



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en la
Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,
Tarma – 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS:

Br. Avelino Chamorro, Rosa Gisela

Br. Lizana Martínez, Lidia

ASESOR:

Dr. Suárez Reynoso, Carlos Alberto

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Calidad Educativa

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Peralta Villanes, Arturo Alfredo
Presidente

Dr. Huamancaja Espinoza, Moisés
Secretario

Dr. Suárez Reynoso, Carlos Alberto
Vocal.

DEDICATORIA

A mi familia y amistades por su apoyo incondicional e incentivarme a ser mejor cada día.

Lidia.

A mis adorados hijos, Pol, Tony, Dany y Drake, por ser quienes me impulsan a seguir preparándome. A Valeriano por ser el ejemplo a la perseverancia en el logro de las metas profesionales.

Rosa Gisela.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la vida y hacer que disfrute cada día de su maravillosa creación.

A la Universidad “César Vallejo”, Escuela de Posgrado, por brindarnos la oportunidad de fortalecer nuestra formación profesional y hacer que en nuestra región Junín, los maestros logren sus objetivos profesionales.

A nuestras familias, amigos y amistades por brindarnos su apoyo y cariño en todo momento.

A la Institución Educativa “San Miguel por permitirnos la aplicación del trabajo de investigación.

Las autoras.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Calificador, presentamos ante ustedes la tesis titulada Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma _ 2018, con la finalidad de determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa en referencia, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “Cesar Vallejo”, para obtener el grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

El presente trabajo está estructurado en siete secciones: En la primera sección que es la introducción se encuentra la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación del, problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos. En la segunda sección, es la parte metodológica donde se consideró el diseño de la investigación, la variable y su operacionalización, la población y muestra a la vez, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validación y la confiabilidad. En la tercera sección se estimó todo referente a los resultados. En la cuarta sección incluimos la discusión de los resultados. En la quinta sección se da a conocer las conclusiones. En la sexta sección son las recomendaciones y en la séptima sección todo referido a las referencias bibliográficas

Esperando cumplir con los requisitos y las exigencias establecidas por la Universidad, para su aprobación.

Las autoras.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	34
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37
II. MÉTODO	38
2.1. Diseño de la investigación	38
2.2. Variables, operacionalización	39
2.3. Población y muestra	43

2.4. Las técnicas e instrumentos de la recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.5. Método de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	45
III. RESULTADOS	46
3.1. Descripción de los resultados	46
3.2. Contrastación de hipótesis	60
IV. DISCUSIÓN	81
V. CONCLUSIONES	91
VI. RECOMENDACIONES	93
VII. REFERENCIA	94
ANEXOS	97
Anexo N°01: Matriz de consistencia	
Anexo N°02: Operacionalización de las variables	
Anexo N°03: Instrumentos	
Anexo N°04: Validez de los instrumentos	
Anexo N°05: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio	
Anexo N°06: Base de datos	
Anexo N°07: Evidencias fotográficas	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Resultado de la variable clima organizacional en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	46
Tabla 2: Resultado de la dimensión estructura en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	47
Tabla 3: Resultado de la dimensión responsabilidad en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	48
Tabla 4: Resultado de la dimensión recompensa en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	49
Tabla 5: Resultado de la dimensión desafíos en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	50
Tabla 6: Resultado de la dimensión relaciones en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	51
Tabla 7: Resultado de la dimensión cooperación en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	52
Tabla 8: Resultado de la dimensión estándares en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	53
Tabla 9: Resultado de la dimensión conflictos en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	54
Tabla 10: Resultado de la dimensión identidad en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	55
Tabla 11: Resultado de la variable desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	56
Tabla 12: Resultado de la dimensión actuación en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	57
Tabla 13: Resultado de la dimensión responsabilidad en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	58
Tabla 14: Resultado de la dimensión resultados en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Resultado de la variable clima organizacional en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	47
Gráfico 2: Resultado de la dimensión estructura en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	48
Gráfico 3: Resultado de la dimensión responsabilidad en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	49
Gráfico 4: Resultado de la dimensión recompensa en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	50
Gráfico 5: Resultado de la dimensión desafíos en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	51
Gráfico 6: Resultado de la dimensión relaciones en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	52
Gráfico 7: Resultado de la dimensión cooperación en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	53
Gráfico 8: Resultado de la dimensión estándares en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018.	54
Gráfico 9: Resultado de la dimensión conflictos en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	55
Gráfico 10: Resultado de la dimensión identidad en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	56
Gráfico 11: Resultado de la variable desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	57
Gráfico 12: Resultado de la dimensión actuación en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	58
Gráfico 13: Resultado de la dimensión responsabilidad en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	59
Gráfico 14: Resultado de la dimensión resultados en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018	60

Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018

RESUMEN

La presente investigación tuvo por finalidad determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma - 2018. Es una investigación de nivel descriptiva con diseño correlacional. Contando con dos variables la primera que es el clima organizacional y la segunda desempeño docente. Con una población de 31 docentes que a su vez es la misma muestra, por lo que, se empleó una muestra censal. Se aplicaron dos instrumentos con la técnica de cuestionario, uno por cada variable para visualizar la relación que existe entre clima organizacional con sus dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad que consta de 36 ítems. Y la variable desempeño correlacionado con las dimensiones antes mencionadas con 36 ítems.

El procesamiento de datos para este tipo de investigación se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, logrando determinar el nivel de correlación a su vez elaborar cuadros de frecuencia y gráfico de barras cada cual con sus respectivas descripciones.

De los resultados podemos concluir que existe una correlación moderada entre clima organizacional y desempeño docente teniendo $r_s = 0.441$, por lo tanto, $p = 0.013$ entonces $0.013 < 0.05$ en la institución mencionada. En el caso de la dimensión conflictos, al aplicar los instrumentos se tiene $r_s = 0.103$, se tiene correlación muy baja, por lo tanto, $p = 0.581 > 0.05$.

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño docente.

Organizational climate and teaching performance at the Educational Institution
“San Miguel”, the Acobamba, – Tarma 2018

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship that exists between organizational climate and teaching performance at the Educational Institution “San Miguel” the Acobamba – Tarma 2018. It’s a descriptive level investigation with correlational design. With two variables; The first one: what’s the organizational climate? The second one: teaching performance. With a population of 31 teachers this is the same sample, for which a census sample was used. Two instruments with the questionnaire technique were applied. one for each variable to visualize the relationship that exists between organizational climate with its dimensions: Structure, responsibility, reward, challenges, relationships, cooperation, standards, conflict and identity those are 36 items. And the performance variable correlated with the dimensions mentioned with 36 items.

Data processing for this kind of research Spearman's Rho coefficient was used, succeeding in determining the level of correlation and frequency charts, bar graphic each one with their respective descriptions were made.

On the other hand, we conclude that there’s a moderate correlation between the organizational climate and teaching performance $r_s = 0.441$, thus, $p = 0.013$ so $0.013 < 0.05$ at the institution mentioned. The dimension: conflict when applying the instruments we have $r_s = 0.103$, we have a very low correlation, therefore, $p = 0.581 > 0.05$.

Keyword: Organizational climate and teacher performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La realidad mundial en cuanto a la organización en diversas entidades, demanda una acertada administración del talento humano como base primordial para el logro de metas que se desea alcanzar como institución. Consideran, en la actualidad, al ser humano la piedra angular de una institución que a través de sus acciones proyecta el ímpetu de superación, mediante esfuerzo y constancia; pero por otro lado hace cinco años aproximadamente en un estudio realizado, por Hay Group en el 2012, los empleados se muestran apáticos en relación de dar algo más por su institución donde labora.

Actualmente, los problemas que existen en nuestro país son muchos, pero el presente trabajo se enfoca en la educación. Ya que como se sabe en el país la educación no cuenta con una mayor importancia y ello se ve reflejado en las pruebas internacionales que existen, como es el caso de la aplicación de la Prueba PISA, que constantemente se va aplicando, en un promedio de tres años, para medir que los estudiantes de 15 años sean capaces de emplear los conocimientos adquiridos en los colegios. Los últimos resultados muestran que el Perú se sigue situando en los últimos puestos dentro de los países que son evaluados.

Un factor importante para lograr una educación de alto nivel está condicionado por la actuación de los maestros que en la actualidad están considerados como el elemento primordial para que las instituciones Educativas puedan funcionar sin impase alguno; el Clima organizacional juega un papel protagónico en la conducta de los integrantes de la educación que ayudan a que fluya un nivel de motivación en su desempeño laboral y el desarrollo profesional.

Para tener éxito en el Desempeño profesional por parte de los maestros, se debe considerar el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas, porque no decir que todos los maestros de una Institución Educativa laborarán adecuadamente cuando la organización ayude a tener un bienestar entre sus miembros, con un buen trato, además les ayudará a crecer en lo personal y profesionalmente. Ello requiere que se tenga en cuenta por parte de los directivos; si se quiere lograr un buen Desempeño donde haya buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo y sobre todo una buena comunicación en beneficio de los estudiantes que son el futuro de nuestra patria.

La realidad educativa en la región Junín, no es ajeno a la problemática mundial y nacional, hoy en día todo el magisterio peruano está atravesando cambios que con ello trae retos y desafíos que exige el gobierno exigiendo al maestro un desempeño diferente al que fue en el pasado. Todo esto no intimida al maestro estar en constante preparación, por ser el actor principal de la Educación. En cuanto a las instituciones Educativas en el día a día están en constante preocupación de formar ciudadanos competitivos capaces de afrontar desafíos como ciudadanos relacionados con el avance de la Ciencia Tecnología. Lo ideal es que los agentes educativos se desenvuelvan en un ambiente de paz, armonía y cordialidad, evitando la hostilidad en cuanto al comportamiento laboral.

Por lo tanto, es necesario que en las Instituciones Educativas se desenvuelvan en una situación amena que no perjudique la calidad educativa en los estudiantes. Consideremos que el maestro es el reflejo parta el alumno y que su obrar tenga coherencia con lo que pregona, que

su ejemplo sea el de una calidad óptima para los estudiantes. Por lo mencionado el docente tiene un papel protagónico frente a sus estudiantes, por lo tanto, debe propiciar un clima institucional acorde a las necesidades como un buen maestro. De igual forma conocemos por las vivencias personales que el clima organizacional repercute indiscutiblemente en el buen desarrollo de las relaciones personales, donde lo más importante es la labor de gestión: conseguir un beneficio común.

En la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, hace varios años atrás se notaba que el aspecto académico de los alumnos iba mejorando cada vez más e incluso esto se podía notar en el aspecto deportivo. Los maestros tenían una labor mucho más abnegada de lo que se presenta en la actualidad, donde se percibe un clima institucional muy desmejorado. Esto se nota desde hace ya dos años en que estamos en el proyecto de Jornada Escolar Completa. Los horarios de los maestros varían al punto que ya no tenemos momentos de diálogo. Cada cual cumple sus labores de manera independiente. Los retos o desafíos actuales en cuanto a los diversos concursos en las diferentes áreas se nota un desinterés. Las relaciones son frías, no se vivencia una responsabilidad, por lo tanto, la identidad es muy lejana a la realidad. La cooperación entre colegas es intermitente con una actitud pobre. Algunos desconocen sus funciones esto trae como consecuencia la incomodidad de otros. Estas dificultades hacen que el Desempeño Docente influya desfavorablemente, porque no ayuda a un buen trabajo docente.

1.2. Trabajos previos

Luengo (2013), cuyo título fue: *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*, teniendo como finalidad evaluar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de docentes en centros educativos de educación inicial del Municipio Mara, estado de Zulia, en Maracaibo –Venezuela de la universidad del Zulia. Trabajó con una investigación descriptiva con un diseño no experimental; con una población conformada por cinco directivos y cuarenta y cuatro

docentes, con un total de cuarenta y nueve. Empleando el cuestionario tipo encuesta como instrumento.

Llegó a las siguientes conclusiones que los docentes y directivos no están concientizados que un ámbito laboral es factor decisivo en el desempeño laboral en cuanto al liderazgo directivo es apropiado porque muestra responsabilidad, el personal directivo evidencia que se demuestra un liderazgo por que promueve coparticipación en el aspecto de comunicación, por ello las relaciones personales es muy apropiado. El personal docente por otro lado tiene otra visión del personal directivo manifestando que casi nunca se observa un liderazgo directivo que no es empático, no es participativo, por lo tanto, el clima organizacional no es óptimo, se nota una gran diferencia entre las percepciones de directivos y docentes.

Barrios (2015), quién desarrolló el trabajo de investigación titulado *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Tanguanes NER (050) Tinaquillo Estado de Cojedes- España*, universidad de Carabobo para obtener el grado de magíster en Gerencia Avanzada en Educación, con la finalidad fue establecer la relación del desempeño docente con el clima organizacional en dicha institución. Asimismo; empleó una investigación descriptiva no solo por los datos obtenidos, sino precisa que la situación tal como existe en el momento de estudio, con un diseño correlacional. Su población constó de 17 docentes, empleando como instrumento un cuestionario utilizando la técnica del muestreo tipo censo, con una escala de tipo likert con alternativas: siempre, casi siempre, nunca; contando con 30 ítems, de los cuales 15 corresponden a cada variable.

El recurso que se utilizó fue el coeficiente de confiabilidad de Cronbach concluyendo que existe una relación estrecha, debido a que todas las características presentadas en el clima de la institución afectan directamente en la labor del docente. Finalmente, si el lugar de trabajo no es favorable implicará directamente en el desempeño docente; por ello, que los educadores muestran deficiencia al realizar su trabajo en la institución.

Espinoza (2017), efectuó un estudio titulado *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015* con el fin de lograr el grado académico de Magíster en Gestión Pública de la universidad César Vallejo, Lima. Trabajó con una muestra de cincuenta empleados entre maestros y el personal administrativo de la Institución Educativa N° 3094 del distrito de Independencia, Lima, en el 2015. Como instrumento utilizó el cuestionario, considerando la escala de Likert. Y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas El investigador se planteó el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015.

Después de haber realizado sus estudios llegó a las siguientes conclusiones:

Se visualiza que la variable clima organizacional tiene relación positiva media y significativa con la variable satisfacción laboral; además se puede observar que las dimensiones: autorrealización, involucramiento, monitoreo, comunicación de la variable clima organizacional tiene relación positiva débil y significativa con la variable satisfacción laboral; por otro lado, se puede verificar que la dimensión motivación tiene relación positiva media con la variable satisfacción laboral.

García – Segura (2014) presentaron su trabajo de investigación titulado *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas en el distrito de Cajay 2013*, Huari, en la región de Ancahs; en la Universidad Católica Sedes Sapientiae, con la finalidad de lograr el grado de Mgíster en Educación con la Mención Gestión e innovación Educativa. Tuvieron como objetivo general determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas en el distrito de Cajay. Empleó un tipo de investigación descriptivo con diseño no experimental, transversal, correlacional, desarrollando el estudio con 65 docentes de tres niveles de las instituciones del distrito de Cajay, emplearon la encuesta como técnica

mediante un cuestionario contando con 30 ítems; y 15 para cada variable, considerando la escala de LÍkert, para el procesamiento de datos emplearon el coeficiente de relación la r de Pearson.

Finalizando su investigación con las siguientes conclusiones: se logró visualizar una relación moderada y significativa entre las variantes de clima organizacional y desempeño docente, en cuanto a la dimensión relaciones interpersonales se encuentra en los niveles alto y muy alto que influyen en el trabajo de planificación.

Espinoza (2017) sustentaron su trabajo de investigación cuyo título fue: *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte, 2016*, de la Universidad Peruana Unión, Una Institución Adventista, Lima; para optar el grado de Doctor en la Educación con mención Tuvo como objetivo principal visualizar si el clima organizacional y el liderazgo son predictores en el desempeño Docente en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016. Empleó un tipo de investigación mixta combinando métodos, técnicas conceptos de tipo cualitativo y cuantitativo en la misma investigación.

Tuvo como población a setenta y nueve Centros Educativos Iniciales de la Unión Peruana del Norte se estudió toda la población por conveniencia. Para la variable Liderazgo empleó el instrumento, cuestionario con un total de 65 ítems y para la variable clima organizacional un cuestionario dicotómico: verdadero – falso con un total de 90 ítems, para la confiabilidad el estudio se realizó a través del coeficiente de Cronbach. Llegó a las siguientes conclusiones;

El clima organizacional en los centros objetos de estudio fue negativo por lo que deducimos, no se evidencia buen clima organizacional. A su vez, el desempeño docente demarca un nivel promedio. Finalmente, en estas instituciones objeto de estudio tuvo muy marcado el liderazgo transformacional.

Bobadilla (2017) que realizó su tesis con el título *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*, para

optar el grado de Magíster en Educación, en la universidad del Centro del Perú Huancayo, empleando una investigación aplicada con un nivel y método descriptivo, con un diseño descriptivo correlacional. Además, realizó su investigación empleando una población de 250 docentes que trabajan en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, aplicando la técnica del muestreo probabilístico, criterial o intencional, a través del test con su instrumento escala de Likert, la encuesta con su instrumento cuestionario y la observación con su instrumento observación directa. Por ello, empleó la fórmula estadística la r de Pearson.

Por consiguiente, llegó a la siguiente conclusión:

Verificó que se encuentra una relación positiva débil entre clima organizacional y desempeño laboral en los institutos superiores de tecnológicos de Huancayo, También se puede observar que en los dos niveles de clima organizacional, de los Institutos Tecnológicos estudiados, San Pedro tienen el nivel óptimo secundado por el Franklin Roosevelt. En cuanto a la variable desempeño laboral en los niveles sugeridos por el MED- 2015, los niveles logrados en estos Institutos de acuerdo al orden son; Franklin Roosevelt, Santiago Antúnez de Mayolo y San Pedro. Por último, en el nivel en proceso se encuentra el instituto Eugenio Paccelly.

Orihuela (2014), quien realizó una investigación titulada: *Clima Organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa privada del distrito de Huancayo – 2013*, para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Huancayo. Tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Juan Bosco del distrito de Huancayo – 2013, por ello empleó, una investigación descriptiva correlacional, contó con 30 maestros para su población y fue la misma muestra por conveniencia.

Empleando el cuestionario como instrumento y valiéndose de la encuesta para su recolección de datos con un total de 40 preguntas, 20 ítems por cada variable, para su validez fue a través de la prueba estadística r de

Pearson y la fiabilidad, por medio de alfa de Cronbach. Llegando a las siguientes conclusiones:

Se puede precisar que se evidencia una relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los maestros de la institución objeto de estudio. A su vez podemos afirmar que se visualiza una relación directa moderada en los factores autorrealización y el beneficio laboral, como también en el factor involucramiento en el trabajo, el desempeño personal y de las tareas de los docentes. Por último, se observó una relación directa y baja entre el factor comunicación y la relación con la autoridad en los docentes de la Institución Educativa Privada San Juan Bosco del distrito de Huancayo- 2013.

Redolfo (2015), en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja - departamento de Junín- 2015*, teniendo como fin optar el grado de Magíster en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. En primer lugar, propuso como objetivo general, determinar el nexo que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundario de la UGEL - Jauja, departamento de Junín, 2015. Asimismo, empleó el enfoque cuantitativo para su investigación, su diseño es de tipo no experimental - transaccional.

Realizó dicho trabajo en tres escuelas de la jurisdicción de la UGEL de Jauja. Con una población de tres directivos y ciento treinta y nueve docentes haciendo un total de ciento cuarenta y dos. También usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de tipo cuantitativo valiéndose de la escala de Likert, empleando el coeficiente de Alfa de Cronbach para su confiabilidad.

Finalmente concluyó de la siguiente manera:

Tiene una relación significativa entre Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la UGEL de Jauja. También se verificó una relación significativa en la dimensión preparación para el aprendizaje de los alumnos con el liderazgo

pedagógico y el desempeño docente. Además, el nivel de confianza es significativa con relación al liderazgo pedagógico y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, el nivel de confianza es significativa en relación a la colaboración en la escuela en cuanto a la gestión con el liderazgo pedagógico. Finalmente, el grado de confianza que hay en el cumplimiento profesional y la afinidad entre el docente con el liderazgo pedagógico es bastante significativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Clima organizacional.

Clima organizacional se determina como la correspondencia que existe entre los diversos integrantes de la comunidad educativa, maestros (as) entre sí, maestros con los padres de familia, maestros con la administración directiva de la institución, etc. Aquí desarrollaremos el marco conceptual de clima organizacional, siendo necesario tener en cuenta diversos planteamientos y conceptos que se sugieren al respecto.

La base teórica de clima organizacional, son variadas las explicaciones sobre clima laboral o institucional. Considerando uno de las exposiciones más pertinentes para la elaboración del presente trabajo, por lo que explica de forma coherente y muy ágil de entender.

Robbings y Judge (2009) ambos autores concluyen que el clima organizacional es lo mismo que:

La institucionalización opera para producir una comprensión común entre los miembros respecto de lo que es un comportamiento apropiado y, fundamentalmente, significativo. Por tanto, cuando una organización adquiere permanencia institucional, los modos aceptables de comportamiento se hacen evidentes en sí mismos para sus miembros. Como veremos, esto es en esencia lo mismo que hace la cultura organizacional. Entonces, el entendimiento de qué es lo que constituye la cultura de una organización y cómo se crea, sostiene y aprende, mejorará nuestra capacidad para explicar y pronosticar el comportamiento de las personas en el trabajo. (p. 551)

Para estos autores el clima organizacional no solo se ve en cuanto al aspecto físico sino también emocional, que ayuda a cada miembro a

evidenciar actitudes permisibles que puedan desenvolverse con mayor tranquilidad y armonía en el centro donde labora. Todo esto irá en beneficio de la institución, por ende, se debe observar mayor productividad empresarial. A su vez consideran las siguientes dimensiones que pueden ser manejables por todo empleador. Llevándolo al plano educativo podemos deducir que cuanto institucionalización positiva existe los resultados académicos de los estudiantes serán óptimos, porque existe un grado de aceptación entre sus miembros. A su vez nos proponen dimensiones que pueden ser manejables para orientación:

Innovación y aceptación de riesgos. Aquí dependerá de cómo se anima a los subordinados para que innoven su trabajo buscando resultados exitosos e incluso arriesgando de forma positiva valiéndose del lema “quién no arriesga no gana”.

Atención al detalle. En este sentido se tiene la expectativa de que los asalariados exhiban con minuciosidad, análisis y prudencia los detalles que puedan dar un valor agregado a su desempeño dentro de institución.

Orientación a los resultados. La administración da su punto de vista sobre la magnitud de los logros alcanzados, no toma como detalles las técnicas, los procesos que fueron usados para lograrlo, sino, solo el producto y de cuanto de aceptación tiene por el empleador.

Orientación a la gente. Aquí la administración se centra en la toma de decisiones para tener en como referente los resultados en los miembros de la institución.

La disposición de los equipos. Prevalece el trabajo en equipo, se busca que la actividad sea cooperativo y no individual, tratando de optimizar la labor que será beneficiosa para la producción.

Agresividad. Aquí nada tiene que ver con el mal comportamiento; mas, por el contrario, los subordinados deben ser agresivos y competitivos, en el sentido de que su labor trascienda en lugar de buscar lo fácil.

Estabilidad. Las acciones que se realiza dentro de la institución debe mantener su status y no degradarse, por lo contrario, debe haber miras a in crecimiento institucional.

Teoría de sistemas de organización de Likert (1967) “sostiene que en la percepción del clima organizacional influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y las normas, la toma de decisiones, etc.” (p.175)

Este adapta en su hipótesis de clima organizacional que es el comportamiento a sumido por los supeditados va ligado principalmente de la actuación administrativa del comportamiento que cada uno distingue, por lo tanto, se asevera que el actuar estará percibido por la sensación que tiene cada ente en su organización.

Likert estipula tres tipos de variables que puntualiza el atributo propio de una estructura que afectan en la sensación personal del clima. Por eso, veremos a cada una de ellas:

Variables causales. Definidas como variables independientes, ellas son las que guían y dan el sentido a que una institución busque la transformación y logre resultados óptimos. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencias y comportamiento.

Variables intermedias, Aquí eta variable busca asesorar y determinar el nivel íntimo del establecimiento laboral, evidenciado en asuntos como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Siendo estas variables las de gran trascendencia en los aspectos organizacionales de una institución.

Variables finales. Estas variables como fruto del resultado de las variables causales y las intermedias enunciadas con antelación, están encaminadas a hacer observables el producto obtenido por el organismo considerando la productividad, ganancia y pérdida. Finalmente, se puede decir, que los agentes externos e internos de la organización predominan en el actuar de los individuos dentro del grupo y dan visos del ámbito en la que la

organización se desarrolla. Así que estos elementos no determinan directamente sobre la organización, sino sobre la apreciación de sus miembros tengan sobre estos elementos.

La teoría de los profesores Litwin y Stinger (1968) “el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importante sobre las actitudes, creencia, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización” (p.182)

En la mayoría de percepciones de los distintos autores sobre clima organizacional se ve ligado estrechamente con el liderazgo de la persona que dirige la Institución y de cómo se visualiza el despegue de la productividad del ente que dirige. Son varios los factores que se presenta como lo económico, social y personal.

Referente a las dimensiones sobre clima organizacional; de acuerdo a los autores mencionados. Se presenta muchas dimensiones, de ellas se ha tomado en cuenta a Litwin y Stinger por ser consideradas las que delimitan el clima dentro de una organización educativa. Las investigaciones están dirigidos a observar el clima organizacional y su relación con el desempeño docente estimulando a un modelo de clima en el trabajo en los Centros Educativos, refrendados por Litwin y Stinger que considera las siguientes dimensiones:

Estructura. Son las organizaciones relacionadas con la jerarquía una composición orgánica expresada a través de un organigrama. Ello dependerá de la organización de cada empresa y de la función que desarrollará cada trabajador. Cada empresa planteará su propósito para lograr mejor comunicación entre sus miembros. Son relaciones sistemáticas entre miembros de una institución, cada cual cumple un rol determinado.

Responsabilidad. Aquí dependerá de la autonomía que cada trabajador en cuanto al cumplimiento de la función que le asignó su empleador. Pero, esto no significa que cada cual solo se dedicará a desarrollar su función, sino que también se puede aportar con un grano de arena para efectivizar

el propósito de la organización y lograr mejores resultados, por nuestro compromiso con la empresa. Esta dimensión es tan importante tanto en las relaciones comunicativas y de desempeño en la Institución Educativa.

Recompensa. Todo esfuerzo y dedicación da buenos resultados; por lo tanto, un incentivo económico sería la mejor recompensa; pero no solo eso, sino un reconocimiento adicional, que haga que el personal se sienta a gusto y disfrute hacer lo que hace; por ejemplo, una mención honrosa en la empresa. Gracias a un reconocimiento institucional mayor será el compromiso de lograr metas y objetivos. De ahí es tan importante las recompensas, sabiendo que será el eje para mayor entrega en la labor que se desempeña.

Desafíos. Cada empresa tiene objetivos definidos el que quiere alcanzar, cuanto más exigente sea el propósito, se propondrán retos donde se ha de notar una competencia sana. El desafío es la forma del cual creemos que es lo más importante a lograr.

Relaciones. Los vínculos interpersonales, son las actitudes más trascendentales en la convivencia del ser humano: la socialización con los entes de su misma organización en las mismas circunstancias y con las mismas características. Así como su nombre lo dice la interrelación se valora con un buen trato y colaboración, sin llegar a excesos como el estrés, acoso laboral que perjudicaría enormemente a la empresa, en este caso a la Institución Educativa.

Cooperación. Ligado al trabajo en equipo, la colaboración oportuna hará que el objetivo planteado por la empresa se efectivice en corto plazo. Es la función de beneficiar y colaborar de manera generosa a tus pares o a los que necesitan, De esta manera estaremos forjando un espíritu de fraternidad, desinteresado y dadivoso.

Estándares. Toda empresa plantea una meta o parámetro que desea alcanzar. Esto tiene que ser fijado con sensatez que para lograrlo sea sin desgaste del personal. Se debe observar el sentido de equidad. Estos necesitan notificar con la necesidad de ser evaluados y que permitan

desarrollar variaciones oportunamente para mejorar el desarrollo y si hubiese algo que corregir se haría oportunamente.

Conflicto. Se genera por discrepancia entre los miembros de la Institución. Incluso estos problemas pueden ser ocasionados por problemas fuera del ámbito laboral. Esta incompatibilidad que se nota entre miembros de una institución pueden influir en el desarrollo institucional, esto se debe limar tratando que haya mejor comunicación en bien de la empresa.

Identidad. En la actualidad se define como Sentido de Pertenencia. Cada miembro de una empresa debe sentirse orgulloso de pertenecer a él. Que su labor está haciendo que las metas trazadas se están logrando gracias a su aporte. Los entes de una comunidad implementan su idiosincrasia en relación a su centro de labor.

En el ámbito institucional, en este caso la Institución Educativa, se definiría a todos los miembros que conforman la comunidad escolar, los directivos, los administrativos, la plana docente, los auxiliares, los alumnos, los padres de familia. Pero esta vez nos enfocaremos a los docentes y de cómo el clima organizacional influye en su desempeño. El clima de una institución educativa diferencia de otros porque cada institución presenta rasgos y características propios de acuerdo a las condiciones ambientales e idiosincrasia de sus miembros que hace que marque la diferencia frente a las otras, Esto determinará la calidad de vida y los resultados pedagógicos que se podrán observar en los estudiantes.

En la institución, el clima está condicionado y depende de las relaciones que se intercambian entre los docentes, directivos y los acuerdos de convivencia que se arriban para el funcionamiento del desarrollo institucional. Las peculiaridades del ser humano establecen conductas muy especiales que trascienden en el clima de un centro de labor. La forma de liderazgo es una de las más importantes porque representa y distingue la organización de una institución; se podría decir que es tan importante que determinaría el logro de diversos productos educativos (rendimiento académico, satisfacción, motivación para enfrentar retos o desafíos, desarrollo personal y profesional, etc.).

Para finalizar podríamos enfatizar que el clima organizacional es el elemento importante que afecta y determina el logro de retos en busca de mejora institucional ya que está supeditado para el buen desempeño en todo lo que se refiere al ámbito laboral y esto determinará de manera positiva o negativa en el emprendimiento de una empresa o en este caso una Institución Educativa.

Desempeño docente

Para poder evidenciar el desempeño docente, no solo es, presentarlo como un accionar del individuo dentro de una Institución Educativa, sino que va más allá, que tenga una comodidad, tranquilidad que le permita actuar con eficiencia en la labor que desempeña, para ello se debe considerar tres aspectos.

Observar y precisar. Aquí es necesario recordar que es todo un proceso de indagar cautelosamente el comportamiento en el trabajo y las circunstancias en la que se desarrolla, por lo que se debe observar con una determinada frecuencia ya que una sola puede resultar engañosa y darnos una visión diferente de su actuar en todo un periodo.

Medir. Aquí se debe comprobar ella extensión, grado y nivel de conducta. Una vez concluida se debe evaluar exhaustivamente el comportamiento de la persona con una visión institucional de ahí se puede hablar de un nivel de logro y el desempeño que realizado, si es aceptable o no.

Desarrollar. Aquí se refieren cómo fueron avanzando en cierto tiempo el desempeño, Este proceso debe contar con estrategias para comunicar de las personas que son evaluadas, para así motivarlas a que mejoren las falencias encontradas y que son necesarios potencializarlos con la finalidad de lograr un buen desempeño.

Según Chiavenato (1993)

Respecto al desempeño, existen criterios: eficiencia y eficacia. La eficiencia, que significa hacer las cosas bien y de manera correcta, se la relaciona con los medios; es una medida de la proporción de los recursos utilizados para alcanzar los objetivos, es decir una medida de salidas o resultados comparados con los recursos utilizados. La administración puede alcanzar un objetivo con el

mínimo de recursos o sobrepasar el objetivo con los mismos recursos. Por ejemplo, la eficiencia se puede medir por el costo del trabajo, la utilización de equipos, el mantenimiento de máquinas y el retorno del capital invertido. Un administrador eficiente es aquel cuya unidad de trabajo opera diariamente al costo mínimo de material y de trabajo (p. 174).

Eficiencia. El autor plantea que es la manera correcta de cumplir las actividades plasmadas en el reglamento interno de una institución. Son los métodos y procedimientos que ayudan a la mejor productividad como empresa.

Eficacia. No por desarrollar muchas tareas es mejor, sino se debe realizar las necesarias con el propósito de efectuar las metas y el objetivo de la empresa. Dependerá de cómo cada ente pueda dar un valor agregado a su desempeño con el fin de hacer más factible su labor y se observe resultados óptimos-

Es importante resaltar que el desempeño docente no solo se desarrolla dentro del aula, sino que el trabajo abarca más allá de la Institución Educativa. Aquí se consideran aspectos como: la interiorización del maestro, compromiso en el cumplimiento de sus funciones laborales, las relaciones entre pares dentro de la comunidad educativa. Concluimos reconociendo que el desempeño docente tiene como responsabilidad, dentro y fuera de la Institución Educativa, sabiendo que es una organización cumplir con la misión y visión de la Institución, que son los pilares para lograr retos y desafíos y ser exitosos.

Evaluación del desempeño docente según MINEDU (2014) Marco del Buen Desempeño y Desarrollo Profesionales menciona que “es una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. Contiene los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de EBR. Con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes”. (p.24)

Marco del Buen Desempeño Docente (2014) menciona sobre el actuar del maestro de la siguiente manera:

Consideraremos desempeños como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados. (p. 29)

¿Cuál es la finalidad del Marco del Buen Desempeño Docente?, Tiene como fin fomentar la revaloración social y profesional de los maestros, consolidar su imagen como maestro competente que está en constante perfeccionamiento para ejercer su labor como tal, tendiendo a perfeccionar su práctica pedagógica constante.

Implantar una comunicación común entre sus pares y con los estudiantes para hacer uso de su experiencia en su labor diaria en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Orientar y ser coherente con los diversos diseños que se nos propone en la actualidad a través de la formación, evaluación, valoración profesional y el perfeccionamiento de las condiciones de trabajo. Fomentar que los maestros en la actualidad analicen sobre su práctica y consideren los desempeños que propone el MINEDU. Son claves que diferencian la profesión y que se resalte en todo ámbito a través de la práctica mejorada en la enseñanza.

Para el MINEDU (2014) El Desempeño Docente en un agente indispensable para el logro de los aprendizajes.

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una lista de cotejo. A continuación, presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de este se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. (p.21)

Los cuatro dominios del Marco del Buen Desempeño Docente son:

El primer dominio se refiere a la preparación para los aprendizajes de los estudiantes considerando: la metodología y orden de la labor pedagógica a través de los documentos básicos como la planificación Curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje teniendo como propósito contextualizar con el enfoque intercultural y de inclusión. El maestro debe estar preparado para afrontar retos de acuerdo a su contexto. Empleando estrategias, materiales educativos y de buscar de cómo el estudiante logre los propósitos en cada sesión fortaleciendo las capacidades de sus estudiantes.

El segundo dominio se refiere a la enseñanza de los aprendizajes de los estudiantes: Nos refuerza que el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje sea a través de un enfoque de valoración y la variedad en todo sentido. El maestro debe buscar la concordancia entre su actuar y su decir propiciando un clima favorable para el aprendizaje, la motivación debe ser constante en sus estudiantes, buscando estrategias metodológicas incorporando recursos didácticos que faciliten el logro y los retos en el proceso de aprendizaje. Teniendo como norte el logro y fortalecimiento de las capacidades de los estudiantes.

El tercer dominio se refiere a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: En este dominio busca la intervención del docente en la gestión de la institución en el ámbito en que se encuentra teniendo una visión democrática frente a la comunidad para un mejor aprendizaje. El actuar del docente debe ser de gestión contando con una comunicación lineal con sus pares para la elaboración y ejecución de los documentos de gestión. Buscando y contribuyendo a un clima favorable incluyendo el respeto y la valoración a la comunidad. Enfatizando siempre los lazos en la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los logros de aprendizaje.

Por último, el cuarto dominio se refiere al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: En este proceso se refiere sobre cómo el docente expone su profesionalismo ante la comunidad de manera organizada,

sistemática, desarrollando trabajo con sus pares, evidenciando el trabajo en equipo, siendo colaborativo con sus colegas en las diversas actividades que incluye su práctica pedagógica. También se nota el compromiso en la mejora educativa demostrando interés en los cambios que propone el MINEDU a través de su política y estando acorde a los nuevos retos con una implementación de primera en el ámbito local y regional.

La evaluación docente está perenne en cada proceso que el docente desarrolla donde varía la forma, más no la esencia en las diversas teorías propuestas. Así mismo, la evaluación del desempeño docente es necesario, importante e inevitable como la evaluación del alumno. Si en dicho proceso se ve indicios con resultados con necesidades de atender se buscará el reforzamiento como medida correctiva, para que contribuya a favorecer la calidad de enseñanza, por lo del maestro, tanto, del aprendizaje.

Es primordial destacar que el desempeño docente no solo se desarrolla dentro del aula, sino que el trabajo abarca más allá de la Institución Educativa. Es necesario mencionar aspectos como la interiorización, compromiso en el desarrollo de sus actividades laborales. Interacción con los miembros de su comunidad siempre trabajando de la mano o teniendo presente la Misión y Visión de la Institución Educativa.

Si nos referimos a la calidad de la labor del maestro es que es la pieza fundamental, como la de un engranaje, destaca que su eficiencia en la labor docente queda expuesta ante todo la comunidad, considerando las relaciones interpersonales, su forma de enseñar, el ambiente que propicia de acuerdo a la materia que difundirá, sobre todo buscando la armonía entre el ambiente y la calidad de enseñanza que ambos irán de la mano para lograr mejores resultados.

Por otro lado, podemos enfatizar que la calidad de labor que tenga el docente puede ser observable en la medida que sus estudiantes logren un aprendizaje verdadero, esto se refleja cuando hay compromiso eficaz en distintas situaciones. Por ello no solo es necesario ser erudito en la materia que enseña, sino cómo actúa en el momento y cómo se desenvuelve frente

al contexto que le toca vivir superando retos y dificultades que al final sea una sesión exitosa.

Concluyendo, diríamos, que la evaluación del Desempeño Docente será medida en sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento académico de sus alumnos; por ejemplo, en la actualidad la ECE (Evaluación Censal de los Estudiantes), las satisfacciones obtenidas de acuerdo al cargo que tiene, en un lapso determinado con los resultados que ansía tener la Institución, por ello es necesario hacer una reflexión de la labor que se cumple como docente.

Después de realizar una serie de análisis finalizamos, que lo primordial en la labor docente, no es el tipo de maestro o en qué institución fue formada, sino el tipo de enseñanza que imparte, teniendo presente hoy en día la formación de capacidades de sus estudiantes, por lo que, el rendimiento escolar es el reflejo de aprendizaje que existió en el aula.

1.4. Formulación del problema

Para este trabajo formulamos los siguientes problemas:

Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018?

Problemas específicos:

¿Cuál es la relación que existe entre estructura y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre recompensa y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre desafíos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre relaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre cooperación y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre identidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia:

El presente trabajo de investigación es conveniente porque nos permitirá hacer juicios de valor e identificar que nuestra hipótesis que planteamos es verdadero o falso, A su vez nos ayudará a reajustar las deficiencias y lograr que se mejore lo negativo encontrado, para un buen logro de aprendizajes en los jóvenes estudiantes.

Por otro lado, consideramos que tan conveniente es realizar dicho estudio con el fin que los resultados ayude a visualizar y ver el punto de quiebre que se tendría que superar en la Institución Educativa. A su vez los beneficiados tendrían que ser toda la comunidad educativa teniendo al alumno como base primordial.

Relevancia social:

La trascendencia social que presenta dicho trabajo es muy importante. El magisterio en general busca que se mejore la calidad educativa, por lo tanto, si hay un buen clima por ende habrá un buen desempeño. Los más beneficiados serán los jóvenes estudiantes de la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma.

Implicaciones prácticas.

El presente trabajo tiene como objetivo es que dicha Institución Educativa, prosiga con el logro de sus proyectos teniendo como base primordial la Misión y Visión, que los problemas internos que se puedan ocasionar sean superados. Es el motivo fundamental hacer un trabajo como este que nos ayude a visualizar con detalle cómo se encuentra el Clima Organizacional, y si este tendrá una influencia favorable o desfavorable en el desempeño de los docentes, teniendo en cuenta que la coyuntura actual nos exige brindar un servicio de calidad. Somos testigos que el MINEDU nos bombardea constantemente con frases relacionadas a la práctica de la buena convivencia.

Valor teórico:

El presente trabajo ayudará a diferenciar los conceptos de clima organizacional, clima institucional, clima laboral, muchos tenemos la idea que son lo mismo, pero podemos observar que cada cual tienen sus respectivos conceptos y dimensiones. Los resultados nos ayudarán a proponer principios más amplios para mejorar y tomar decisiones adecuadas que servirán a la mejora institucional por ende que se logre un mejor desempeño de los docentes. Este trabajo nos ayudó a visionar la realidad y manejar adecuadamente los conceptos teóricos en el cual constantemente los maestros estamos inmersos. Se pudo observar que se nota que la variable fuerza tiene relación con la segunda variable. Esperamos obtener estos resultados para sensibilizar a los maestros y tener un accionar acertadamente. El presente busca que se siga con este tipo de investigación ya que ayudará a que el magisterio visionen nuevas metas para lograr eficiencia en la labor.

Utilidad metodológica:

En efecto este tipo de este tipo de trabajo puede ayudar a proponer un nuevo instrumento, que incluso se puede ver con otras dimensiones, para recabar información variada, de esta manera contribuirá a ser más específico con el concepto de las variables empleadas y sustentar nuestra postura como investigador.

Por último, este trabajo nos ayudará a conocer a cada miembro y poder dar las recomendaciones para mejorar las dificultades en cuanto al clima organizacional, para buscar un nivel óptimo en cuanto al desempeño docente que beneficiará a los jóvenes estudiantes.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación directa entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Hipótesis específicas:

Existe relación directa entre estructura y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Existe relación directa entre responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Existe relación directa entre recompensa y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Existe relación directa entre desafíos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Existe relación directa entre relaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Existe relación directa entre cooperación y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Existe relación directa entre estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Existe relación directa entre conflicto y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Existe relación directa entre identidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre estructura y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Determinar la relación que existe entre responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Determinar la relación que existe entre recompensa y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Determinar la relación que existe entre desafíos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Determinar la relación que existe entre relaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Determinar la relación que existe entre cooperación y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Determinar la relación que existe entre estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Determinar la relación que existe entre conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Determinar la relación que existe entre identidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

II. MÉTODO

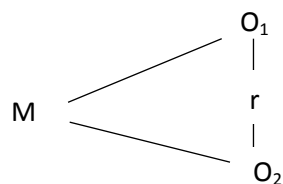
2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo porque me permite usar la estadística para sustentar nuestra hipótesis.

Para poder observar qué relación existe entre clima organizacional y desempeño docente se empleó el diseño transaccional correlacional.

Carrasco (2017) “Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para saber su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre variables que se estudia” (p. 73)

Los diseños descriptivos correlacionales simples buscan recoger información entre dos variables de interés de una misma muestra de estudio. Por lo tanto, son estudios puramente descriptivos estableciendo hipótesis también descriptivas.



Dónde:

M = Muestra

O₁ = conjunto de información sobre la V.1.: Clima organizacional

O₂ = Conjunto de información sobre la V.2.: desempeño docente

R = relaciones entre variables.

El diseño de investigación correlacional fue aplicado a esta investigación de la forma siguiente. En inicio buscamos detallar la primera variable (Clima organizacional) en la Institución Educativa “San Miguel”, con sus dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad para conocer la relación que guardan entre pares.

A su vez se trata de describir la segunda variable (Desempeño docente), para conocer el nivel de desempeño que presentan los docentes de la Institución Educativa “San Miguel”.

La presente tiene dos variables en su investigación: Clima organizacional y desempeño docente.

2.2. Variables, operacionalización

Hernández, Fernández y Baptista (2014) Definen “una variable como una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”. “Variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida”. (p. 105)

Aquí se expresa de cómo es evaluada la primera variable de la investigación y se detalla el tratamiento de la segunda variable. Y la forma de cómo se aplicará a la muestra de mi investigación.

En esta investigación tenemos dos variables correlacionales:

Variable 1:

Clima organizacional.

Dimensiones:

- ✓ Estructura
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Recompensa
- ✓ Desafíos
- ✓ Relaciones
- ✓ Cooperación
- ✓ Estándares
- ✓ Conflicto
- ✓ Identidad

Variable 2:

Desempeño docente

Dimensiones:

- ✓ Actuación
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Resultados

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Litwn y Stinger (1968) “el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importante sobre las actitudes, creencia, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización” (p.182)	El clima organizacional es el elemento que impacta en el desarrollo de la labor del personal que participa dentro de una institución; ya que esto influye e incluso determina los rasgos del individuo de manera positiva o negativamente	Estructura	Tiene claro el organigrama de su institución.	ordinal
				Identifica su posición dentro del organigrama.	
				Reconoce sus desempeños de acuerdo a su jerarquía.	
			Responsabilidad	Reconoce sus funciones.	
				Asume responsabilidades en la institución.	
				Trabaja de acuerdo a su horario.	
			Recompensa	Se siente a gusto y disfruta de lo que hace.	
				Recibe reconocimientos por su labor desempeñada.	
				Se siente motivado por parte de los directivos.	
			Desafíos	Se propone retos para una competencia sana.	
				No minimiza su esfuerzo por lograr objetivos.	
				Siente que puede lograr más	
			Relaciones	La socialización con sus pares es dinámico.	
				Se preocupa por generar un clima agradable.	
				Es tolerante con sus pares.	
			Cooperación	Lidera el trabajo en equipo.	
				Es capaz de ayudar y motivar en los proyectos a sus pares.	
				Fomenta el trabajo cooperativo.	
			Estándares	Tiene claro la Misión y Visión de la Institución.	
				Participa en la elaboración de los planes institucionales.	
Tiene orden y armonía en la Institución.					
Conflicto	Las discrepancias repercute en su labor.				
	Promueve conciliación entre colegas.				

				Tiene un trato alturado con sus pares.	
			Identidad	Se siente orgulloso de pertenecer a su institución.	
				Propone proyectos innovadores en bien de la Institución Educativa.	
				Participa más de lo que le corresponde como maestro.	
Desempeño docente	Minedu (2014) “Son actuaciones observables de la persona que puede ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés <i>performance</i> o <i>perform</i> , y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona”. (p. 29)	La labor eficiente del docente se ve observada sobre todo en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades que cumple en la escuela notándose logros o dificultades de acuerdo a cómo fue su desempeño en el aula. Las Instituciones Educativas tienden a evaluar de acuerdo a los resultados que se obtiene en los logros de capacidades. Es muy necesario hacer una reflexión de la labor que se cumple como docente	Actuación.	Planifica la enseñanza de forma colegiada..	Ordinal
				Emplea técnicas adecuadas a su área.	
				Elabora instrumentos para la evaluación de los aprendizajes.	
				Selecciona estrategias para un mejor desempeño.	
			Responsabilidad	Ejerce la profesión con ética.	
				Propicia el auto aprendizaje.	
				Promueve en los estudiantes actitudes asertivas.	
			Resultados	Demuestra dominio de técnicas y estrategias.	
				Emplea las TICs.	
				Promueve en los estudiantes el pensamiento creativo	
				Aplica evaluaciones pertinentes y adecuadas.	
				Realiza un metacognición para mejorar resultados.	
			Evalúa permanentemente los objetivos institucionales .		

2.3. Población y muestra

Población:

Véliz (2000), “La población constituye el objeto de la investigación, siendo el centro de la misma y de ella se extrae la información requerida para el estudio respectivo; es decir, el conjunto de individuos, objetos, entre otros, que, siendo sometidos al estudio, poseen características comunes para proporcionar los datos, siendo susceptibles de los resultados alcanzados” (p. 157).

Para el presente trabajo mi población de estudio estuvo determinada por el conjunto de 31 docentes de la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma.

Muestra:

López (1998), opina que “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población”. (p.123)

2.4. Las técnicas e instrumentos de la recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

La técnica que se empleó en el presente estudio fue la encuesta

Sánchez y Reyes (2017), manifiesta que “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas; la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), el análisis documental, análisis de contenido, etc.” (p. 163)

Instrumento:

El instrumento que se empleó en el presente estudio fue el cuestionario.

Sánchez y Reyes (2017) nos ayudan a clarificar que es un cuestionario en la investigación “Los cuestionarios constituyen un documento o formato escrito de cuestiones o preguntas relacionadas con los objetivos del estudio, pueden ser de diferente tipo: de elección forzada, de respuestas abiertas, dicotómicos, de comparación por pares y de alternativa múltiple” (p. 164)

Validez de contenido:

En la presente investigación se ha tomado en cuenta la opinión de expertos que es el indicador más frecuente del análisis. Se hizo un cruce de información entre los indicadores con las variables a través de los ítems planteados en el cuestionario.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) “La validez de contenido al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en que la medición representa al concepto o variable medida”. (p. 201)

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Experto	Grado académico	Valoración Opinión
Dr. Carlos Alberto Suárez Reynoso	Doctor en Educación	Buena

Confiabilidad:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados. (p.277).

Para la confiabilidad del instrumento de medición se aplicó la prueba a un grupo piloto compuesto por los 31 docentes de la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018. quienes reunieron las mismas características de los docentes que conformaron nuestra población de estudio. Se empleó el coeficiente Rho de Spearman.

2.5. Método de análisis de datos

El método general que se empleó en esta investigación fue el científico, siguiendo todo el proceso como corresponde y como método específico el método estadístico para lograr para analizar los datos corresponde, por lo que empleamos cuadros de frecuencia y gráfico de barras que son muy usuales en la estadística descriptiva, se procesó estos datos con el

coeficiente Rho de Spearman, empleando el software estadístico SPSS en la versión 22. El cual nos ayudó a determinar y visualizar la relación que existe entre la variable clima organizacional y el desempeño docente, conjuntamente con las dimensiones planteadas en la presente investigación.

2.6. Aspectos éticos

Se presentó una solicitud pidiendo permiso al señor Director de la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018, para la aplicación de los cuestionarios. Una vez aplicado se trabajó con la muestra anónima, respetando la identidad de los participantes de acuerdo al protocolo.

Para la validez y confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a un grupo de maestros en una Institución JEC (Jornada escolar completa), por presentar las mismas características de la institución de estudio.

El cuestionario aplicado fue a los 31 docentes haciendo el 100% de mi muestra.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

El presente trabajo de investigación estuvo referido a especificar la relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018. Se consideró una muestra de 31 docentes.

Los resultados lo exponemos a continuación.

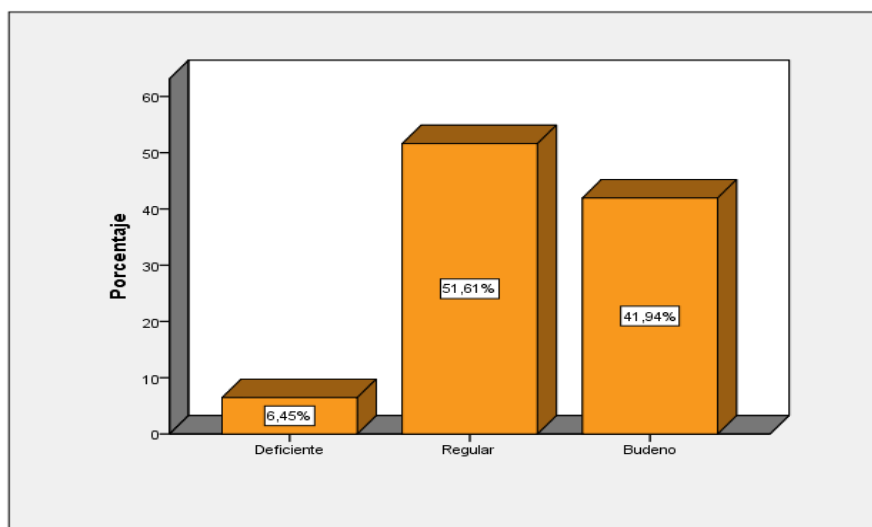
Tabla 1:

Resultado de la variable clima organizacional en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	6,5
Regular	16	51,6
Bueno	13	41,9
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 1: Resultado de la variable clima organizacional en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018



Fuente: Tabla N°1

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 2 docentes que representa el 6,5% de la muestra consideran deficiente el clima organizacional, son 16 docentes que representa el 51,6% de la muestra consideran regular, son 13 docentes que representa el 41,9% de la muestra consideran bueno el clima organizacional.

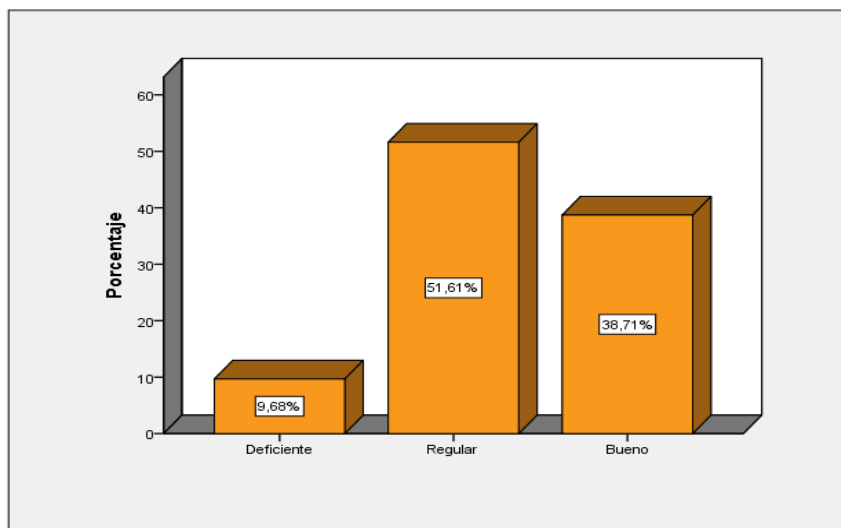
Tabla 2:

Resultado de la dimensión estructura en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	9,7
Regular	16	51,6
Bueno	12	38,7
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 2: Resultado de la dimensión estructura en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018



Fuente: Tabla N° 2

Interpretación

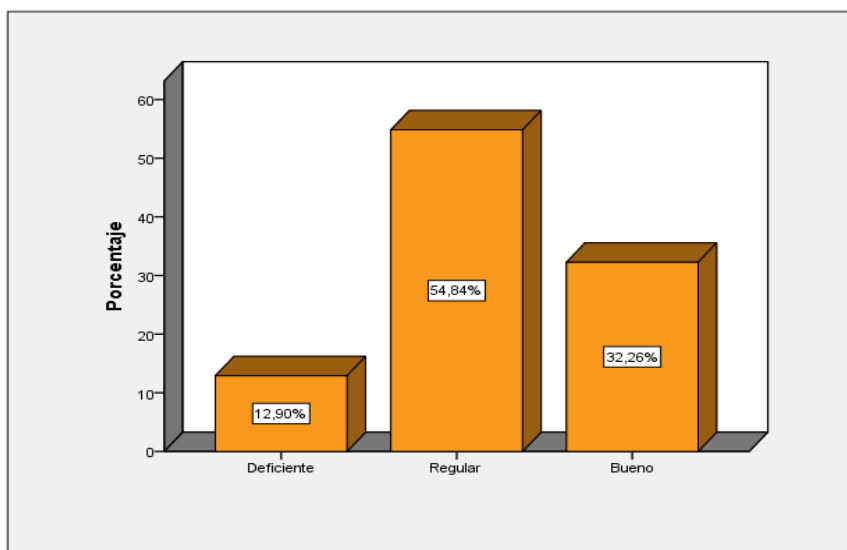
De la tabla y el gráfico se observa que son 3 docentes que representa el 9,7% de la muestra consideran deficiente la estructura, son 16 docentes que representa el 51,6% de la muestra consideran Regular, son 12 docentes que representa el 38,7% de la muestra consideran bueno la estructura

Tabla 3:
Resultado de la dimensión responsabilidad en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	12,9
Regular	17	54,8
Bueno	10	32,3
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 3: Resultado de la dimensión responsabilidad en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 4 docentes que representa el 12,9% de la muestra consideran deficiente la responsabilidad, son 17 docentes que representa el 54,8% de la muestra consideran Regular, son 19 docentes que representa el 32,3% de la muestra consideran bueno la responsabilidad

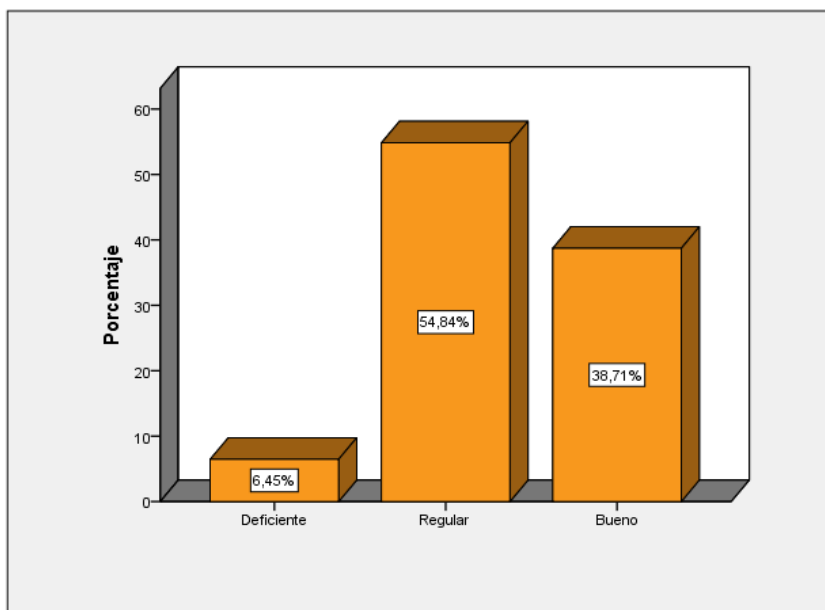
Tabla 4:

Resultado de la dimensión recompensa en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	6,5
Regular	17	54,8
Bueno	12	38,7
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 4: Resultado de la dimensión recompensa en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018



Fuente: Tabla N° 4

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 2 docentes que representa el 6,5% de la muestra consideran deficiente la recompensa son 17 docentes que representa el 54,8% de la muestra consideran Regular, son 12 docentes que representa el 38,7% de la muestra consideran bueno la recompensa.

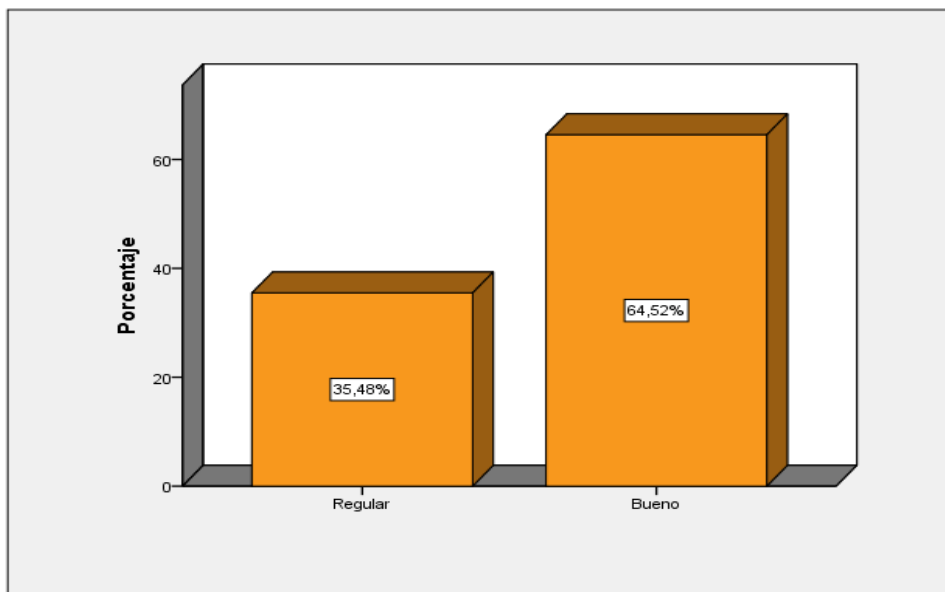
Tabla 5:

Resultado de la dimensión desafíos en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	11	35,5
Bueno	20	64,5
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 5: Resultado de la dimensión desafíos en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018



Fuente: Tabla N° 5

Interpretación

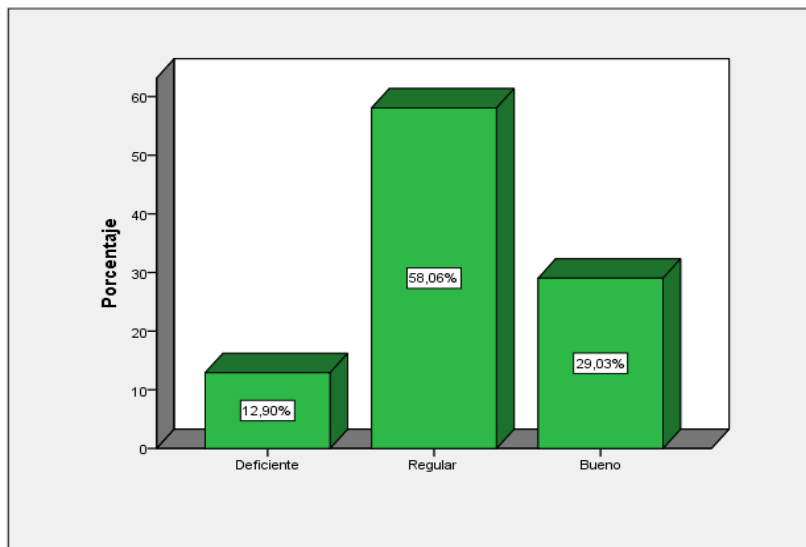
De la tabla y el gráfico se observa que son 11 docentes que representa el 35,5% de la muestra consideran regular los desafíos, son 20 docentes que representa el 64,5% de la muestra consideran. bueno los desafíos.

Tabla 6:
Resultado de la dimensión relaciones en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	12,9
Regular	18	58,1
Bueno	9	29,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 6: Resultado de la dimensión relaciones en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018



Fuente: Tabla N° 6

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 4 docentes que representa el 12,9% de la muestra consideran deficiente las relaciones, son 18 docentes que representa el 58,1% de la muestra consideran Regular, son 9 docentes que representa el 29% de la muestra consideran bueno las relaciones.

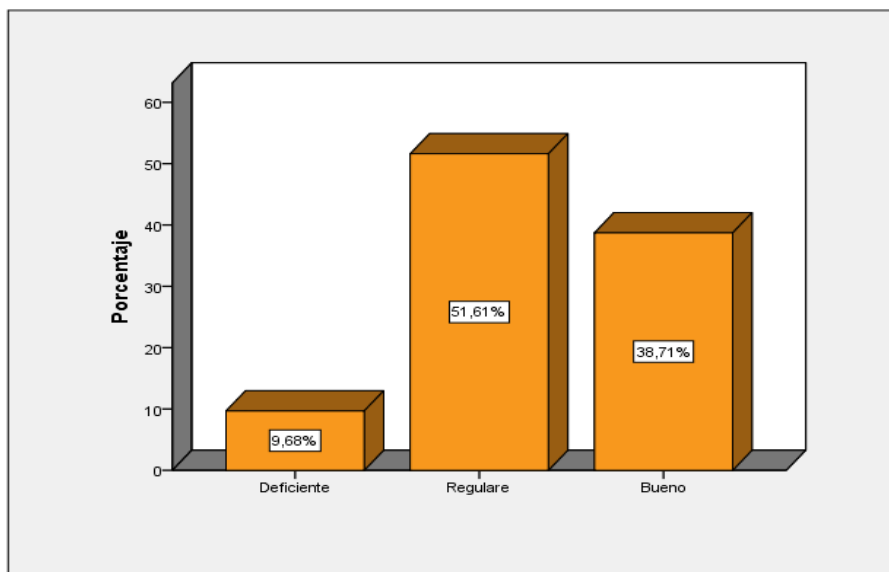
Tabla 7:

Resultado de la dimensión cooperación en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	9,7
Regulare	16	51,6
Bueno	12	38,7
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 7: *Resultado de la dimensión cooperación en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018*



Fuente: Tabla N° 7

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 3 docentes que representa el 9,7% de la muestra consideran deficiente la cooperación, son 16 docentes que representa el 51,8% de la muestra consideran Regular, son 12 docentes que representa el 38% de la muestra consideran bueno la cooperación.

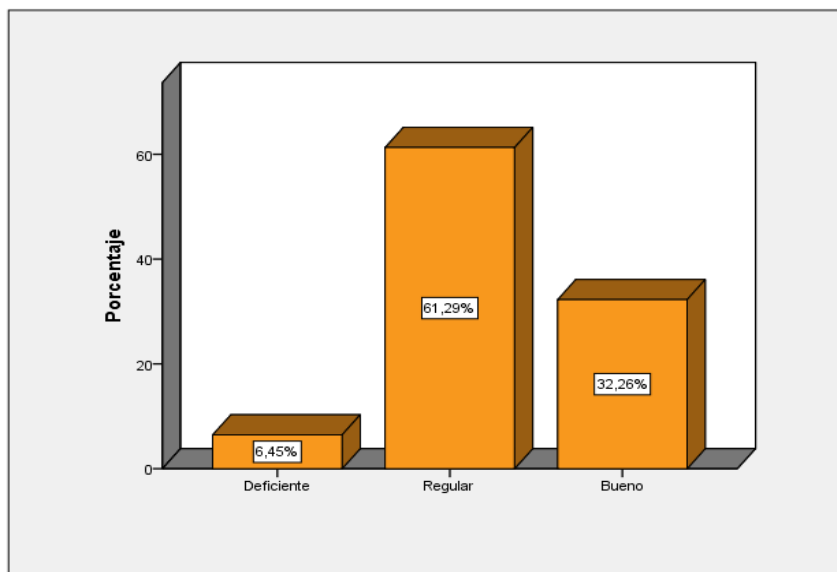
Tabla 8:

Resultado de la dimensión estándares en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	6,5
Regular	19	61,3
Bueno	10	32,3
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 8: Resultado de la dimensión estándares en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018.



Fuente: Tabla N° 8

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 2 docentes que representa el 6,5% de la muestra consideran deficiente los estándares, son 19 docentes que representa el 61,3% de la muestra consideran regular, son 10 docentes que representa el 32,3% de la muestra consideran bueno los estándares.

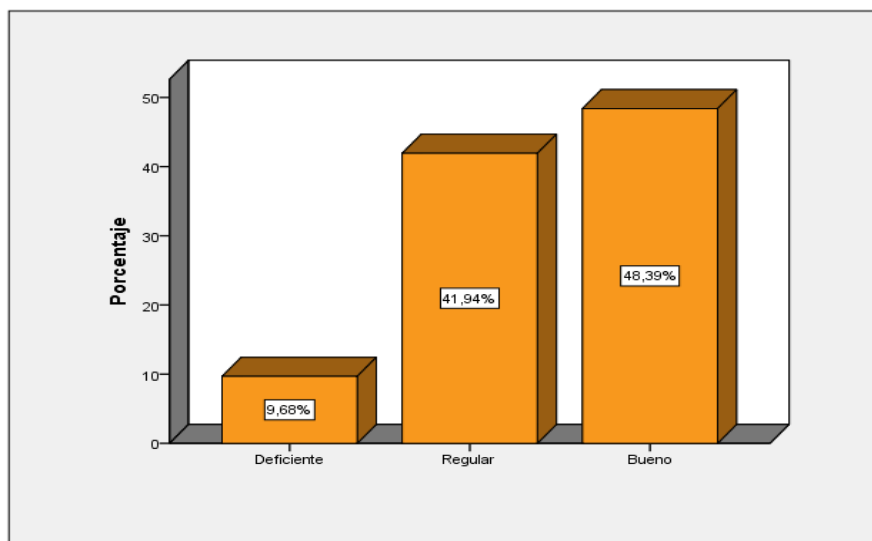
Tabla 9:

Resultado de la dimensión conflictos en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	9,7
Regular	13	41,9
Bueno	15	48,4
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 9: Resultado de la dimensión conflictos en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018



Fuente: Tabla N° 9

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 3 docentes que representa el 9,7% de la muestra consideran deficiente los conflictos son 13 docentes que representa el 41,9% de la muestra consideran regular, son 15 docentes que representa el 48,4% de la muestra consideran bueno los conflictos.

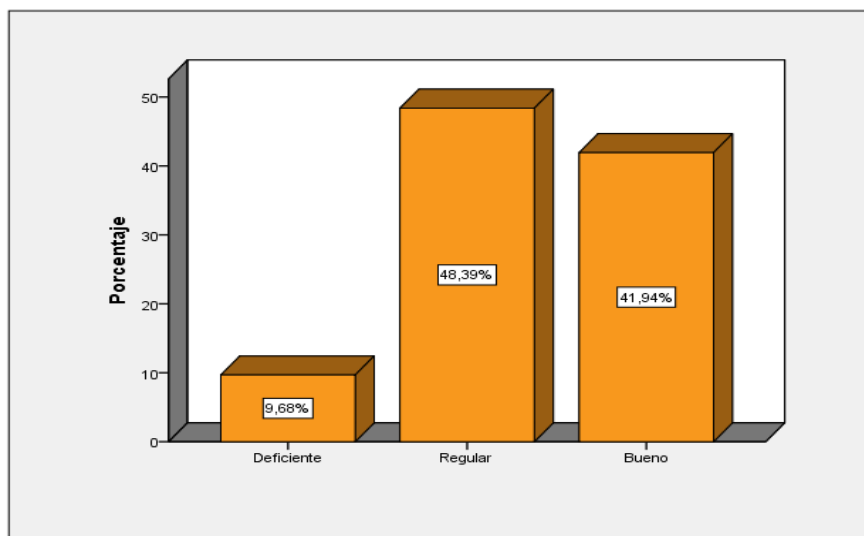
Tabla 10:

Resultado de la dimensión identidad en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	9,7
Regular	15	48,4
Bueno	13	41,9
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 10: Resultado de la dimensión identidad en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018



Fuente: Tabla N° 10

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 3 docentes que representa el 9,7% de la muestra consideran deficiente la identidad, son 15 docentes que representa el 48,4% de la muestra consideran regular, son 13 docentes que representa el 41,9% de la muestra consideran bueno la identidad.

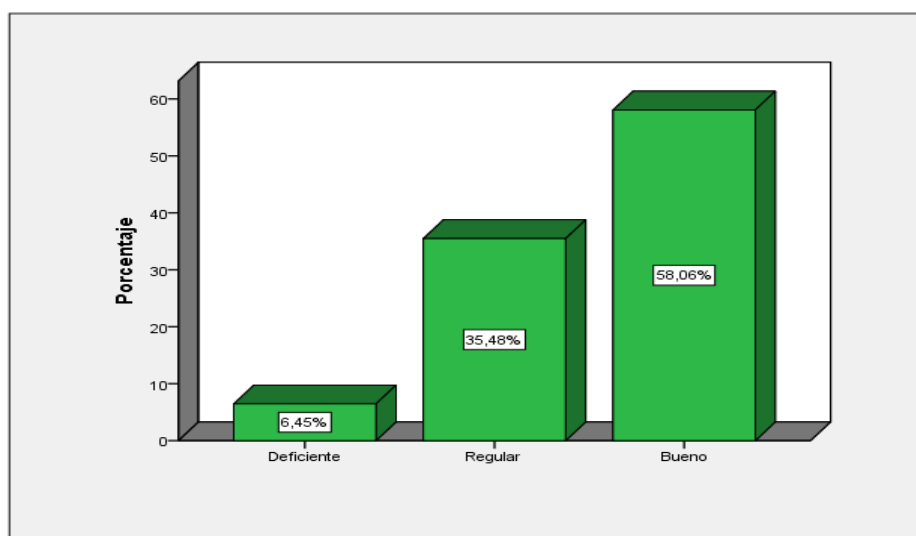
Tabla 11:

Resultado de la variable desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	6,5
Regular	11	35,5
Bueno	18	58,1
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 11: Resultado de la variable desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma - 2018



Fuente: Tabla N° 11

Interpretación

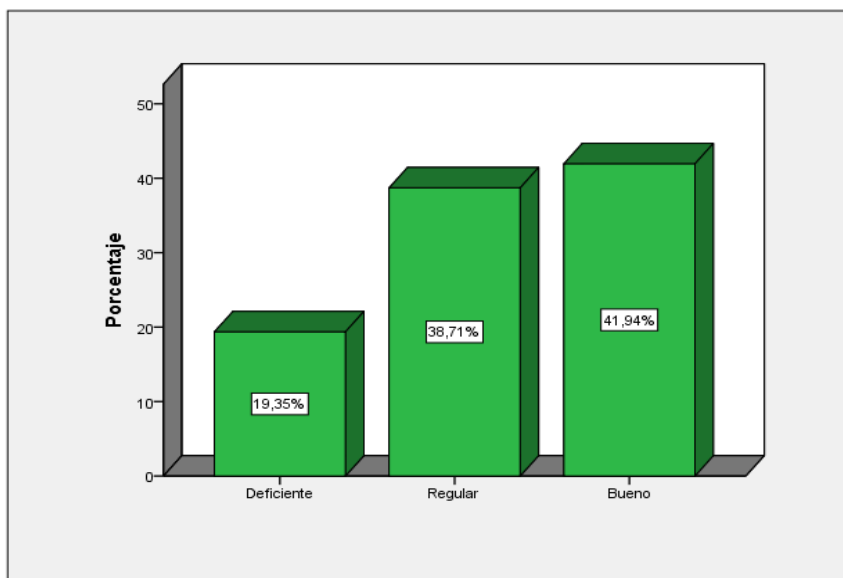
De la tabla y el gráfico se observa que son 2 docentes que representa el 8,5% de la muestra consideran deficiente el desempeño docente, son 11 docentes que representa el 35,5% de la muestra consideran regular, son 18 docentes que representa el 58,1% de la muestra consideran bueno el desempeño docente.

Tabla 12:
Resultado de la dimensión actuación en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	19,4
Regular	12	38,7
Bueno	13	41,9
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 12: Resultado de la dimensión actuación en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018



Fuente: Tabla N° 12

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 8 docentes que representa el 19,4% de la muestra consideran deficiente la actuación, son 12 docentes que representa el 38,7% de la muestra consideran regular, son 13 docentes que representa el 41,9% de la muestra consideran bueno la actuación del docente

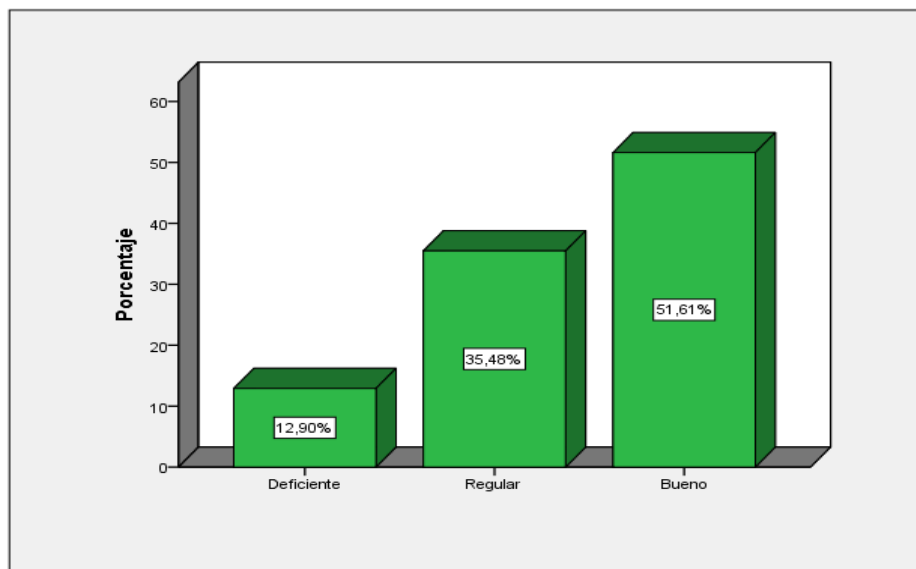
Tabla 13:

Resultado de la dimensión responsabilidad en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	12,9
Regular	11	35,5
Bueno	16	51,6
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 13: Resultado de la dimensión responsabilidad en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018



Fuente: Tabla N° 13

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 4 docentes que representa el 12,9% de la muestra consideran deficiente la responsabilidad, son 11 docentes que representa el 35,5% de la muestra consideran regular, son 16 docentes que representa el 51,6% de la muestra consideran bueno la responsabilidad del docente

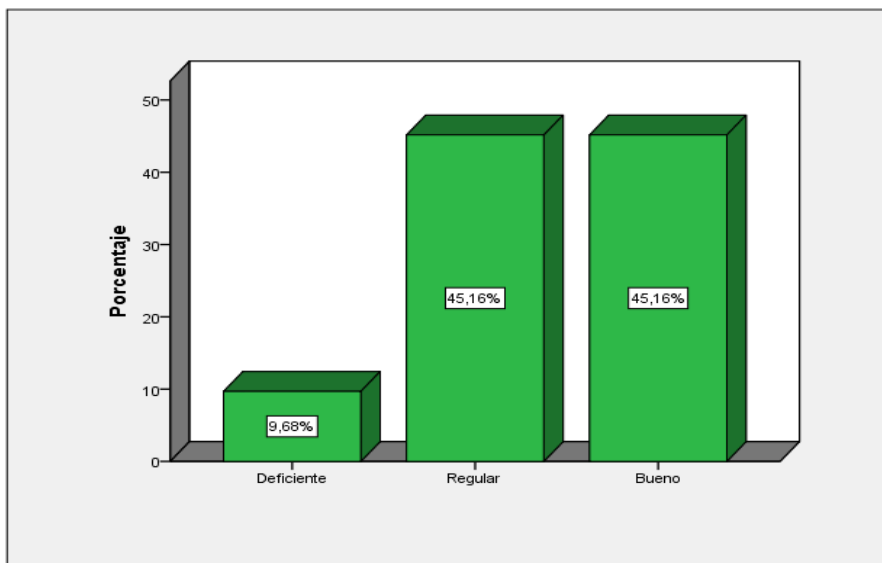
Tabla 14:

Resultado de la dimensión resultados en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	9,7
Regular	14	45,2
Bueno	14	45,2
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 14: Resultado de la dimensión resultados en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma -2018



Fuente: Tabla N° 14

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 3 docentes que representa el 9,7% de la muestra consideran deficiente los resultados, son 14 docentes que representa el 45,2% de la muestra consideran regular, son 14 docentes que representa el 45,2% de la muestra consideran bueno los resultados

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula. H_0

No existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma - 2018.

Hipótesis alterna. H_a

Si existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma - 2018.

Correlaciones

			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,441*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	31	31
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,441*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.441$, se tiene correlación moderada por lo tanto si existe relación moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma - 2018.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,013$ entonces $0,013 < 0,05$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, si existe una relación directa moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma - 2018.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión estructura y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma – 2018.

Hipótesis alterna. H_a

Si existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión estructura y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma – 2018.

Correlaciones

			Estructura	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,471**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	31	31
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,471**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	31	31

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.471$, se tiene correlación moderada por lo tanto si existe relación moderada entre clima organizacional en la dimensión estructura y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma – 2018

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,007$ entonces $0,007 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, si existe una relación directa moderada entre clima organizacional en la dimensión estructura y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma – 2018.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma – 2018.

Hipótesis alterna. H_a

No existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma – 2018.

Correlaciones

			Responsabilidad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,390*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	31	31
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,390*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.390$, se tiene correlación baja por lo tanto si existe relación baja entre clima organizacional en la dimensión responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,030$ entonces $0,03 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, si existe una relación directa moderada entre clima organizacional en la dimensión responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión recompensa y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Hipótesis alterna. H_a

Si existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión recompensa y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Correlaciones

			Recompensa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,216
		Sig. (bilateral)	.	,242
		N	31	31
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,216	1,000
		Sig. (bilateral)	,242	.
		N	31	31

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.2216$, se tiene correlación baja por lo tanto si existe relación baja entre clima organizacional en la dimensión recompensa y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,242$ entonces $0,242 > 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, No existe una relación significativa, pero si existe muy baja entre clima organizacional en la dimensión recompensa y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018.

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión desafíos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018.

Hipótesis alterna. H_a

Si existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión desafíos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018.

Correlaciones

			Desafío	Desempeño docente
Rho de Spearman	Desafíos	Coeficiente de correlación	1,000	,214
		Sig. (bilateral)	.	,247
		N	31	31
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,214	1,000
		Sig. (bilateral)	,247	.
		N	31	31

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.214$, se tiene correlación baja por lo tanto si existe relación baja entre clima organizacional en la dimensión desafíos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,247$ entonces $0,247 > 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, No existe una relación directa, pero si una relación baja entre clima organizacional en la dimensión desafíos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018.

Hipótesis específica 5

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión relaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Hipótesis alterna. H_a

Si existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión relaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Correlaciones

			Relaciones	Desempeño docente
Rho de Spearman	Relaciones	Coeficiente de correlación	1,000	,405*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	31	31
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,405*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.405$, se tiene correlación moderada por lo tanto si existe relación moderada entre clima organizacional en la dimensión relaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,024$ entonces $0,024 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, si existe una relación directa moderada entre clima organizacional en la dimensión relaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018.

Hipótesis específica 6

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión cooperación y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018.

Hipótesis alterna. H_a

No existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión cooperación y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018.

Correlaciones

			Cooperación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Cooperación	Coeficiente de correlación	1,000	,313
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	31	31
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,313	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	31	31

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.313$, se tiene correlación baja lo tanto si existe relación baja entre clima organizacional en la dimensión cooperación y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,036$ entonces $0,036 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, si existe una relación directa pero baja entre clima organizacional en la dimensión cooperación y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018

Hipótesis específica 7

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Hipótesis alterna. H_a

Si existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Correlaciones

			Estándares	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estándares	Coefficiente de correlación	1,000	,420*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	31	31
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,420*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.420$, se tiene correlación moderada por lo tanto si existe relación moderada entre clima organizacional en la dimensión estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,019$ entonces $0,019 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, si existe una relación directa moderada entre clima organizacional en la dimensión estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Hipótesis específica 8

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión conflicto y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Hipótesis alterna. H_a

Si existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión conflicto y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Correlaciones

			Conflicto	Desempeño docente
Rho de Spearman	Conflicto	Coeficiente de correlación	1,000	,103
		Sig. (bilateral)	.	,581
		N	31	31
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,103	1,000
		Sig. (bilateral)	,581	.
		N	31	31

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.103$, se tiene correlación muy baja por lo tanto si existe relación muy baja entre clima organizacional en la dimensión conflicto y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,581$ entonces $0,581 > 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, No existe una relación directa pero solo existe muy baja entre clima organizacional en la dimensión conflicto y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018.

Hipótesis específica 9

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión identidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Hipótesis alterna. H_a

Si existe relación directa entre clima organizacional en la dimensión identidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Correlaciones

			Identidad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Identidad	Coefficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	31	31
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	31	31

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.525$, se tiene correlación moderada por lo tanto si existe relación moderada entre clima organizacional en la dimensión identidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,002$ entonces $0,002 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, si existe una relación directa moderada entre clima organizacional en la dimensión identidad y el desempeño docente en la Institución Educativa "San Miguel" de Acobamba, - Tarma – 2018.

IV. DISCUSIÓN

Se determinó la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que son 2 docentes que representa el 6,5% de la muestra consideran deficiente el clima organizacional, son 16 docentes que representa el 51,6% de la muestra consideran regular, son 13 docentes que representa el 41,9% de la muestra consideran bueno el clima organizacional, se observa que son 2 docentes que representa el 8,5% de la muestra consideran deficiente el desempeño docente, son 11 docentes que representa el 35,5% de la muestra consideran regular, son 18 docentes que representa el 58,1% de la muestra consideran bueno el desempeño docente

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.441$, se tiene correlación moderada por lo tanto si existe relación moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma - 2018. Puesto que $p = 0,013$ entonces $0,013 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, si existe una relación directa moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma - 2018.

De la misma manera investigaron Luengo (2013), cuyo título fue: *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*, teniendo como finalidad evaluar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de docentes en centros educativos de educación inicial del Municipio Mara, estado de Zulia, en Maracaibo – Venezuela de la universidad del Zulia. Trabajó con una investigación descriptiva con un diseño no experimental; con una población conformada por cinco directivos y cuarenta y cuatro docentes, con un total de cuarenta y nueve. Empleando el cuestionario tipo encuesta como instrumento.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión estructura y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 3 docentes que representa el 9,7% de la muestra consideran deficiente la estructura, son 16 docentes que representa el 51,6% de la muestra consideran Regular, son 12 docentes que representa el 38,7% de la muestra consideran bueno la estructura

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.471$, se tiene correlación moderada por lo tanto si existe relación moderada entre clima organizacional en la dimensión estructura y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018, Puesto que $p = 0,007$ entonces $0,007 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, si existe una relación directa moderada entre clima organizacional en la dimensión estructura y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

De la misma manera investigó Barrios (2015), quién desarrolló el trabajo de investigación titulado *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Tanguanes NER (050) Tinaquillo Estado de Cojedes- España*, universidad de Carabobo para obtener el grado de magíster en Gerencia Avanzada en Educación, con la finalidad fue

establecer la relación del desempeño docente con el clima organizacional en dicha institución. Asimismo; empleó una investigación descriptiva no solo por los datos obtenidos, sino precisa que la situación tal como existe en el momento de estudio, con un diseño correlacional. Su población constó de 17 docentes, empleando como instrumento un cuestionario utilizando la técnica del muestreo tipo censo, con una escala de tipo likert con alternativas: siempre, casi siempre, nunca; contando con 30 ítems, de los cuales 15 corresponden a cada variable.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 4 docentes que representa el 12,9% de la muestra consideran deficiente la responsabilidad, son 17 docentes que representa el 54,8% de la muestra consideran. Regular, son 19 docentes que representa el 32,3% de la muestra consideran bueno la responsabilidad

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.390$, se tiene correlación baja por lo tanto si existe relación baja entre clima organizacional en la dimensión responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Puesto que $p = 0,030$ entonces $0,03 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, si existe una relación directa moderada entre clima organizacional en la dimensión responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018.

De la misma manera investigó Espinoza (2017), efectuó un estudio titulado *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015* con el fin de lograr el grado académico de Magíster en Gestión Pública de la universidad César Vallejo, Lima. Trabajó con una muestra de cincuenta empleados entre maestros y el personal administrativo de la Institución

Educativa N° 3094 del distrito de Independencia, Lima, en el 2015. Como instrumento utilizó el cuestionario, considerando la escala de Likert. Y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas El investigador se planteó el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión recompensa y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 2 docentes que representa el 6,5% de la muestra consideran deficiente la recompensa son 17 docentes que representa el 54,8% de la muestra consideran. Regular, son 12 docentes que representa el 38,7% de la muestra consideran bueno la recompensa.

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.2216$, se tiene correlación moderada por lo tanto si existe relación baja entre clima organizacional en la dimensión recompensa y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018, Puesto que $p = 0,242$ entonces $0,242 > 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, No existe una relación directa, pero si existe muy baja entre clima organizacional en la dimensión recompensa y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018.

De la misma manera investigó García – Segura (2014) presentaron su trabajo de investigación titulado *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas en el distrito de Cajay 2013*, Huari, en la región de Ancahs; en la Universidad Católica Sedes Sapientiae, con la finalidad de lograr el grado de Magíster en Educación con la Mención Gestión e innovación Educativa. Tuvieron como objetivo general determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas en el distrito de Cajay.

Empleó un tipo de investigación descriptivo con diseño no experimental, transversal, correlacional, desarrollando el estudio con 65 docentes de tres niveles de las instituciones del distrito de Cajay

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión desafíos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 11 docentes que representa el 35,5% de la muestra consideran regular los desafíos, son 20 docentes que representa el 64,5% de la muestra consideran. bueno los desafíos

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.214$, se tiene correlación baja por lo tanto si existe relación baja entre clima organizacional en la dimensión desafíos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Puesto que $p = 0,247$ entonces $0,247 > 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, No existe una relación directa, pero si una relación baja entre clima organizacional en la dimensión desafíos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018

De la misma manera investigó Espinoza (2017) sustentaron su trabajo de investigación cuyo título fue: *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte, 2016*, de la Universidad Peruana Unión, Una Institución Adventista, Lima; para optar el grado de Doctor en la Educación con mención Tuvo como objetivo principal visualizar si el clima organizacional y el liderazgo son predictores en el desempeño Docente en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016. Empleó un tipo de investigación mixta combinando métodos, técnicas conceptos de tipo cualitativo y cuantitativo en la misma investigación.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión relaciones

y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 4 docentes que representa el 12,9% de la muestra consideran deficiente las relaciones, son 18 docentes que representa el 58,1% de la muestra consideran Regular, son 9 docentes que representa el 29% de la muestra consideran bueno las relaciones

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.405$, se tiene correlación moderada por lo tanto si existe relación moderada entre clima organizacional en la dimensión relaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018. Puesto que $p = 0,024$ entonces $0,024 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, si existe una relación directa moderada entre clima organizacional en la dimensión relaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018.

De la misma manera investigó Bobadilla (2017) que realizó su tesis con el título *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*, para optar el grado de Magíster en Educación, en la universidad del Centro del Perú Huancayo, empleando una investigación aplicada con un nivel y método descriptivo, con un diseño descriptivo correlacional. Además, realizó su investigación empleando una población de 250 docentes que trabajan en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, aplicando la técnica del muestreo probabilístico, criterial o intencional, a través del test con su instrumento escala de LÍkert, la encuesta con su instrumento cuestionario y la observación con su instrumento observación directa. Por ello, empleó la fórmula estadística la r de Pearson.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 6: Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión cooperación y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de

investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 3 docentes que representa el 9,7% de la muestra consideran deficiente la cooperación, son 16 docentes que representa el 51,8% de la muestra consideran Regular, son 12 docentes que representa el 38% de la muestra consideran bueno la cooperación

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.313$, se tiene correlación baja lo tanto si existe relación baja entre clima organizacional en la dimensión cooperación y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018. Puesto que $p = 0,036$ entonces $0,036 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, si existe una relación directa pero baja entre clima organizacional en la dimensión cooperación y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018

De la misma manera investigó Orihuela (2014), quien realizó una investigación titulada: *Clima Organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa privada del distrito de Huancayo – 2013*, para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Huancayo. Tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Juan Bosco del distrito de Huancayo – 2013, por ello empleó, una investigación descriptiva correlacional, contó con 30 maestros para su población y fue la misma muestra por conveniencia.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 7: Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 2 docentes que representa el 6,5% de la muestra consideran deficiente los estándares, son 19 docentes que representa el 61,3% de la muestra

consideran. regular, son 10 docentes que representa el 32,3% de la muestra consideran bueno los estándares

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.420$, se tiene correlación moderada por lo tanto si existe relación moderada entre clima organizacional en la dimensión estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Puesto que $p = 0,019$ entonces $0,019 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, si existe una relación directa moderada entre clima organizacional en la dimensión estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

De la misma manera investigó Redolfo (2015), en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja - departamento de Junín- 2015*, teniendo como fin optar el grado de Magíster en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. En primer lugar, propuso como objetivo general, determinar el nexo que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundario de la UGEL - Jauja, departamento de Junín, 2015. Asimismo, empleó el enfoque cuantitativo para su investigación, su diseño es de tipo no experimental - transaccional.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 8: Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 3 docentes que representa el 9,7% de la muestra consideran deficiente los conflictos son 13 docentes que representa el 41,9% de la muestra consideran regular, son 15 docentes que representa el 48,4% de la muestra consideran bueno los conflictos

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.103$, se tiene correlación muy baja por lo tanto si existe relación muy baja entre clima organizacional en la dimensión conflicto y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Puesto que $p = 0,581$ entonces $0,581 > 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, No existe una relación directa pero solo existe muy baja entre clima organizacional en la dimensión conflicto y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018.

Así la teoría nos dice Clima organizacional se determina como la correspondencia que existe entre los diversos integrantes de la comunidad educativa, maestros (as) entre sí, maestros con los padres de familia, maestros con la administración directiva de la institución, etc. Aquí desarrollaremos el marco conceptual de clima organizacional, siendo necesario tener en cuenta diversos planteamientos y conceptos que se sugieren al respecto.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 9: Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión identidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 3 docentes que representa el 9,7% de la muestra consideran deficiente la identidad, son 15 docentes que representa el 48,4% de la muestra consideran regular, son 13 docentes que representa el 41,9% de la muestra consideran bueno la identidad.

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.525$, se tiene correlación moderada por lo tanto si existe relación moderada entre clima organizacional en la dimensión identidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018. Puesto que $p = 0,002$ entonces $0,002 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, si existe una relación directa moderada entre clima organizacional en la

dimensión identidad y el desempeño docente en la Institución Educativa
“San Miguel” de Acobamba, - Tarma – 2018.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene $r_s = 0.441$, se tiene correlación moderada por lo tanto Puesto que $p = 0,013$ entonces $0,013 < 0,05$
2. Se determinó la relación moderada entre clima organizacional en la dimensión estructura y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene $r_s = 0.471$, se tiene correlación moderada por lo tanto puesto que $p = 0,007$ entonces $0,007 < 0,05$
3. Se determinó la relación baja entre clima organizacional en la dimensión responsabilidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que $r_s = 0.390$, se tiene correlación baja. Puesto que $p = 0,030$ entonces $0,03 < 0,05$,
4. Se determinó la relación baja entre clima organizacional en la dimensión recompensa y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, que $r_s = 0.2216$, se tiene correlación baja Puesto que $p = 0,242$ entonces $0,242 > 0,05$

5. Se determinó la relación moderada entre clima organizacional en la dimensión desafíos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que $r_s = 0.214$, se tiene correlación baja, por lo tanto. Puesto que $p = 0,247$ entonces $0,247 > 0,05$,
6. Se determinó la relación moderada entre clima organizacional en la dimensión relaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que $r_s = 0.405$, se tiene correlación moderada. Puesto que $p = 0,024$ entonces $0,024 < 0,05$,
7. Se determinó la relación moderada entre clima organizacional en la dimensión cooperación y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que $r_s = 0.313$, se tiene correlación moderada baja lo tanto Puesto que $p = 0,036$ entonces $0,036 < 0,05$
8. Se determinó la relación moderada entre clima organizacional en la dimensión estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que $r_s = 0.420$, se tiene correlación moderada por lo tanto Puesto que $p = 0,019$ entonces $0,019 < 0,05$
9. Se determinó la relación moderada entre clima organizacional en la dimensión conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que $r_s = 0.103$, se tiene correlación muy baja por lo tanto Puesto que $p = 0,581$ entonces $0,581 > 0,05$
10. Se determinó la relación moderada entre clima organizacional en la dimensión identidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que $r_s = 0.525$, se tiene correlación moderada Puesto que $p = 0,002$ entonces $0,002 < 0,05$.

VI. RECOMENDACIONES

1. A toda la comunidad educativa de la Institución Educativas “San Miguel” de Acobamba, Tarma se le recomienda optimizar el clima organizacional para mejorar la calidad de enseñanza
2. Se recomienda a los docentes de la Institución Educativas “San Miguel” de Acobamba, Tarma mejorar la responsabilidad, aceptar los retos o desafíos y saber manejar los conflictos que hará que la Institución logre cumplir con la Misión y Visión que se proponen.
3. Se sugiere a los directivos de la Institución Educativas “San Miguel” de Acobamba, Tarma promover talleres de estrategias que ayuden al mejor desempeño docente.
4. Se recomienda al señor Director de la Institución Educativas “San Miguel” de Acobamba, Tarma que propicie la distinción pública de sus docentes en la medida que logren nuevos retos, que motivará a los docentes en su actuación académica.
5. Se recomienda a los docentes de la provincia de Tarma a seguir haciendo este tipo de investigación y los resultados sean compartidos con sus colegas para lograr el éxito institucional.

VII. REFERENCIA

- Asencio, A. (2017). *lima institucional y el desempeño docente en el I.S.T. Simón Bolívar*. Lima.
- Bariga, H. (2005). *Investigación Educativa A y B*. Lima: San Marcos.
- Barrios, M. (2015). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Tanguanes NER (050)*. Estado de Cojodes: España.
- Bobadilla, P. (2017). *Clima organizacional y desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. Huancayo.
- Calero, M. (2002). *Excelencia Educativa*. Lima - Perú San Marcos.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación científica*. Lima - Perú San Marcos.
- Chiavenato, J.. (1993). *Iniciación a la organización*. México: Mc Graw Hill.
- Cordova, B, I. (2009). *Estadística Aplicada a la Investigación*. Lima: San Marcos.
- Espinoza, J. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores de desempeño en los centros Educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte 2016*. Lima.

- Espinoza, L. (2017). *Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la I. E. N° 3094*. Lima - Perú.
- Fishman, D. (2000). El espejo de un líder. *El Comercio*, 26.
- García. R., & Segura J. (2014). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay 2013*. Huari, Ancas- Perú.
- Hernández, R., Fernández C, & Baptista , P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huamancaja, M. (2017). *Fundamentos de la Investigación científica en la elaboración de tesis*. Huancayo - Perú: Inversiones Dalagraphic.
- Likert, O. (1967). *Diagnóstico de Clima Organizacional del departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. Guanajuato México.
- Litwin, G., & Stinger, P. (1968). *Clima organizacional en las universidades Públicas*. México: Mc Graw Hill.
- Luengo. (2013). *clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros educativo de inicial*. Maracaibo.
- Martínez, R. (2001). *estadística Básica Aplicada*. Bogotá Colombia: ESOE
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima - Perú: MINEDU.
- Oseda G., Echenet, Z., Hurtado, T., Chávez, E., Patiño, R., & Oseda, L. (2015). *Metodología de la Investigación*. Huancayo - Perú: Soluciones Gráficas SAC .
- Redolfo, S. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja*. Jauja - Junín.
- Robbins, F & Judge, E. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: PEARSON.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseño de la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth.

Salcedo A, (1999). *Métodos Estadísticos Auspiciados por la CONCYTEC*.
Lima : CONCYTEC.

Valdez, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Pueblo y
educación.

Véliz, C. (2000). *Estadística*. Lima -Perú: Copias Gráficas S.A.

ANEXOS

<p>“San Miguel” de Acobamba,- Tarma - 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre desafíos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre relaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre cooperación y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San</p>	<p>Tarma 2018. Determinar la relación que existe entre desafíos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma 2018. Determinar la relación que existe entre relaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma 2018. Determinar la relación que existe entre cooperación y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma 2018. Determinar la relación que existe entre estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma 2018. Determinar la relación que existe entre conflictos y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, - Tarma 2018. Determinar la relación que existe entre identidad y el desempeño docente en la</p>	<p>las percepciones de directivos y docentes. A nivel nacional: Espinoza (2017), efectuó un estudio titulado <i>Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015</i> para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública de la universidad César Vallejo, Lima. Trabajó con una muestra de 50 trabajadores entre docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el 2015. Como instrumento utilizó el cuestionario, con escala de Likert. Y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas El investigador se planteó el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015. Después de haber realizado sus estudios llegó a las siguientes conclusiones: Se nota que la variable clima organizacional tiene relación positiva media y significativa con la variable satisfacción laboral de la Institución; además se puede observar que las dimensiones: autorrealización, involucramiento, monitoreo, comunicación de la variable clima organizacional, tiene relación positiva débil y significativa con la variable satisfacción laboral; por otro lado, se puede verificar que la dimensión motivación tiene relación positiva media con la variable satisfacción laboral.</p>	<p>docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma – 2018. Existe relación directa entre relaciones y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma – 2018. Existe relación directa entre cooperación y desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma – 2018. Existe relación directa entre estándares y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma – 2018. Existe relación directa entre conflicto y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma – 2018. Existe relación directa entre identidad y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba,- Tarma – 2018.</p>	<p>RELACIONES</p> <p>COOPERACIÓN</p> <p>ESTÁNDARES</p> <p>CONFLICTOS</p> <p>IDENTIDAD</p> <p>VARIABLE 2:</p>	<p>sobre el desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba- Tarma 2018</p> <p>M: Intervención para analizar la correlación entre las variables mostradas.</p> <p>r: Relación intervariables. Relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.</p> <p>Población: Docentes de la institución educativa “San Miguel” de Acobamba integrada por 31 docentes.</p> <p>MUESTRA:</p>
---	--	--	--	--	--

<p>Miguel" de Acobamba,- Tarma - 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre identidad y el desempeño docente en la Institución Educativa "San Miguel" de Acobamba,- Tarma - 2018?</p>	<p>Institución Educativa "San Miguel" de Acobamba, - Tarma 2018.</p>			<p>DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p>CENSAL TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO Tablas. Gráficos. Cuadros</p>
--	--	--	--	------------------------------	---

Anexo N°02: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Litwn y Stinger (1968) “el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importante sobre las actitudes, creencia, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización” (p.182)	El clima organizacional es el elemento que impacta en el desarrollo de la labor del personal que participa dentro de una institución; ya que esto influye e incluso determina los rasgos del individuo de manera positiva o negativamente	Estructura	Tiene claro el organigrama de su institución.	ordinal
				Identifica su posición dentro del organigrama.	
				Reconoce sus desempeños de acuerdo a su jerarquía.	
			Responsabilidad	Reconoce sus funciones.	
				Asume responsabilidades en la institución.	
				Trabaja de acuerdo a su horario.	
			Recompensa	Se siente a gusto y disfruta de lo que hace.	
				Recibe reconocimientos por su labor desempeñada.	
				Se siente motivado por parte de los directivos.	
			Desafíos	Se propone retos para una competencia sana.	
				No minimiza su esfuerzo por lograr objetivos.	
				Siente que puede lograr más	
			Relaciones	La socialización con sus pares es dinámico.	
				Se preocupa por generar un clima agradable.	
				Es tolerante con sus pares.	
			Cooperación	Lidera el trabajo en equipo.	
				Es capaz de ayudar y motivar en los proyectos a sus pares.	
				Fomenta el trabajo cooperativo.	
			Estándares	Tiene claro la Misión y Visión de la Institución.	
				Participa en la elaboración de los planes institucionales.	
				Tiene orden y armonía en la Institución.	
Conflicto	Las discrepancias repercute en su labor.				
	Promueve conciliación entre colegas.				

				Tiene un trato alturado con sus pares.	
			Identidad	Se siente orgulloso de pertenecer a su institución.	
				Propone proyectos innovadores en bien de la Institución Educativa.	
				Participa más de lo que le corresponde como maestro.	
Desempeño docente	Minedu (2014) “Son actuaciones observables de la persona que puede ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés <i>performance</i> o <i>perform</i> , y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona”. (p. 29)	La labor eficiente del docente se ve observada sobre todo en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades que cumple en la escuela notándose logros o dificultades de acuerdo a cómo fue su desempeño en el aula. Las Instituciones Educativas tienden a evaluar de acuerdo a los resultados que se obtiene en los logros de capacidades. Es muy necesario hacer una reflexión de la labor que se cumple como docente	Actuación.	Planifica la enseñanza de forma colegiada..	Ordinal
				Emplea técnicas adecuadas a su área.	
				Elabora instrumentos para la evaluación de los aprendizajes.	
				Selecciona estrategias para un mejor desempeño.	
			Responsabilidad	Ejerce la profesión con ética.	
				Propicia el auto aprendizaje.	
				Promueve en los estudiantes actitudes asertivas.	
			Resultados	Demuestra dominio de técnicas y estrategias.	
				Emplea las TICs.	
				Promueve en los estudiantes el pensamiento creativo	
				Aplica evaluaciones pertinentes y adecuadas.	
				Realiza un metacognición para mejorar resultados.	
			Evalúa permanentemente los objetivos institucionales .		

Anexo N°03: Instrumentos

INSTRUMENTO PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DEL DOCENTE

Instrucciones para responder el cuestionario

Estimado Docente:

El propósito del cuestionario es obtener información sobre el perfil del clima organizacional de la Institución Educativa "San Miguel". Basado en la percepción de los docentes sobre diversos aspectos relacionados con la Institución Educativa.

Este instrumento brindará información anónima de la realidad, con el fin de que me brinde información real.

Solicitamos su colaboración positiva y de antemano agradecemos su participación.

Para responder cada pregunta:

Elija uno de los cuadros que aparecen y marque una X el cuadro.

3	2	1
SIEMPRE	A VECES	NUNCA

		3	2	1
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				
1	Tengo claro el organigrama institucional.			
2	Conozco mi posición dentro del organigrama.			
3	tengo planteado los desempeños de acuerdo a la jerarquía que te corresponde.			
4.	considero que el director constantemente te recuerda tus funciones.			
RESPONSABILIDAD				
5.	Me siento identificado plenamente con tu labor.			
6	tengo dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades.			
7	Comparto mis objetivos personales con los de la Institución Educativa.			
8	Trabajo juntamente con los auxiliares y director para resolver problemas de interés común.			
RECOMPENSA				
9	Considero que el director constantemente reconoce méritos y logros de todo el personal.			
10	Siento motivación ante los logros de la Institución.			
11	Considero que el director reconoce tu esfuerzo en la realización de tus labores.			
12	Mi Coordinador Pedagógico me motiva para realizar con entusiasmo mis labores .			
DESAFÍOS				
13	Mi coordinador utiliza su suposición para darme oportunidades de trabajos estimulantes y satisfactorios.			
14	Mis ritmos de trabajo me parecen adecuados.			
15	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.			

16	La Institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.			
RELACIONES				
17	El trato con mis pares se desarrolla en un ambiente de cordialidad.			
18	Considero que el director se preocupa en generar un clima laboral agradable entre colegas.			
19	Siento que existe tolerancia en los puntos de vista divergentes de los colegas.			
20	Me muestro solidario con el colega que necesita apoyo moral o material.			
COOPERACIÓN				
21	En esta institución se trabaja con espíritu de equipo.			
22	Considero que el director tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir tus proyectos personales.			
23	En mi institución es sencillo ponerse de acuerdo para lograr nuevos desafíos en bien de la institución.			
24	En mi institución se fomenta el trabajo cooperativo para alcanzar objetivos institucionales.			
ESTÁNDARES				
25	Aporto en el proceso de planificación y organización para el trabajo institucional.			
26	Tengo libertad para ejecutar tu labor tal como lo quiero con la aprobación de los directivos de la institución.			
27	Recibo capacitación permanente para el logro de los aprendizajes			
28	Considero que necesito capacitación en las competencias en mi área académica.			
CONFLICTO				
29	Intercambio expresiones de automotivación con mis colegas.			
30	Promuevo la conciliación entre colegas.			
31	Considero que el director emplea estrategias para dar soluciones a los problemas diversos dentro de la institución.			
32	Promuevo algún cambio dentro de la Institución Educativa.			
IDENTIDAD				
33	Participo en actividades públicas de carácter institucional.			
34	Participo más allá de los compromisos asumidos.			
35	Trabajo con una visión estratégica a largo plazo.			
36	Propongo ideas, proyectos innovadores con el fin de lograr la mejora institucional.			

Adaptado por las autoras.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INSTRUMENTO PARA EVALUAR DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERCEPCION DEL DOCENTE

Instrucciones para responder el cuestionario

Estimado Docente:

El propósito del cuestionario es obtener información sobre el perfil del desempeño docente en la Institución Educativa "San Miguel". Basado en la percepción del docente sobre diversos aspectos relacionados con el desempeño de los docentes.

Este instrumento brindará información de la realidad, por lo tanto, sus respuestas serán anónima, con el fin de que me brinde información real.

Solicitamos su colaboración positiva y de antemano agradecemos su participación.

Para responder cada pregunta:

Elija uno de los cuadros que aparecen y marque una X el cuadro.

3	2	1
SIEMPRE	A VECES	NUNCA

		3	2	1
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
ACTUACIÓN				
1	Identifico las habilidades cognitivas de mis alumnos.			
2	Distingo los estilos y ritmos de aprendizaje de mis estudiantes.			
3	Comprendo los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales de mi área que enseñó.			
4	Tengo dominio de los conocimientos correspondientes de mi área.			
5	Relaciono transversalmente los conocimientos que enseñó con las otras áreas de las rutas de aprendizaje.			
6.	Desarrollo los conocimientos de mi área de acuerdo a las unidades programadas.			
7	Programo considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la Institución Educativa).			
8	Diseño las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar..			
9	Selecciono estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, Rutas de aprendizaje, guías, fascículos y otros), tomando en cuenta conocimientos, características de mis estudiantes y el entorno del aprendizaje.			
10	Formulo técnicas y actividades en el proceso enseñanza-aprendizaje, según las competencias, las capacidades y las actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.			
11	Incorporo en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la Institución Educativa.			
12	Elaboro matrices o tablas de evaluación			

	considerando las capacidades, conocimientos o indicadores a utilizar.			
13	Elaboro instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.			
RESPONSABILIDAD				
14	Propicio la aprobación de acuerdos de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.			
15	Estímulo a mis estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.			
16	Dispongo que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos.			
17	Empleo un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.			
18	Manifiesto altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de tus estudiantes.			
19	Promuevo entre los estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.			
20	Aplico variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.			
21	Propicio diferentes formas de aprender entre los estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).			
22	Demuestro dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de los estudiantes.			
23	Propicio el uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre los estudiantes.			
24	Promuevo actitudes favorables en la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de los estudiantes.			
RESULTADOS				
25	Utilizo técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.			
26	Promuevo el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre los estudiantes.			
27	Uso materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, Rutas del Aprendizaje, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca u otros).			
28	Demuestro creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.			
29	Aplico instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.			
30	Comunico a los estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de			

	retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.			
31	Realizo una meta cognición para ajustar las estrategias de evaluación después de cada unidad didáctica.			
32	Establezco relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de la comunidad educativa.			
33	Entrego los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.			
34	Asisto puntualmente a la Institución y cumplo con mi jornada de trabajo pedagógica efectiva.			
35	Participo en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).			
36	Presento los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de los estudiantes.			

Adaptado por las autoras.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N°04: Validez de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CLIMA ORGANIZACIONAL

TÍTULO DE LA TESIS: Clima Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa "San Miguel" de Acobamba, Tarma – 2018

VARAIBLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A Veces	nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura Organizacional	Tiene claro el organigrama de su institución.	Tengo claro el organigrama institucional.															
		Identifica su posición dentro del organigrama.	Conozco mi posición dentro del organigrama.				✓		✓			✓		✓				
		Reconoce sus desempeños de acuerdo a su jerarquía.	tengo planteado los desempeños de acuerdo a la jerarquía que te corresponde. considero que el director constantemente te recuerda tus funciones.				✓		✓			✓		✓				
	Responsabilidad.	Reconoce sus funciones.	Me siento identificado plenamente con tu labor.								✓		✓					
		Asume responsabilidades en la institución.	tengo dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades.								✓		✓					
		Trabaja de acuerdo a su horario.	Comparto mis objetivos personales con los de la Institución Educativa.				✓		✓			✓		✓				
			Trabajo juntamente con los auxiliares y director para resolver problemas de interés									✓		✓				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Sobre Clima Organizacional

OBJETIVO: Recoger información Sobre el Clima Organizacional en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba – 2018

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Carlos Alberto Suárez Reynoso

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo

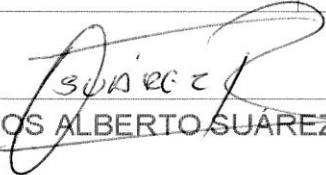

Dr. CARLOS ALBERTO SUÁREZ REYNOSO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO DE LA TESIS: Clima Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
DESEMPEÑO DOCENTE	Actuación.	Planifica la enseñanza de forma colegiada. Emplea técnicas adecuadas a su área. Elabora instrumentos para la evaluación	Identifico las habilidades cognitivas de mis alumnos.										✓						
			Distingo los estilos y ritmos de aprendizaje de mis estudiantes.												✓		✓		
			Comprendo los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales de mi área que enseño.												✓		✓		
			Tengo dominio de los conocimientos correspondientes de mi área.													✓		✓	
			Relaciono transversalmente los conocimientos que enseño con las otras áreas de las rutas de aprendizaje.													✓		✓	
			Desarrollo los conocimientos de mi área de acuerdo a las unidades programadas.						✓			✓				✓		✓	
			Programo considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la Institución Educativa).													✓		✓	
			Diseño las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias y las actitudes que se pretenden desarrollar.														✓		✓
			Selecciono estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, Rutas de aprendizaje, guías, fascículos y otros), tomando en cuenta conocimientos, características de mis estudiantes y el entorno del aprendizaje.														✓		✓

Resultados	Emplea las TICs.	Promuevo el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre los estudiantes.										✓		✓			
	Promueve en los estudiantes el pensamiento creativo	Uso materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, Rutas del Aprendizaje, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca u otros).												✓		✓	
		Demuestro creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.											✓		✓		
		Aplico instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.											✓		✓		
	Aplica evaluaciones pertinentes y adecuadas.	Comunico a los estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.											✓		✓		
		Realizo una meta cognición para ajustar las estrategias de evaluación después de cada unidad didáctica.											✓		✓		
	Realiza metacognición para mejorar resultados.	Establezco relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de la comunidad educativa.						✓		✓			✓		✓		
		Entrego los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.											✓		✓		
		Asisto puntualmente a la Institución y cumplo con mi jornada de trabajo pedagógica efectiva.											✓		✓		
	Evalúa permanentemente los objetivos institucionales.	Participo en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).												✓		✓	
		Presento los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de los estudiantes.											✓		✓		
		Utilizo técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.											✓		✓		
		Promuevo el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre los estudiantes.											✓		✓		


 Dr. CARLOS ALBERTO SUÁREZ REYNOSO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Sobre desempeño docente

OBJETIVO: Recoger información sobre EL Desempeño Docente en la Institución Educativa "San Miguel" de Acobamba 2018

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa "San Miguel" de Acobamba

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Carlos Alberto Suárez Reynoso

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo


Dr. CARLOS ALBERTO SUÁREZ REYNOSO

Anexo N°05: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio



Ministerio de Educación
REPÚBLICA DEL PERÚ



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN MIGUEL"
DE ACOBAMBA, PROVINCIA DE TARMA, DEPARTAMENTO DE
JUNÍN, EL QUE SUSCRIBE:

Hace constar:

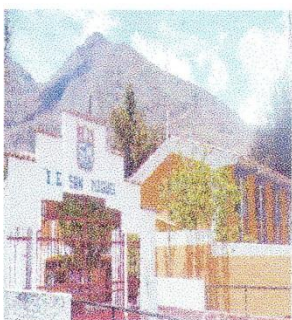
Que, la profesora:

LIZANA MARTÍNEZ, LIDIA

Identificada con D.N.I. N° 23471633, ha aplicado el instrumento para la elaboración de su tesis en la Institución Educativa "San Miguel" de Acobamba – Tarma, titulada "Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa "San Miguel" de Acobamba, Tarma – 2018", durante el mes de julio del presente año.

Se otorga la presente a petición de la interesada para los fines que estime conveniente.

Acobamba, setiembre del 2018.



Daniel Edgar Antón Santón
DIRECTOR
C.I. N° 21105403



“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN
NACIONAL”



CONSTANCIA



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN MIGUEL”
DE ACOBAMBA, PROVINCIA DE TARMA, DEPARTAMENTO DE
JUNÍN, EL QUE SUSCRIBE:

Hace constar:

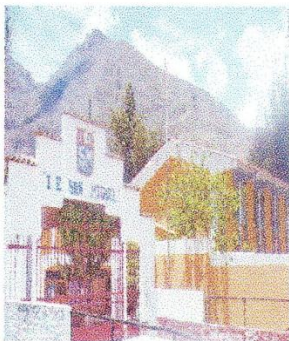
Que, la profesora:


AVELINO CHAMORRO, Rosa Gisela

Identificada con D.N.I. N° 21119581, ha aplicado el instrumento para la elaboración de su tesis en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba – Tarma, titulada “Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa “San Miguel” de Acobamba, Tarma – 2018”, durante el mes de julio del presente año.

Se otorga la presente a petición de la interesada para los fines que estime conveniente.

Acobamba, setiembre del 2018.




Daniel Edgar Amen Santos
DIRECTOR
C.I.M. N° 21103493

BASE DE DATOS

RESULTADOS DE LA MEDICIÓN A LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

	Estructura				Responsabilidad				Recompensa				Desafío				Relaciones				Cooperación				Estabdares				Conflicto				Identidad														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36											
1	3	3	1	3	10	2	2	3	3	10	1	3	2	3	9	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	1	3	2	3	9	3	2	2	3	10	3	1	3	2	9	3	3	2	3	11	90	98
2	2	3	3	3	11	2	2	1	1	6	2	3	2	2	9	2	2	3	3	10	2	2	1	1	6	2	3	2	2	9	3	2	2	1	8	1	2	3	2	8	2	2	2	2	8	75	77
3	2	1	1	2	6	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	2	7	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	1	6	1	1	1	1	4	2	2	1	2	7	50	60
4	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	2	2	2	2	8	3	3	2	2	10	3	2	2	2	9	2	3	3	2	10	2	3	2	2	9	84	93
5	2	1	1	1	5	2	3	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11	2	3	2	3	10	3	3	2	3	11	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	3	2	2	3	10	89	69
6	2	2	2	3	9	1	3	3	3	10	3	3	2	2	10	2	1	3	3	9	1	2	3	2	8	3	3	2	2	10	3	1	2	3	9	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	83	75
7	1	2	2	3	8	2	1	2	2	7	2	3	2	2	9	3	3	2	3	11	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	3	2	3	2	10	2	2	3	2	9	2	3	2	2	9	81	85
8	1	2	3	1	7	3	2	2	1	8	3	1	2	2	8	1	3	3	1	8	3	2	2	1	8	3	3	2	2	10	1	3	2	2	8	1	3	3	2	9	2	1	2	2	7	73	80
9	2	1	2	3	8	2	2	3	2	9	3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	1	1	2	2	6	3	2	2	3	10	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	80	77
10	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	1	3	2	3	9	2	2	2	3	9	2	2	1	2	7	1	3	2	3	9	3	2	2	2	9	2	1	3	2	8	3	2	2	3	10	79	93
11	2	1	3	2	8	1	3	1	3	8	1	3	2	3	9	2	3	1	2	8	1	3	1	3	8	1	3	2	3	9	2	1	3	1	7	3	1	3	2	9	3	2	2	3	10	76	74
12	3	1	3	3	10	2	2	2	3	9	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	2	2	2	3	9	2	3	2	3	10	3	2	2	2	9	3	2	3	2	10	3	3	2	3	11	89	88
13	1	1	3	3	8	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	98	89
14	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	2	2	2	3	9	3	2	2	3	10	3	2	2	2	9	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	87	93
15	2	1	3	3	9	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	94	91
16	2	1	3	3	9	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	1	2	3	2	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	96	91
17	2	1	1	1	5	1	1	2	1	5	3	1	1	1	6	2	1	3	1	7	1	1	2	1	5	3	1	1	1	6	1	1	1	2	5	1	3	1	1	6	1	2	1	1	5	50	40
18	2	2	3	3	10	2	3	1	2	8	3	2	1	3	9	2	1	3	3	9	2	3	1	2	8	3	2	1	3	9	3	2	3	1	9	2	3	2	1	8	3	2	1	3	9	79	96
19	3	1	3	2	9	2	3	1	2	8	2	3	1	2	8	1	2	2	2	7	2	3	1	2	8	2	3	1	2	8	2	2	3	1	8	2	2	3	1	8	2	1	1	2	6	70	81
#	2	2	3	2	9	3	1	2	2	8	1	2	1	3	7	2	2	1	2	7	3	1	2	2	8	1	2	1	3	7	2	3	1	2	8	2	1	2	1	6	3	2	1	3	9	69	87
21	2	2	3	3	10	3	2	2	3	10	2	3	2	2	9	3	2	3	3	11	3	2	2	3	10	2	3	2	2	9	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	2	3	2	2	9	88	89
#	3	2	3	3	11	2	3	1	3	9	3	1	1	3	8	3	3	3	3	12	2	3	1	3	9	3	2	1	3	9	3	2	3	1	9	3	3	2	1	9	3	3	1	3	10	86	86
#	2	2	3	1	8	3	2	1	1	7	2	3	2	2	9	3	2	3	3	11	3	2	1	1	7	2	3	2	2	9	3	3	2	1	9	1	2	3	1	7	2	1	2	2	7	74	80
#	2	1	2	3	8	2	2	1	3	8	3	3	2		8	3	2	3	3	11	2	2	1	3	8	1	3	2	1	7	3	2	2	1	8	3	3	3	2	11		3	2		5	74	75
#	2	1	2	3	8	2	2	1	3	8	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11	2	2	1	3	8	3	3	2	3	11	3	2	2	1	8	3	3	3	2	11	3	1	2	3	9	85	77
#	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	1	3	2	3	9	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11	3	2	2	3	10	93	98
#	2	2	3	2	9	3	2	2	1	8	2	2	2	3	9	3	2	1	2	8	3	2	2	1	8	2	2	2	3	9	2	3	2	2	9	1	2	2	2	7	3	3	2	3	11	78	90
#	1	1	3	3	8	2	2	3	3	10	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	3	3	2	3	11	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11	3	2	2	3	10	92	98
#	2	1	3	2	8	1	2	1	3	7	3	3	2	1	9	1	3	3	2	9	3	2	1	3	9	3	3	2	3	11	2	3	2	1	8	3	3	3	2	11	3	1	2	3	9	81	85
#	2	2	3	3	10	2	2	3	3	10	3	2	1	2	8	3	3	1	3	10	2	2	3	3	10	3	2	1	2	8	3	2	2	3	10	3	3	2	1	9	2	3	1	2	8	83	93
31	2	2	3	3	10	1	2	2	1	6	2	3	2	2	9	2	3	2	3	10	1	2	2	1	6	2	3	2	2	9	3	1	2	2	8	1	2	3	2	8	2	2	2	2	8	74	86

RESULTADOS DE LA MEDICIÓN A LA VARIABLESEMPEÑO DOCENTE

	Actuacion												Resónsabilidad												Resultados																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36					
1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	32	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	34	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	32	98		
2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	25	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	26	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	26	77	
3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	19	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	20	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	21	60	
4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	30	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	32	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	31	93	
5	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1	3	2	23	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	1	3	22	2	3	1	3	2	1	1	3	1	3	3	1	24	69	
6	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	24	2	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	26	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	25	75	
7	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	28	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	28	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	29	85
8	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	27	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	1	26	3	2	3	1	3	2	3	1	3	1	2	3	27	80	
9	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	25	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	26	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	26	77	
10	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	30	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	32	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	31	93	
11	1	3	2	1	1	3	2	1	3	3	2	1	23	1	3	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	24	1	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	27	74	
12	1	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	28	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	30	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	30	88	
13	1	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	29	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	30	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	30	89	
14	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	30	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	32	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	31	93	
15	1	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	29	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	30	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	32	91	
16	1	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	29	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	30	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	32	91	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	40	
18	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	31	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	32	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	33	96	
19	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	26	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	26	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	29	81	
#	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	29	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	30	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	28	87	
21	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	30	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	30	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	29	89	
#	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	31	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	32	2	3	3	3	2	2	1	1	3	1	1	1	23	86	
#	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	15	2	3	1	1	3	1	2	3	3	1	1	1	22	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	31	68	
#	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	25	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	26	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	24	75	
#	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	25	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	26	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	26	77	
#	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	18	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	50	
#	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	30	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	30	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	30	90	
#	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	32	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	34	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	32	98
#	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	28	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	28	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	29	85	
#	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	30	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	32	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	31	93
31	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	27	2	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	30	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	29	86	

Anexo N°07: Evidencias fotográficas

FACHADA DE LA
INSTITUCIÓN
EDUCATIVA "SAN
MIGUEL"

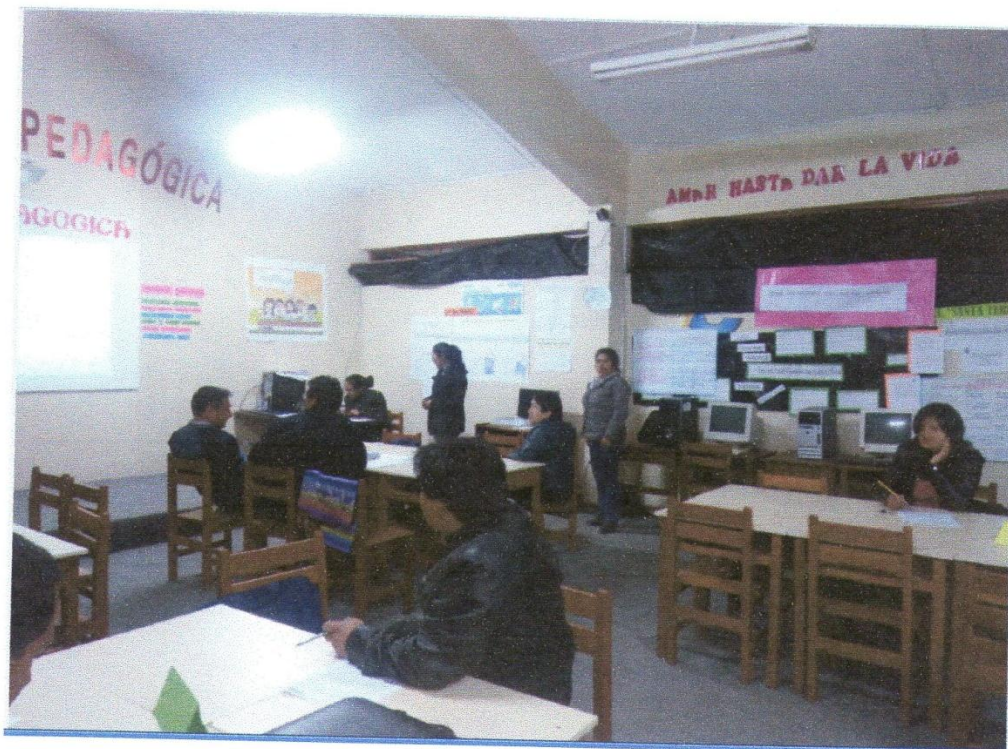


APLICANDO EL CUETIONARIO A LOS DOCENTES DEL ÁREA DE
CC.SS.





Aplicando el instrumento a los docentes del área de comunicación





Aplicando la encuesta a los docentes del área
de Ciencias Sociales

