueno
18	Regular	9	Regular	5	Regular	10	Regular	42	Regular
26	Bueno	12	Bueno	8	Bueno	14	Bueno	60	Bueno
18	Regular	9	Regular	5	Regular	10	Regular	42	Regular
14	Deficiente	7	Deficiente	4	Deficiente	8	Regular	33	Deficiente
13	Deficiente	7	Deficiente	4	Deficiente	7	Deficiente	31	Deficiente
19	Regular	9	Regular	6	Regular	10	Regular	44	Regular
16	Regular	8	Regular	5	Regular	9	Regular	38	Regular
27	Bueno	13	Bueno	8	Bueno	15	Bueno	63	Bueno
26	Bueno	14	Bueno	8	Bueno	15	Bueno	63	Bueno
24	Bueno	13	Bueno	8	Bueno	15	Bueno	60	Bueno
9	Deficiente	5	Deficiente	3	Deficiente	5	Deficiente	22	Deficiente
22	Regular	13	Bueno	8	Bueno	15	Bueno	58	Bueno
24	Bueno	10	Regular	5	Regular	9	Regular	48	Regular
16	Regular	8	Regular	5	Regular	9	Regular	38	Regular
10	Deficiente	6	Deficiente	3	Deficiente	6	Deficiente	25	Deficiente
15	Deficiente	8	Regular	5	Regular	8	Regular	36	Regular
13	Deficiente	7	Deficiente	4	Deficiente	7	Deficiente	31	Deficiente
24	Bueno	13	Bueno	8	Bueno	13	Bueno	58	Bueno
15	Deficiente	8	Regular	5	Regular	8	Regular	36	Regular
8	Deficiente	5	Deficiente	2	Deficiente	4	Deficiente	19	Deficiente
24	Bueno	13	Bueno	9	Bueno	15	Bueno	61	Bueno
17	Regular	12	Bueno	8	Bueno	15	Bueno	52	Regular
14	Deficiente	7	Deficiente	4	Deficiente	8	Regular	33	Deficiente
22	Regular	11	Regular	7	Regular	12	Bueno	52	Regular
11	Deficiente	6	Deficiente	3	Deficiente	6	Deficiente	26	Deficiente
23	Bueno	11	Regular	7	Regular	12	Bueno	53	Bueno
23	Bueno	13	Bueno	8	Bueno	14	Bueno	58	Bueno

3. Resumen de la variable : Clima Organizacional

Dimensiones	Escala Numérica	E. Cualitativa	fi	f%	Promedio	DS	CV (%)
Identidad y compromiso institucional	0 - 7	Bajo	22	27.5	9.3	3.0	32.4
	8 - 11	Medio	33	41.3			
	12 - 15	Alto	25	31.3			
Comunicación	0 - 7	Bajo	31	38.8	8.8	2.9	33.2
	8 - 11	Medio	29	36.3			
	12 - 15	Alto	20	25.0			
Participación y trabajo en equipo	0 - 7	Bajo	25	31.3	10.6	3.6	34.1
	8 - 11	Medio	20	25.0			
	12 - 15	Alto	35	43.8			
Relaciones interpersonales	0 - 7	Bajo	43	53.8	8.0	2.5	31.5
	8 - 11	Medio	31	38.8			
	12 - 15	Alto	6	7.5			
Clima Organizacional	0 - 30	Bajo	21	26.3	36.7	11.4	31.2
	31 - 45	Medio	38	47.5			
	46 - 60	Alto	21	26.3			

4. Resumen de la variable: Desempeño Docente.

Dimensiones	Escala. Numérica	E. Cualitativa	fi	f%	Promedio	DS	CV (%)
Desempeño - Enseñanza	0 - 15	Deficiente	25	31.3	18.7	6.1	32.4
	16 - 22	Regular	27	33.8			
	23 - 30	Bueno	28	35.0			
Respeto por el Compromiso	0 - 7	Deficiente	19	23.8	9.4	2.6	27.9
	8 - 11	Regular	40	50.0			
	12 - 15	Bueno	21	26.3			
Relaciones interpersonales	0 - 4	Deficiente	19	23.8	5.8	1.9	33.6
	5 - 7	Regular	43	53.8			
	8 - 9	Bueno	18	22.5			
Valores institucionales	0 - 7	Deficiente	17	21.3	10.2	3.5	33.9
	8 - 11	Regular	29	36.3			
	12 - 15	Bueno	34	42.5			
Desempeño Docente	0 - 34	Deficiente	19	23.8	44.1	13.9	31.6
	35 - 52	Regular	33	41.3			
	53 - 69	Bueno	28	35.0			

5. Tabla de interpretación del coeficiente de Pearson.

TABLA DE VALORES DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN PRODUCTO-MOMENTO DE PEARSON: r

VALORES DE r	CORRELACIÓN O GRADO DE ASOCIACIÓN
+1	Perfecta, positiva, directa
0,80 - 0,99	Fuerte, directa
0,60 - 0,79	Moderada, directa
0,40 - 0,59	Moderada
0,20 - 0,39	Débil, pero positiva (directa)
-0,20 - 0,19	Débil, al azar
-0,40 - -0,21	Débil, pero negativa (inversa)
-0,60 - -0,41	Ligera, inversa
-0,80 - -0,61	Moderada, inversa
-0,99 - -0,81	Fuerte, inversa
-1	Perfecta, negativa, inversa

FUENTE: Manual de Capacitación, Proyecto de la Universidad Católica de Trujillo.